

# Mapeo de vulneraciones laborales en época de COVID19

**Autoría: Guglielmina Falanga, Mónica Brito, David Suárez, Geovanna Lasso.**

## Índice

1. Introducción.....	2
2. Marco legal implementado a raíz de la pandemia por COVID-19.....	4
3. Mapeo de la situación actual .....	9
4. El movimiento sindical y las estrategias frente a las vulneraciones laborales durante la pandemia del COVID-19.....	23
a. Las estrategias de los sindicatos de trabajadores .....	29
b. Las estrategias de los y las trabajadoras no agremiadas.....	33
5. Conclusiones y recomendaciones .....	36

## Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Incidencia del COVID 19 en los derechos laborales hasta mayo del 2020....	15
Ilustración 2. Actas de finiquito y Denuncias del 1 de enero hasta el 16 de septiembre ....	17
Ilustración 3. Desempleo, subempleo y empleo adecuado en las 5 principales ciudades del 2016-2020.....	19
Ilustración 4. Vulneración de derechos laborales de junio 2020- septiembre 2020.....	22

## Índice de tablas

Tabla 1. Información proporcionada por sindicatos en torno a denuncias y vulneraciones laborales en sus grupos agremiados. ....	24
Tabla 2. Percepciones de los sindicatos frente a los impactos, demandas, acciones y percepciones frente al Estado .....	29
Tabla 3. Estrategias para contrarrestar la vulneración de derechos por parte de Sindicatos en Ecuador.....	32
Tabla 4. Estrategias frente a las vulneraciones laborales .....	35

## 1. Introducción

Desde la emergencia sanitaria originada por la acelerada expansión del COVID19 a nivel global, en Ecuador venimos siendo testigos de una cadena de atropellos y abusos desde el Estado y desde el sector privado amparado por el Estado. La crisis se centra en particular en los sectores económico, sanitario y social.

A lo largo de los últimos dos años, el Gobierno ha desarrollado diversas iniciativas para flexibilizar las relaciones laborales tanto en el sector público como en el sector privado, al tiempo que ha comprometido recursos para la reducción de plazas laborales en el sector público. El desempeño de la economía ecuatoriana viene dando señales de un evidente deterioro expresado tanto en el descenso sostenido del crecimiento del PIB, como en el incremento de las necesidades de endeudamiento externo y la crisis de sector fiscal y sector externo del Ecuador. De la misma manera, los indicadores de empleo y pobreza han tenido un retroceso, regresando a niveles que no se habían registrado desde principios de la década del 2000.

El brusco cambio de orientación de la política económica del Ecuador es uno de los factores que han agravado las tendencias recesivas de la economía y el deterioro de las condiciones y disponibilidad de empleo<sup>1</sup>. El acuerdo programático con el Fondo Monetario Internacional, firmado en marzo de 2019, consolidó el signo restrictivo de tales políticas económicas en relación a la inversión pública, al tiempo que alentó las presiones ya existentes - por parte de los más poderosos sectores empresariales - para desregular los marcos legales de protección al trabajo.

No obstante, los intentos para generar una reforma laboral más articulada y ambiciosa han chocado con los marcos de protección constitucional en los que está inscrito el derecho al trabajo en el Ecuador y con la resistencia de la sociedad civil, cuya mayor evidencia se

---

<sup>1</sup> Alberto Acosta y John Cajas Guijarro, 2018. "MORENO, un neoliberal más". La Línea del Fuego. Disponible al link: <https://lalineadefuego.info/2018/09/04/moreno-un-neoliberal-mas-por-alberto-acosta-y-john-cajas-guijarro/>

halla en el Estallido de Octubre<sup>2</sup>: la huelga nacional durada desde el 2 hasta el 13 de octubre de 2019.

Con la emergencia sanitaria originada por el COVID-19, el Ecuador vive un régimen de estado de excepción de 6 meses en que se dispone la suspensión temporal de ciertos derechos y garantías ciudadanas, mientras se implementan medidas drásticas en materia laboral que contradicen el espíritu constitucional y aceleran la demolición de los marcos de protección social del derecho al trabajo.

El Gobierno Nacional ha anunciado que pretende normar bajo excepcionalidad las relaciones laborales en el Ecuador hasta por tres años<sup>3</sup>, luego reducidos a dos<sup>4</sup>, señalando que el acuerdo entre privados sería la norma de la negociación laboral. A raíz de este anuncio, tanto el sector público como la empresa privada han iniciado una oleada de despidos intempestivos, reducción arbitraria de nómina salarial, elusión de pagos a la seguridad social, reorganización arbitraria de la jornada laboral, supresión de beneficios sociales - horas extraordinarias, vacaciones, permisos médicos, etc - generando una cadena de atropellos y abusos contra los trabajadores cuya escala y magnitud parece estar fuera de todo precedente. Sólo entre abril y mayo de 2020 se han generado más de 66.440 desvinculaciones laborales según el propio Ministerio de Trabajo.<sup>5</sup>

Desde el Colectivo de Geografía Crítica, en colaboración con la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS) en Ecuador, hemos considerado indispensable registrar tanto la magnitud de esta situación - que representa una regresión en términos de derechos y vulnera las más elementales necesidades de los y las trabajadores/as - como identificar y entender las modalidades y dispositivos que han y están adoptando las empresas y el Estado para imponer una drástica reforma laboral bajo el signo de la excepcionalidad.

---

<sup>2</sup> Iza Leonidas, Andrés Madrid, Andrés Tapia. 2020. "Estallido. La rebelión de Octubre en Ecuador". Quito: Ediciones Red Kapari.

<sup>3</sup>El Acuerdo Ministerial MDT-2020-080 ha sido un instrumento para la flexibilización de las condiciones laborales de trabajadores en el sector privado, viabilizando de manera implícita el despido como herramienta de reacción frente a la crisis.

<sup>4</sup> Se redujo el tiempo del régimen de excepcionalidad en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

<sup>5</sup> "Ministerio de Trabajo: Se han registrado 66 440 desvinculaciones en lo que va de la emergencia por el COVID-19", El Universo, visualizado el 17 de julio de 2020: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/05/07/nota/7833810/despidos-trabajos-emergencia-covid-19-ministerio-trabajo-empresas>

La intención de este análisis es doble: por una parte, establecer una casuística de violaciones a derechos laborales, estimando su magnitud e importancia cuantitativa; por otra, establecer responsabilidades en las acciones y omisiones del Gobierno Nacional y el Estado Ecuatoriano en relación a dichas violaciones de derechos.

Para estos objetivos, hemos utilizado varias herramientas:

- Análisis de fuentes secundarias, como informes y noticias publicados en medios informativos digitales y redes sociales; textos normativos; estadísticas de empleo/desempleo de ENEMDU, Ministerio del Trabajo, y vinculación/desvinculación del IESS.
- Construcción e implementación virtual de una encuesta nacional dirigida a personas individuales de la sociedad civil que han sufrido alguna vulneración laboral desde el comienzo de la emergencia sanitaria.
- Construcción e implementación virtual de un cuestionario dirigido a organizaciones vinculadas con temas laborales y productivos.

A través de estas herramientas, hemos podido recaudar informaciones para construir un análisis infográfico de las diferentes modalidades de vulneraciones laborales y de las estadísticas actuales sobre la situación del empleo.

## **2. Marco legal implementado a raíz de la pandemia por COVID-19**

La crisis sanitaria a causa de la pandemia por COVID-19 ha representado un cultivo perfecto para que el Gobierno pudiera implementar medidas de precarización laboral y de regresión de derechos. Desde el principio de la alerta COVID-19, han sido adoptadas reformas normativas en pos de una flexibilización laboral y reducción de los costos de contratación y despido. Ya el 12 de marzo, antes de la declaración del estado de excepción, el Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, establece las directrices para aplicar el teletrabajo, sin tener en cuenta las regulaciones establecidas en precedentes Acuerdos Ministeriales sobre el tema<sup>6</sup> en que se contemplaban también

---

<sup>6</sup> MDT- 2016190 y MDT-2017-091

algunos deberes de los empleadores, como el obligo de suministrar los instrumentos de trabajo a sus empleados.

El 16 de marzo del 2020, el Gobierno de Ecuador declara el estado de excepción a nivel nacional por 60 días, mediante el Decreto Ejecutivo No. 1017.

El 15 de mayo, el estado de excepción es renovado por otros 30 días (Decreto Ejecutivo No. 1052 del 15/05/2020). Pasado este tiempo, se declara un segundo estado de excepción, por otros 60 días (Decreto Ejecutivo No. 1074, del 16/06/2020), luego ampliado por otros 30 (Decreto 1126, del 14/08/2020). Durante la vigencia del primer estado de excepción, se declara emergencia sanitaria y se implementa la suspensión de la modalidad presencial de trabajo y clases, confinamiento de personas y toque de queda, restricción vehicular, cierre de fronteras y prohibición de todos los vuelos. En el segundo, continúan suspendidos los derechos a la libertad de asociación, reunión y tránsito; se mantiene el estado de emergencia sanitaria y el toque de queda, pero, varía en función del color de semáforo adoptado por las autoridades de cada cantón.

A raíz del estado de excepción, se da un fenómeno masivo de desvinculación de trabajadores por causa fuerza mayor (numeral 6 del art. 169 del Código del Trabajo<sup>7</sup>), a pesar de todas las medidas creadas para los empleadores para preservar los puestos de trabajo. Además, en caso de desvinculación por la causal 6 del art. 169, las personas trabajadoras no tienen derecho a la liquidación, y se han dado casos de personas despedidas después de años de trabajo en la misma empresa con una liquidación simbólica de un par de dólares o hasta de 22 centavos<sup>8</sup>.

El 22 de junio se vuelve vigente la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario” (LOAH), cuyo objetivo es “establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, [...] con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares,

---

<sup>7</sup> Código del Trabajo. Art. 169.6 - Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.

<sup>8</sup> «Liquidaciones a trabajadores que fueron separados bajo la causal de fuerza mayor, son irrisorias», Pichincha Comunicaciones, último acceso el 18 de agosto de 2020, <http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/liquidaciones-a-trabajadores-que-fueron-separados-bajo-la-causal-de-fuerza-mayor-son-irrisorias/>

empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo” (art. 1).

La Ley está compuesta por 35 artículos, repartidos en 4 capítulos<sup>9</sup>. En los capítulos II y III se establecen, respectivamente, las medidas solidarias de bienestar social y las medidas de apoyo al empleo. Las medidas de bienestar social se centran sobre todo en: educación; alojamiento (prohibición de desahucio); servicios básicos (prohibición de incremento de precios); acceso a seguros de salud; reprogramación de las cuotas para el pago de deudas financieras; modalidades de crédito con condiciones especiales para la reactivación productiva. En fin, el art. 15 establece la fijación de los precios de los artículos de la canasta básica por todo el 2020.

Muchas de estas medidas de contención social carecen de mecanismos de actuación y representan más una tentativa de apaciguamiento social que una real planificación de acciones contentivas. Incluso la salvaguardia de los precios de la canasta básica es más bien una ilusión porque, aunque los precios en sí no aumentan, disminuye el poder adquisitivo de las personas: el costo de la canasta básica es calculado considerando 1.6 entradas de salario básico (un salario básico completo + un 60% de otro) en un núcleo familiar de 4 personas, mientras en la realidad el 46,7% de la población económicamente activa en Ecuador vive de trabajo informal<sup>10</sup>, sin garantías de un ingreso par a un salario básico y sin poder acceder a fondos de desocupación y otros beneficios laborales. A esta situación, hay que sumar los despidos y las demás vulneraciones laborales, muchas de las cuales están normadas en el capítulo III de la propia LOAH.

En el capítulo III “Medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo” (art. 16-25), se confirman las medidas ya presentadas en los precedentes Acuerdos Ministeriales y se

---

<sup>9</sup> CAPITULO I GENERALIDADES (art. 1-2); CAPITULO II MEDIDAS SOLIDARIAS PARA EL BIENESTAR SOCIAL Y LA REACTIVACION PRODUCTIVA (art. 3-15); CAPITULO III MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO (art. 16-25); CAPITULO IV CONCORDATO PREVENTIVO EXCEPCIONAL Y MEDIDAS PARA LA GESTION DE OBLIGACIONES (art. 26-35)

<sup>10</sup> Boletín Técnico No. 01-2020-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Documento disponible en:

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin\\_tecnico\\_de\\_empleo\\_dic19.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin_tecnico_de_empleo_dic19.pdf)

profundiza aún más la precarización de las personas trabajadoras. Aquí señalamos las principales medidas que representan una vulneración<sup>11</sup>:

- **Posibilidades de acuerdos privados entre la parte empleadora y la empleada para modificar las condiciones laborales y así permitir la preservación de los puestos de trabajo** (art.16). Los acuerdos no podrán afectar al salario básico; podrán ser presentados por ambas partes (desconociendo la relación de poder fuertemente desigual entre empleador y trabajadores); será bilateral y directo entre cada trabajador y empleador (no interviene el Ministerio del Trabajo ni los sindicatos, lo cual se traduce en mayor vulnerabilidad del trabajador frente a posibles chantajes por la parte empleadora). Además, se contempla la posibilidad de que el empleador estipule acuerdos con la mayoría de las personas trabajadoras en su empresa, y que estos se vuelvan obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban, “lo cual deja abierta la puerta para que las personas trabajadoras sean amenazadas o coaccionadas con la pérdida de sus puestos de trabajo”<sup>12</sup>.
- **Emergencia de nueva modalidad contractual:** contrato especial emergente (Art.19). Es un contrato individual de trabajo por tiempo definido que puede estipularse por casi todas las formas laborales. El contrato dura un año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada laboral podrá ser parcial o completa, con un mínimo de 20 y un máximo de 40 horas semanales, distribuidas en un máximo de seis días a la semana sin sobrepasar las ocho horas diarias. Si, finalizado el plazo acordado, se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo. Este tipo de contrato no garantiza los beneficios laborales previstos en los normales contratos de dependencia y no asegura los dos días seguidos de descanso, así como previsto en el art. 50 del Código del Trabajo. Además, afecta también a la estabilidad en el largo plazo ya que el objetivo primario de las empresas es abaratar costos y aumentar plusvalía; esto se traduce en

---

<sup>11</sup> Hay otras medidas contempladas que no representan una vulneración para los trabajadores, por ej. en los arts. 22 y 23 se contemplan facilitaciones para acceder al seguro de desempleo del IESS y en el art. 25 se prevén medidas de estabilización de 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).

<sup>12</sup> Bonilla Sylvia y Angie Toapanta, 2020. “INFORME DE SITUACIÓN de DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19”. ASTAC. Pág.16

que la mayoría de los contratos emergentes será terminada al finalizar los dos años y las empresas no continuarán la relación laboral de manera indefinida.

- **Posibilidad de reducción de la jornada laboral hasta un máximo del 50%** (reducción emergente de la jornada de trabajo; art. 20). El salario del trabajador se reducirá de manera proporcional, aunque no puede bajar del 55% del salario fijado en precedencia, y el aporte a la seguridad social se pagará con base en la jornada reducida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. En este caso, no se tutela el salario básico: es decir, incluso trabajadores que ganan el salario básico podrían recibir un nuevo salario de \$220<sup>13</sup> frente a una canasta básica familiar de \$ 716,14. Esta medida invalida el art. 15 de la presente Ley (fijación de los precios de la canasta básica para permitir el consumo popular) porque no toma en cuenta que muchas personas ya están ganando menos del básico.
- **Posibilidad de planificación unilateral de las vacaciones de las personas trabajadoras por parte del empleador**, durante dos años a partir de la publicación de la Ley (art.21). El empleador podrá también establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas. Con esta medida, se despoja el trabajador de su derecho al descanso.
- El art. 24 impone la priorización de adquisiciones de productos locales, de productores de la economía popular y solidaria, unidades de producción agrícola familiar campesina, asociaciones, cooperativas, pequeños y medianos agricultores, piscicultores, avicultores, pescadores, artesanos, ganaderos y demás productores de alimentos. **Sin embargo, el mismo Gobierno se sirvió de los productos y servicios de las grandes cadenas de supermercados para los kits alimenticios**<sup>14</sup>. Parece que este artículo ha sido introducido más como medida de apaciguamiento de las demandas que vienen del sector agropecuario que no como medida *de facto*. Además, hay que subrayar que el mismo artículo de la LOAH **impone priorizar la contratación de trabajadores y profesionales “de origen nacional”, poniendo la nacionalidad como discriminante para el acceso al trabajo y legitimando e**

---

<sup>13</sup> El 55% de \$400, que es el salario básico fijado para el 2020.

<sup>14</sup> Bonilla Sylvia y Angie Toapanta, 2020. “INFORME DE SITUACIÓN de DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19”. ASTAC.



**incrustando lógicas xenófobas**, en claro contraste con la aplicación de los Derechos Humanos y con la Constitución ecuatoriana que, en su art. 416, reconoce la ciudadanía universal.

La Ley reconoce el COVID-19 como enfermedad laboral, pero solo para el personal sanitario, e introduce una Disposición Interpretativa que indica la posibilidad de recurrir al despido por causa de fuerza mayor (art.169.6 Código del Trabajo) solo en el caso de la clausura de la empresa. No obstante, resulta evidente que las medidas contenidas en la LOAH son regresivas de derechos y legitiman la precarización laboral y de vida de las personas trabajadoras, desconociendo el “especial énfasis en el ser humano” anunciado en el art. 1. También preocupa que en la normativa ni se toman en cuenta todas las personas que trabajan con contratos de prestaciones ocasionales, sin contrato y viviendo de lo que ganan a diario, aunque el sector informal representa la mayor parte de la población económicamente activa.<sup>15</sup>

### **3. Mapeo de la situación actual**

La situación económica ecuatoriana ya estaba en declino y los derechos de los trabajadores no estaban garantizados, como muestra la clasificación propuesta por el “Índice Global de los Derechos de la CSI – 2019” en que Ecuador clasificó para el grupo de los países en los cuales los derechos laborales no son garantizados; es decir, se identificó como uno de los países peores para las personas trabajadoras<sup>16</sup>.

El gobierno ecuatoriano no ha acogido las recomendaciones de organismos internacionales como la OIT o la CSI –que priorizaban la tutela de los derechos laborales, el fortalecimiento de los servicios públicos y el diálogo social– y las medidas implementadas

---

<sup>15</sup> Boletín Técnico No. 01-2020-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Documento disponible en:

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin\\_tecnico\\_de\\_empleo\\_dic19.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin_tecnico_de_empleo_dic19.pdf)

<sup>16</sup> La clasificación propone 5 grupos de países: 1) Violaciones esporádicas de los derechos; 2) Violaciones repetidas de los derechos; 3) Violaciones regulares de los derechos; 4) Violaciones sistemáticas de los derechos; 5) Derechos no garantizados (grupo en el cual está Ecuador). Además, hay un grupo especial, 5+, para identificar los países que no garantizan los derechos laborales debido a la desintegración del estado de derecho.

«ÍNDICE GLOBAL DE LOS DERECHOS DE LA CSI 2019», Confederación Sindical Internacional, visualizado el 18 de octubre de 2020, <https://www.observatoriodeltrabajo.org/ficheros/documentos/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-es.pdf>

para hacer frente a la pandemia por COVID-19 han empeorado la condición de las personas trabajadoras y contribuido a legitimar las vulneraciones de los derechos laborales.

Si observamos el andamio de los porcentajes de desocupación desde 2007 hasta 2020, calculados a través de la encuesta ENEMDU, podemos darnos cuenta del aumento vertiginoso en el índice de desocupación nacional (bien + 9.5 puntos en total) entre diciembre de 2019 y junio de 2020 (ver ilustración 1); lo mismo díganse del índice de subempleo (+ 16.7%), categoría que incluye trabajo informal y contratos de prestaciones ocasionales (ver ilustración 1). Por otro lado, el porcentaje de empleo adecuado cayó de 22.1 puntos porcentuales, pasando de 38.8% a 16.7: más de la mitad de los trabajadores ya no accede a un empleo adecuado (figura 1). El 94% de los encuestados por el INEC entre mayo y junio de 2020 declararon de no haber trabajado la semana anterior a la encuesta debido a la pandemia. El 83% no estaba recibiendo ningún tipo de compensación económica (ver ilustración 1).



**Figura 1.** Análisis de empleo adecuado 2007-2020  
**Fuente:** ENEMDU

El cuadro se complejiza más si desagregamos los datos por edad y tipo de zona de referencia (urbana y rural): el desempleo ha interesado de manera más impactante a las personas jóvenes en edad productiva, con un aumento de 15 puntos para el rango de edad

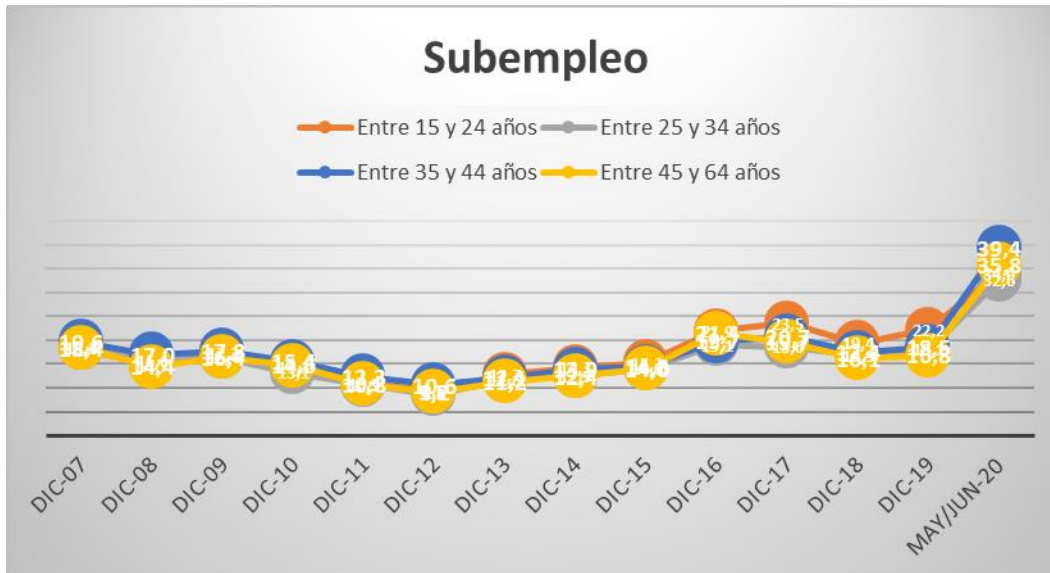
15-24 años, y de 12.12 puntos para el rango de edad de 25-34. No están mejores tampoco las personas de 35 - 44 años (+ 8.4%) y las de 45-64 (+ 6.8%), mientras el índice de desempleo, en el caso de las personas con más de 64 años, incrementó de 3.6 puntos porcentuales, pasando de 0.4% a 4 (Figura 2).



**Figura 2.** Análisis de desempleo 2007-2020  
Fuente: ENEMDU

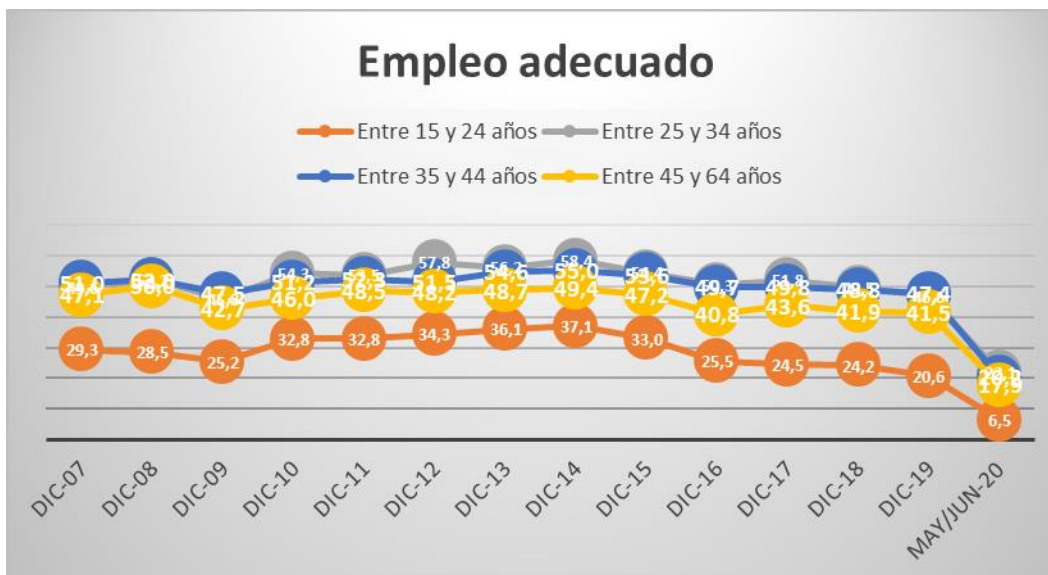
Aunque los últimos dos rangos de edad han visto un incremento menor en el índice de desempleo, preocupa la situación laboral de las personas más adultas y, sobretodo, mayores a 60 años, debido a la alta improbabilidad de poder ser reabsorbidas por el mercado laboral<sup>17</sup>. Preocupación que se agravia si se analizan los datos relativos al subempleo, en que las personas con rango de edad mayor a los 64 años tienen un incremento de 9.4 puntos porcentuales y las del rango 45-64 años un incremento de 19. El índice de subempleo se dispara en todos los rangos de edad, con su punto más alto para la generación 35-44 años en que se registra un incremento de 20.9%, pasando de 18.5 puntos porcentuales a 39.4%, mientras las fajas más jóvenes de la Población Económicamente Activa (PAE) registran un incremento algo más controlado: +11.8% para el rango de edad 15-24 y +14.5% para el rango 25-34 (figura 3).

<sup>17</sup> "Incertidumbre laboral en mayores de 60 años por confinamiento". El Universo. Visualizado el 9 de julio de 2020: <https://www.eluniverso.com/guayaquil/2020/05/09/nota/7837182/incertidumbre-laboral-mayores-60-anos-confinamiento-obligatorio>



**Figura 3. Análisis de Subempleo 2007-2020**  
Fuente: ENEMDU

Así mismo, los índices de empleo adecuado se desploman drásticamente, reduciéndose de la mitad, o menos, del valor de las tasas registradas en diciembre de 2019, con picos preocupantes de -27.2% en el rango de edad 35-44 que registra un cambio drástico, pasando de 47.4 puntos porcentuales en diciembre de 2019 a 20.2 en mayo-junio de 2020. Situación similar se registra en los rangos de edad 25-34 (-24.5%) y en el rango de 45-64 (-23.6%) que pasan respetivamente de 46.6 puntos porcentuales a 22.1 y de 41.5% a 17.9. Si bien el decrecimiento de los rangos de edad 15-24 y del +65 parecen más contenidos, siendo respectivamente -14.1% y -10.5%, en los dos casos el decrecimiento representa una caída de alrededor de los 2/3 del valor registrado en diciembre de 2019: la tasa de la primera faja de edad pasa de 20.6 puntos porcentuales a 6.5; la de la última faja de la PEA (+ 65) pasa de 17.6 puntos porcentuales a 7.1% (figura 4).

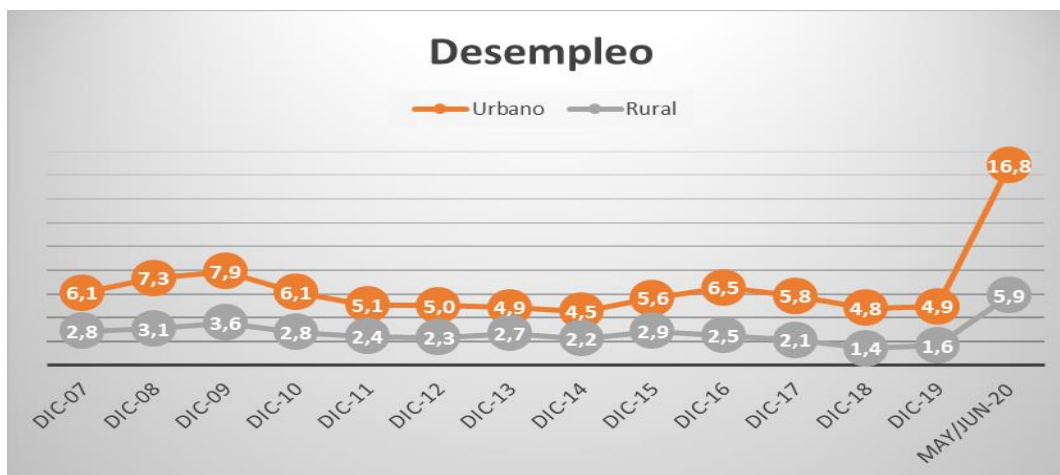


**Figura 4.** Análisis de empleo adecuado 2007-2020  
Fuente: ENEMDU

Los índices de empleo adecuado manifiestan el mismo andamio si consideramos la desagregación por sexo: se registran -27.2% para los hombres y -15.1% para las mujeres. Sin embargo, en ambos casos, el valor de mayo-junio de 2020 baja a menos de la mitad del valor registrado en diciembre de 2019, pasando respectivamente de 44.8 puntos porcentuales a 17.6% y de 30.6 a 15.5%. Situación similar a la que se registra en el subempleo, en dónde hay un incremento de 19.4 puntos porcentuales para los hombres y de 12.6% para las mujeres y en ambos casos se dobla el valor de diciembre de 2019. El índice de desempleo registra un incremento de +8.3% en el caso de los hombres frente a un +11.1% de las mujeres. También en este caso, a pesar de la diferencia en la variación porcentual, los valores se incrementan de forma similar, es decir, de unos  $\frac{3}{4}$  del valor registrado en diciembre de 2019, pasando de 3.3% a 11.6% en el caso de los hombres y de 4.6% a 15.7% en el caso de las mujeres.

En fin, el índice de desempleo se diferencia fuertemente en términos de georreferencia: +4.3% en el área rural frente a un +11.9% en el área urbana (figura 5). La diferencia de incremento del índice de desempleo entre área urbana y rural no representa una situación más ventajosa a nivel laboral en el área rural, más bien todo lo contrario. El área rural ha sido caracterizada de manera crónica por altos índices de trabajo informal que, en

situaciones, devienen casi en condiciones de esclavitud. Es la vivencia de jornaleros agrícolas que trabajan en muchas plantaciones para la exportación, en particular en el sector bananero, en donde se denuncian ya de hace años las condiciones de nueva esclavitud<sup>18</sup>.



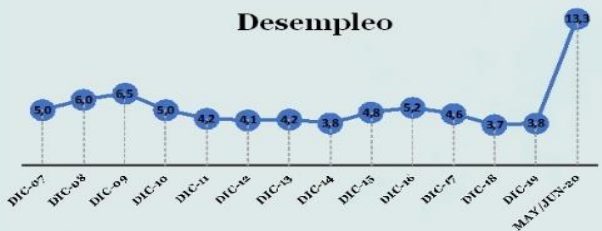
**Figura 5.** Análisis de desempleo 2007-2020  
**Fuente:** ENEMDU

Por otro lado, el valor porcentual del índice de empleo adecuado bajó de un 11.4% en el área rural, frente a -27.8% del área urbana, aunque en los dos casos se registró una reducción de la mitad del valor de diciembre de 2019: se pasó de 20.6% a 9.5 en el área rural y de 48% a 20.2 en el área urbana. La tasa de subempleo en el área rural creció 14.5 puntos porcentuales, pasando de 19.4% en diciembre de 2019 a 33.9 en mayo-junio de 2020. Este indicador se duplicó en el área urbana: de 17% a 34.7 con un incremento de 17.7%. Ahora bien, hay que señalar cómo se llevó a cabo la ENEMDU de mayo y junio de 2020: la encuesta se levantó telefónicamente en las 5 ciudades principales del país, es decir, Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala, Ambato. Existe representatividad estadística a nivel nacional a partir de los datos recopilados en estas 5 ciudades y de casos obtenidos en otros sitios del territorio nacional que no son representativos por sí solos. La muestra no permite realizar inferencias por provincias y, si bien el diseño muestral admite análisis por zona de residencia (urbano/rural), la metodología no es semejante a las iteraciones anteriores de la encuesta de empleo (ver ilustración 1).<sup>18</sup>

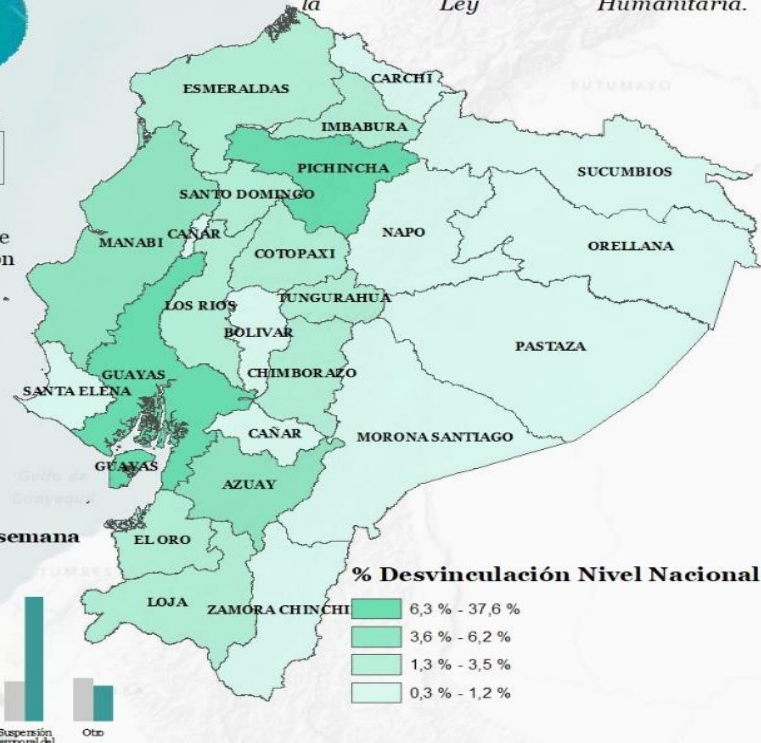
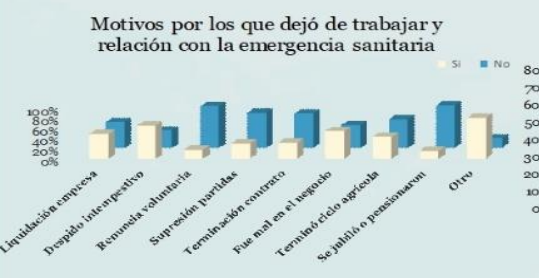
<sup>18</sup> “Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Sra. Gulnara Shahinian”. Misión al Ecuador. 2010. Documento disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2010/8112.pdf?view=1>

# Incidencia del Covid 19 en los derechos laborales en Ecuador

A nivel nacional la tasa de desempleo en Ecuador se incrementó del 3.8 a 13.3 %. A nivel de provincia, Pichincha y Guayas fueron las más afectadas con un 37.6% y 24.8% respectivamente. Dichas desvinculaciones en el IESS tuvieron como base la Ley Humanitaria.



El 94% de encuestados durante el año 2020 mencionaron que no trabajaron la semana por motivos relacionados con el Covid -19, de este segmento, el 83% no perciben ningún ingreso económico.



**FUENTE: INEC, ENEMDU, IESS**

Ilustración 1. Incidencia del COVID 19 en los derechos laborales hasta mayo del 2020

Fuente: INEC, ENEMDU e IESS

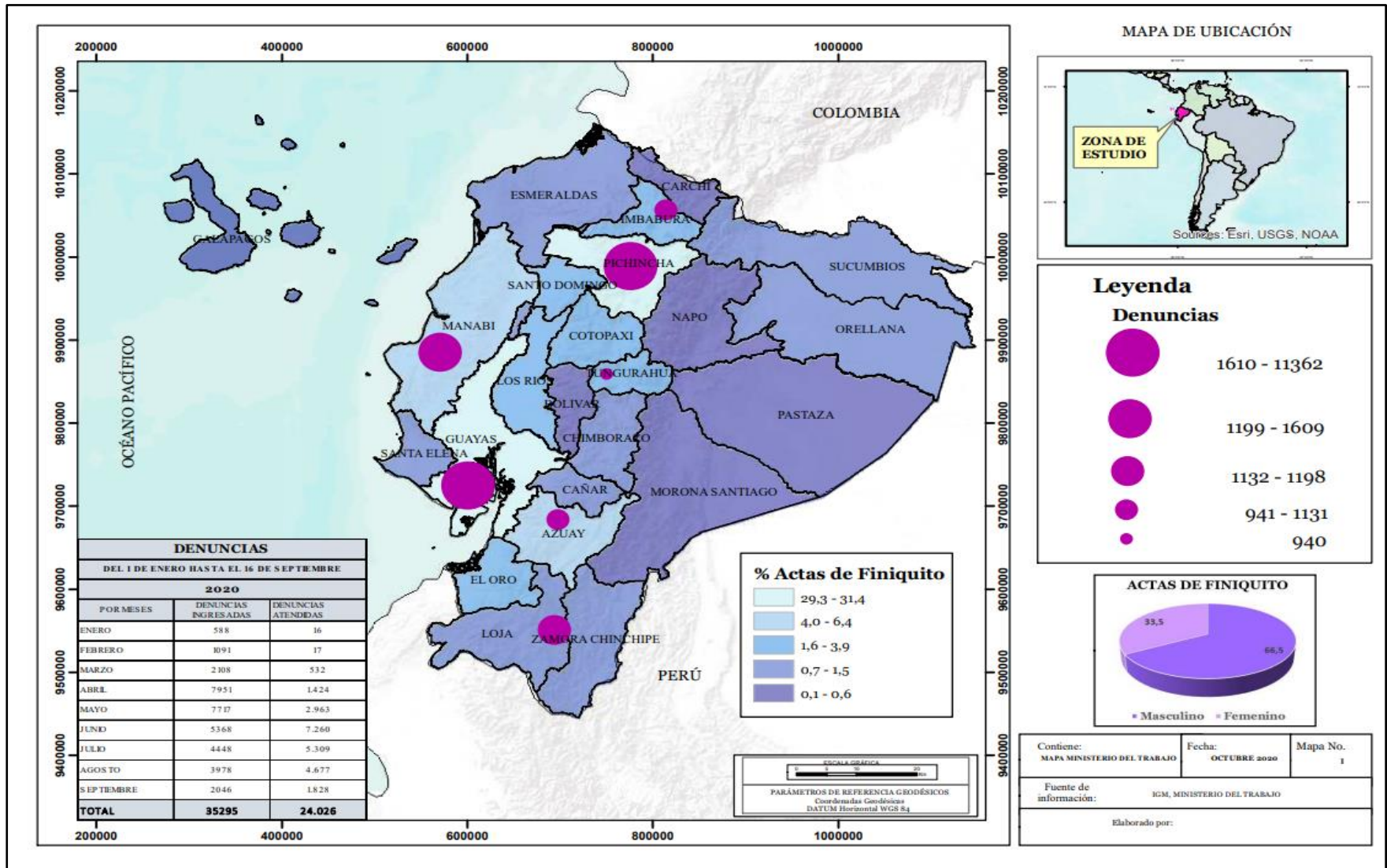
Para contrastar los datos arrojados por la encuesta ENEMDU, hemos buscado también los datos relativos a las desvinculaciones en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y a las actas de finiquito, denuncias ingresada y denuncias atendidas en el Ministerio del Trabajo.

Si observamos la georreferenciación de las desvinculaciones en el IESS en la ilustración 1 y las denuncias ingresadas al Ministerio del Trabajo en la ilustración 2, podemos ver cómo las provincias más afectadas resultan ser la de Pichincha y Guayas, seguidas por Azuay, Manabí, Imbabura y Loja.

En particular, Pichincha y Guayas registran el 62.4% de todas las desvinculaciones en el IESS, siendo que en Pichincha se da el 37.6% y en Guayas el 24.8%. Las dos provincias encabezan también el porcentaje de las actas de finiquito presentadas en el Ministerio del Trabajo.

Pichincha registra también el mayor número de denuncias atendidas por el Ministerio del Trabajo, 11'362, y Guayas, con 6'680, se posiciona como la segunda provincia por número de denuncias atendidas. No pudimos calcular el número exacto de denuncias ingresadas, en cuanto los datos entregados por el Ministerio del Trabajo no incluían desagregación por provincia para este índice. Sin embargo, el total de las denuncias presentadas al Ministerio del Trabajo en 2020, hasta el 16 de septiembre, alcanza 35'295 mientras el total de las denuncias atendidas es de 24'026. Si nos enfocamos solo en las denuncias ingresadas a partir de marzo de 2020, con el comienzo de la pandemia, entonces el número total es de 33'616 y el total de las denuncias atendidas es de 23'993.



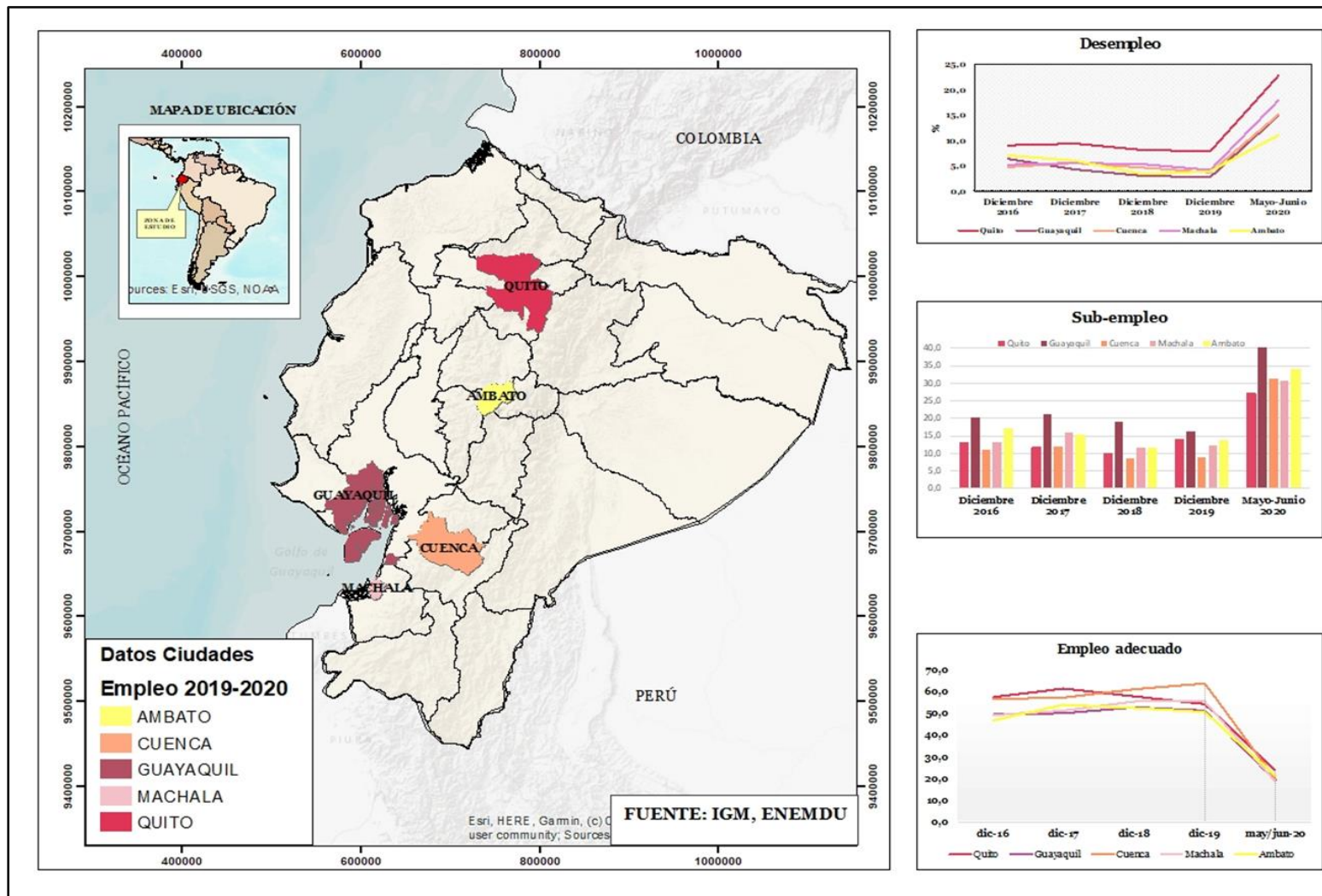


*Ilustración 2. Actas de finiquito y Denuncias del 1 de enero hasta el 16 de septiembre*  
Fuente: Ministerio de trabajo

Por otro lado, si analizamos los datos representativos de cada una de las 5 ciudades, podemos observar que Quito tiene el incremento mayor en términos de puntos porcentuales en la tasa de desempleo, con +14.9%, seguida por Machala con +13.8%, Guayaquil con 12%, Cuenca con 11.4% y Ambato con 7.1%.

En la tasa de subempleo es Guayaquil que tiene el incremento mayor con +24.2%, seguida por Cuenca con +22.4%, Ambato con +20.4%, Machala con +18.7% y Quito con +13.1%. Cuenca es la ciudad que sufrió la reducción más importante en la tasa de empleo adecuado: -44.1 puntos porcentuales, seguida por Machala con -37%, Guayaquil con -32.3, Quito con -30.4 y Ambato con 29.8. En todos los casos, se muestran variaciones más importantes que la presentada como media nacional (-22.1%), lo cual hace suponer que las zonas más afectadas por reducción de empleo adecuado son las áreas urbanas más grandes del país.

En la ilustración 3 se puede observar gráficamente lo que acabamos de exponer:



*Ilustración 3. Desempleo, subempleo y empleo adecuado en las 5 principales ciudades del 2016-2020*  
**Fuente:** ENEMDU, IGM

Por lo que concierne Pichincha y, más en lo específico, Quito, hemos podido profundizar algo más gracias a las respuestas a la encuesta virtual. Dicha encuesta había sido pensada como una herramienta para recoger las experiencias individuales de las vulneraciones laborales sufridas desde el comienzo del estado de excepción. Siendo una herramienta virtual, y habiéndonos esforzado mucho en su difusión, teníamos la esperanza de que participaran personas de todo el territorio nacional. Sin embargo, de las 546 personas que han participado, el 70%, es decir 371, es de la provincia de Pichincha. Este sesgo tan marcado impide hablar de representatividad a nivel nacional, pero permite hacer cierto tipo de inferencias en Pichincha.

De las 371 personas de Pichincha, la mayoría es de nacionalidad ecuatoriana y se autoidentifica como mestizo (88.8%). Entre las otras autopercepciones, hay un 1.61% de mujeres afrodescendientes; el 2.96% se reconoce como blanco/caucásico y, de este, la mayoría son mujeres de nacionalidad española y francesa seguidas por casos individuales de nacionalidad cubana y venezolana. El 3,7% se reconoce como indígena ecuatoriano; el 1.07% como montubio y lo 0.26% como perteneciente al Pueblo ROM.

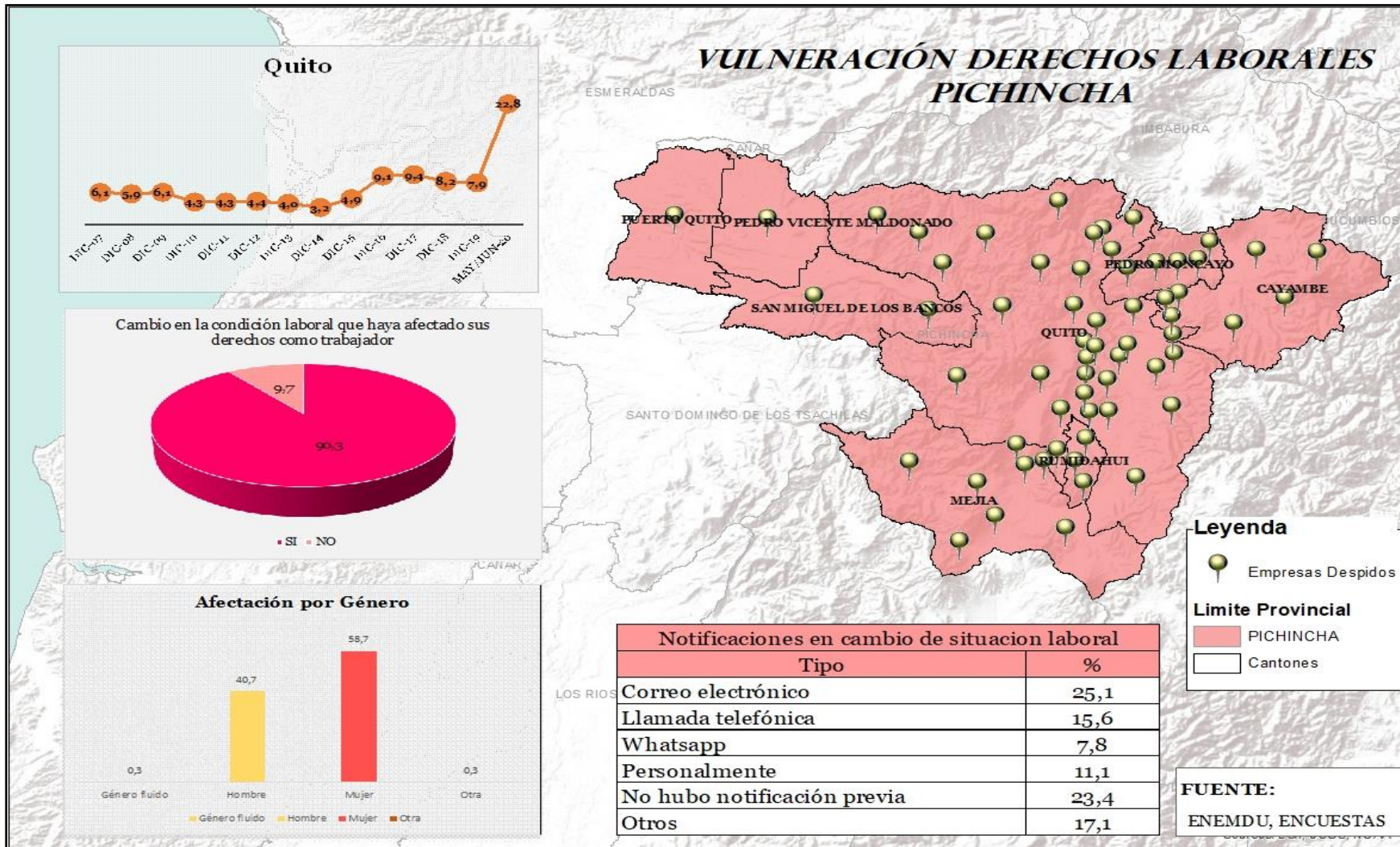
El rango de edad más presente es el de 31-40 años con un 40.4%, seguido por el rango de 41-50 con un 22.8%, el de 18-30 con 20.6%, mientras solo un 13.8% de las personas encuestadas pertenece al rango de edad 51-60 y el 2.6% de personas tiene más de 60 años.

El 58.7% se identifica como mujer, el 40.7% como hombre, el 0.3% se reconoce como género fluido y otro 0,3% no se reconoce con ninguna de las categorías propuestas.

El 90.3% de las personas encuestadas declara haber sufrido algún tipo de vulneración laboral. Las vulneraciones laborales más presentes son: atraso de varios meses en el pago de los salarios y en el pago del IESS; acoso laboral; renuncias forzosas; despido sin indemnización; reducción jornada laboral y sueldo, con y sin acuerdo previo; sobrecarga de tareas; despido con indemnización; cambio arbitrario de puesto de trabajo; terminación unilateral del contrato y falta de respeto de la cuarentena.

La mayoría de las empresas denunciadas es conformada por instituciones públicas, universidades y colegios, organizaciones de tercer sector y empresas tercerizadas.

Cómo se puede apreciar en la ilustración 4, la mayoría de notificaciones de los cambios de condición laboral se hizo a través de correo electrónico (25.1%) o no se hizo (23.4%). Solo en un 11.1% de los casos, la dirigencia empresarial habló directamente con las personas trabajadoras.



**Ilustración 4.** Vulneración de derechos laborales de junio 2020- septiembre 2020  
**Fuente:** ENEMDU y encuestas

#### **4. El movimiento sindical y las estrategias frente a las vulneraciones laborales durante la pandemia del COVID-19**

El movimiento sindical ecuatoriano se encuentra bastante debilitado. De acuerdo a Edwin Bedoya de la CEDOCUT, hoy en día se estima que solo el 3% de la Población Económicamente Activa (PAE) está sindicalizada. Sin embargo, no hay estudios estadísticos reales.

En el sector público la situación es aún más compleja, puesto que se prohibió la sindicalización de los funcionarios públicos, impidiendo a su vez la contratación colectiva. La creación del sindicato de servidores públicos durante el gobierno de Lenin Moreno ha fraccionado aún más la organización sindical y su rol frente a la protección de los derechos laborales frente al Estado.

De acuerdo a lo observado, este proceso de debilitamiento se evidencia por ejemplo por la ausencia de capacidades de las organizaciones sindicales para recopilar, monitorear o sistematizar y analizar las cifras exactas de denuncias y casos de vulneración laboral sufridas durante la pandemia del Covid19. Pocas son las organizaciones sindicales que pueden dar cifras aproximadas, o que llevan un proceso más amplio de monitoreo y seguimiento de las vulneraciones laborales en su sector (Tabla1).

En la tabla 1 se presenta la información general otorgada por los sindicatos en cuanto a la cantidad de denuncias recibidas y cantidad y modalidad de vulneraciones laborales. Más allá de la encuesta proporcionada, fueron entrevistados los sindicatos, centrales sindicales y grupos de trabajadores organizados, con el fin de entender la situación actual de los sindicatos y sobre todo las principales medidas y estrategias adoptadas para intentar revertir las vulneraciones laborales sufridas por miles de trabajadores y trabajadoras.

**Tabla 1.** Información proporcionada por sindicatos en torno a denuncias y vulneraciones laborales en sus grupos agremiados.

<b>Sindicato</b>	<b>Participación</b>	<b>Situación agremiados – situación de la protesta.</b>
Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL.	Encuesta y entrevista	Han registrado más de 100 denuncias individuales, y 3 casos de denuncias grupales. Mayoría de vulneraciones en el sector agropecuario y transporte, sectores que no se detuvieron, y fueron afectados por las medidas de la Ley Humanitaria.
COS, Cayambe	Encuesta	Han registrado 60 denuncias individuales y 3 denuncias grupales. La expedición de la Ley Humanitaria ha viabilizado la precarización masiva de más de 1400 trabajadores/as florícolas. Se les ha dificultado hacer denuncias, existe temor.
Unión Nacional de Educadores, UNE.	Encuesta	Preocupación en el sector no solo por la precarización laboral y los despidos masivos, sino por la importante reducción presupuestal. Lo que ha decantado en cierre de instituciones, deserción de estudiantes por falta de acceso a internet, intensificación de jornada laboral, incremento de carga horario, reducción salarial y beneficios de ley, retraso en pago de salarios y seguridad social. Han registrado 6000 desvinculaciones en la región Costa, 3000 en la Sierra y no tienen registro en la Amazonía. Han recibido un total de 4400 denuncias individuales. Las denuncias grupales han sido dificultadas por el contexto.



Internacional de Servicios Públicos, ISP.	Encuesta	Han identificado más de 100.000 denuncias informales. Han identificado principalmente hostigamiento y desvinculación de funciones de la directiva sindical en el registro civil e IESS. Afirman que el propio Estado ha generado la vulneración de derechos laborales a través de Ley Humanitaria.
Unión general de Trabajadores del Ecuador, UGTE	Encuesta y entrevista	Han registrado más de 10.000 vulneraciones de derechos individuales y colectivos. Cerca de 500 denuncias grupales y 8.000 individuales. La mayor parte de vulneraciones se ha dado en servicios sociales y de salud, sector agropecuario, comercio y construcción. Se han aplicado diversas formas de vulneración laboral, desde despidos intempestivos, falta de pago al IESS, renuncias obligatorias o vacaciones forzadas.
Confederación de Trabajadores del Ecuador	Encuesta y entrevista	Han registrado más de 3.000 denuncias; 30 han sido denuncias grupales. Principales vulneraciones en el sector de servicios sociales y salud, administración pública, defensa, seguridad social, y comercio. Registro de casos de acoso laboral, despidos, incremento de horas de trabajo.
Federación Sindical Independiente de Trabajadores y Trabajadoras, FESITRAE	Encuesta y entrevista	Han registrado 11 denuncias individuales de trabajadores no sindicalizados. Principales vulneraciones en sector agropecuario, turismo, manufactura. Registran varios tipos de vulneración laboral
Federación Regional Centro Oriente de	Encuesta y entrevista	No han cuantificado el número exacto de denuncias, pero estiman que han tenido 238

Organizaciones Sindicales, FRECOOS.		denuncias individuales. Registran diversidad de tipos de vulneración laboral, sobre todo en los sectores de servicios y producción. Una de las vulneraciones más difusa es el recargo de horas laborales y sin remuneración adicional.
Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores, CEDOCUT.	Encuesta y entrevista	Han registrado 15 denuncias, 10 grupales y 5 individuales. Diversidad de vulneraciones laborales en diversos sectores económicos.
Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines, UNTHA.	Encuesta	Denuncian diversos tipos de vulneración laboral. Hay varios casos en que las trabajadoras no han recibido notificaciones ni responsabilidad patronal desde marzo de 2020. Asimismo, reportan casos de trabajadoras que han tenido que incrementar su jornada laboral a tiempo completo en actividades de cuidado de pacientes covid-19, sin medidas adecuadas de bioseguridad.
Unión de Trabajadoras remuneradas del hogar y afines, CTSE	Encuesta	Cerca del 75% del gremio ha sufrido vulneración de derechos laborales y, sobretodo, han sido desvinculadas sin notificación alguna. Ha existido abuso laboral físico y psicológico. Han tenido dificultad para realizar denuncias formales en la corte judicial. Además, solo el 40% de trabajadores están afiliadas a la seguridad social. Se ha instaurado una mesa de diálogo permanente con apoyo de ONU Mujeres y CARE con el MST.

Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, SINUTRHE	Encuesta	Registran varios despidos, reducción salarial, problemas con el pago de indemnizaciones y jubilaciones. En este sector el acoso laboral se registra desde antes de la pandemia. Ocho de cada diez trabajadoras lo han sufrido. Hay sobre carga laboral y la gran mayoría no tiene afiliación al seguro social. Solo el 28% tienen contratos laborales, porcentaje que se redujo a 12,5% en la pandemia. Hay sobre carga laboral sin remuneración.
Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Ganaderos y Campesinos, ASTAC	Encuesta y entrevista	Han registrado más de 50 denuncias grupales. Reportan diversas modalidades de vulneración laboral, desde despidos forzados, reducción salarial, terminación unilateral de contrato, reducción salarial, entre otras. Este sector además presenta otras vulneraciones laborales desde antes de la pandemia, como la exposición a pesticidas.
Asociación de Guarda Parques del Ecuador	Encuesta	Han registrado 250 denuncias individuales y 2 colectivas. Ha habido distintas modalidades de vulneración laboral.

**Fuente:** Encuesta y entrevistas a los sindicatos. Colectivo de Geografía Crítica

Los datos reportados por las asociaciones sindicales se refieren, en casi su totalidad, a trabajos con contratos en relación de dependencia. Las trabajadoras/es informales representan el grupo que permanece con mayor vulneración laboral, sobre todo debido a la falta de normativa para este tipo de figura laboral. En muy pocos casos se ha hecho un intento de sindicalización, por ejemplo, la CEDOCUT sindicalizó a un pequeño grupo de vendedores ambulantes como trabajadores autónomos, porque no existe una figura en el código del trabajo que contemple este tipo de trabajo. Sin embargo, hace faltan medidas específicas para el trabajo informal.

De manera general, los sindicatos identifican un incremento brutal de la precarización laboral, que se traduce en precarización de la vida. Además, existe preocupación por el miedo que se ha generalizado entre trabajadores y trabajadoras al exigir sus derechos, ya sea para denunciar o ejecutar repertorios de protesta pública. El miedo se basa principalmente en la posibilidad de despido frente a la protesta por condiciones laborales indignas o de no recuperación de su trabajo, en caso de despidos “a tiempo”, es decir, despidos programados con posibilidad de recontractación en otra temporada.

Un caso representativo de esta situación es la del sindicato de trabajadores de la empresa Explocen, vinculada a las FF.AA. Sus trabajadores, en lugar de obtener una respuesta favorable a sus situaciones de vulneración, están siendo judicializados y podrían enfrentar procesos legales por instigación, interrupción de servicios públicos e incumplimiento de las órdenes de la autoridad competente. Adicionalmente, el dirigente de Explocen denuncia el uso de fuerza pública para frenar las protestas, a través de la intervención de FF.AA., Policía y Fiscalía<sup>19</sup>. Este caso ha alertado organizaciones de DDHH, como la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social que mencionó que iniciará una investigación sobre el caso Explocen<sup>20</sup>.

Alarma, también, la normalización de las condiciones de precariedad, como en el caso del incremento de horas de trabajo y de la reducción de remuneración y, en general de la flexibilización laboral.

En la tabla 2 se sistematizan los principales impactos, demandas, acciones y percepciones frente al Estado especificadas por los sindicatos, centrales sindicales y grupos de trabajadores que participaron en la encuesta.

---

<sup>19</sup>“Tras 37 días de protesta, trabajadores de Explocen enfrentan denuncias por exigir sus derechos”. Resumen Latinoamericano. Ecuador. Visualizado el 19 de agosto de 2020: <https://www.resumenlatinoamericano.org/2020/08/19/ecuador-tras-37-dias-de-protesta-trabajadores-de-explocen-enfrentan-denuncias-por-exigir-sus-derechos/>

<sup>20</sup> Ibid.

**Tabla 2.** Percepciones de los sindicatos frente a los impactos, demandas, acciones y percepciones frente al Estado

<b>Impactos</b>	Retroceso de derechos laborales. Normalización de la precarización masiva de trabajadores y trabajadoras, de la intensificación laboral y reducción salarial.
	Difusión de abusos laborales, tanto físicos como psicológicos. Temor a denunciar por posibles repercusiones. Temor a la movilización.
	Tutela de los grandes intereses empresariales en detrimento de las pequeñas emprendedoras y de la clase trabajadora.
	Precarización del sistema educativo.
	Profundización de las desigualdades.
<b>Demandas</b>	Inspección de las empresas que han sido denunciadas por vulneración laboral.
	Vinculación entre academia y sindicatos para generar herramientas y documentación para garantizar una formación adecuada de los sindicatos.
	Desarrollo de nuevas estrategias de información, cambios en los procesos de capacitación para fortalecer a trabajadores.
<b>Acciones</b>	Fortalecimiento de las bases para mantener vigilia y movilización.
	Difusión de los casos de atropellos y vulneraciones de derechos.
<b>Percepciones frente al Estado</b>	Falta de reconocimiento y desconfianza en las instituciones estatales. Búsqueda de apoyo trámite instancias internacionales.
	Desconfianza de capacidad y efectividad del sistema judicial, porque coarta derecho de denuncia de trabajadores.
	Parcialidad del MT, en favor de los empresarios. Falta de monitoreo ara garantizar el respeto del procedimiento legal.
	Percepción de Ley Humanitaria como respuesta a demandas del FMI.

**Fuente:** Encuesta y entrevistas a los sindicatos. Colectivo de Geografía Crítica

### **a. Las estrategias de los sindicatos de trabajadores**

Debido a la pandemia y al estado de excepción, los sindicatos se han encontrado limitados en su accionar y han tenido la urgencia de desarrollar nuevas formas organizativas y comunicacionales e implementar nuevas estrategias. Ha sido un momento muy crítico que ha puesto en evidencia la necesidad de reformas en el mundo sindical.

El diálogo con las autoridades, particularmente del MT, la Asamblea Nacional o el mismo presidente de la República, ha sido una opción contemplada por los sindicatos como vía para encontrar salidas más favorables al sector trabajador. Varios de los sindicatos manifestaron haber intentado crear espacios de diálogo, sin embargo, frente a la nula respuesta, se ha profundizado también la percepción de un Estado cuya institucionalidad no es confiable y que, por el contrario, tutela los intereses patronales, mas no los derechos de los y las trabajadoras.

También se han buscado espacios de diálogo con autoridades de instituciones como el Ministerio del Ambiente y el Agua del Ecuador, MAAE, en el caso de los guarda parques despedidos, o del IESS. Sin embargo, la respuesta también ha sido nula.

La estrategia más adoptada ha sido la de recurrir a medidas judiciales. En particular, todos los sindicatos ejecutaron demandas de inconstitucionalidad de la Ley Humanitaria por generar un retroceso de los derechos laborales, profundizar y diversificar los mecanismos de flexibilización laboral y viabilizar un incremento exponencial de la cantidad de personas desempleadas, subempleadas y precarizadas laboralmente.

Una estrategia importante ha sido el fortalecimiento de las redes sindicales a nivel regional y transnacional y la articulación y denuncia en instancias internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y organizaciones internacionales de derechos humanos.

La movilización social ha sido otra estrategia ejecutada por algunos sindicatos, sin embargo, no ha tenido grande alcance, en parte por las condiciones y riesgos que impone la pandemia. De los 14 sindicatos y grupos de trabajadores encuestados, tres mencionaron haber utilizado la movilización social como estrategia de protesta.

Por la situación de la pandemia, la movilización nacional convocada por el FUT y otras organizaciones sociales y sindicatos de trabajadores para el 16 de julio tuvo que suspenderse; esta se retomó 2 meses más tarde, el 16 de septiembre. Las demandas de esta movilización nacional son la inconstitucionalidad de la Ley Humanitaria, la cual, de acuerdo a los gremios de trabajadores, afecta a los derechos de los trabajadores mientras beneficia al sector empresarial, viola ‘todo precepto constitucional’, como el derecho al

trabajo, la estabilidad laboral, la progresividad, afecta la reducción de los salarios y la supresión de partidas' (Luis Rueda, presidente Coordinadora de Movimientos Sociales de Loja)<sup>21</sup>. La UNE se adhiere a la movilización demandando también la renuncia de los Ministros de Economía y Educación y protestado contra la reducción del presupuesto para educación<sup>22</sup>.

La exposición pública de las vulneraciones a través de redes sociales y medios de comunicación escrita y audiovisual, fue una estrategia que se mencionó únicamente por tres de los sindicatos, como medida principal, sin embargo, es contemplada como un mecanismo para hacer públicas las vulneraciones por la mayoría de sindicatos. La necesidad de estrategias y mecanismos más amplios para dar a conocer a la población en general estas vulneraciones fueron mencionadas por algunos de los sindicatos, siendo una de sus demandas.

Es interesante anotar que únicamente tres sindicatos (ISP, UNE, CTSE) mencionaron el fortalecimiento de las dirigencias internas de los sindicatos o del movimiento sindical en general como una estrategia para afrontar las vulneraciones. Como mencionado anteriormente, el movimiento sindical se encuentra debilitado y en algunos casos sin libertad de acción, sin embargo, son pocas las acciones adoptadas para poder solventar tanto las causas estructurales como otras más coyunturales de esta debilitación, las que sin duda inician por el fortalecimiento de sus propias organizaciones sindicales. En esta misma línea los procesos de formación y comunicación interna, que permitan una mayor comprensión y conocimiento tanto de los instrumentos legales a favor de los y las trabajadores, como de los instrumentos legales utilizados para la vulneración de sus derechos (Ley Humanitaria), así como formación en general, fueron mencionados únicamente por dos de los sindicatos (UNE, CTSE) y por el grupo de trabajadores del Hotel Marriot.

---

<sup>21</sup> "Rechazan despidos y anuncia nuevas movilizaciones". La Hora. Visualizado el 1 de julio de 2020:

<https://www.lahora.com.ec/loja/noticia/1102321756/rechazan-despidos-y-anuncian-nuevas-movilizaciones>

<sup>22</sup> "Sindicatos retoman movilizaciones contra el gobierno de Lenin Moreno". El Universo. Visualizado el 9 de septiembre de 2020:

<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/09/09/nota/7971358/frente-unitario-trabajadores-protestas-despidos-gobierno>

Se han mencionado además otras estrategias (ver tabla 3), como mesas de diálogo con directivos empresariales, propuestas frente a la Ley Humanitaria o al modelo económico en sí.

**Tabla 3.** Estrategias para contrarrestar la vulneración de derechos por parte de Sindicatos en Ecuador

<b>Estrategias desde las organizaciones sindicales</b>	
Denuncias ante justicia ecuatoriana	ASTAC, CEOSL, COS Cayambe, UNE, ISP, CEDOCUT
Denuncias de inconstitucionalidad	SINUTRHE, FRECOOS, ISP, CTE, ISP,
Denuncia /articulación con OIT y organizaciones de DDHH internacionales	ASTAC, ISP, CEOSL, UNE, CTSE
Propuesta de diálogo con gobierno, Asamblea Nacional, MT, MAAE	CTE, FESITRAE, ASTAC, FRECOOS, guardaparques, Hotel Marriot.
Movilización	UNE, CTSE, SINUTHRE, Aso. de Guardaparques
Fortalecimiento de dirigencias internas /organizacional	ISP, UNE, CTSE
Estrategia de medios/rueda de prensa/comunicados, redes sociales	Hotel Marriot, CEDOCUT, Asociación guardaparques
Atención integral a afiliados/apoyo humanitario, psicológico	CTSE, UNE
Talleres de socialización de información	UNE, CTSE
Análisis Observación Ley Humanitaria en sindicato	Holel marriot
Protocolos de negociación y protección de derechos laborales	COS Cayambe, CEOSL
Mesas de negociación y diálogo con empresas	CEOSL, Hotel Marriot
Propuesta de cambio de modelo político-económico	UGTE

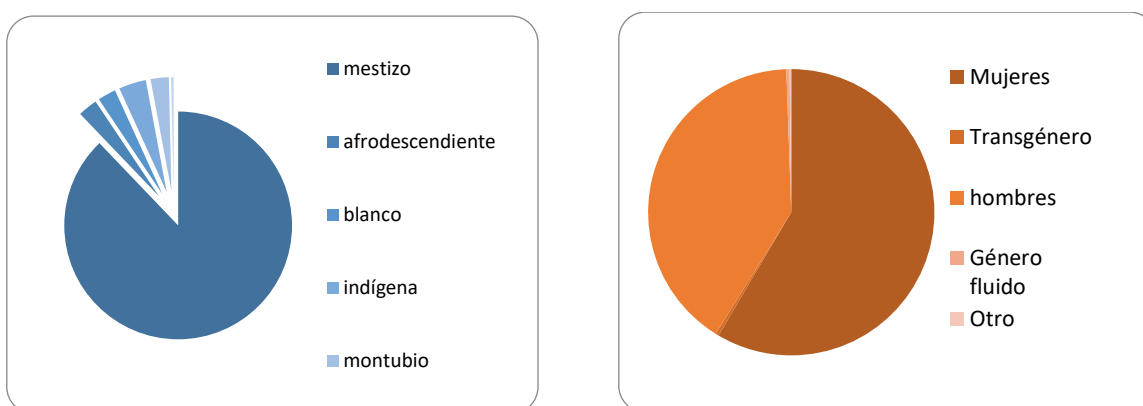
**Fuente:** Encuesta y entrevistas a los sindicatos. Colectivo de Geografía Crítica



Las bases de los sindicatos y centrales sindicales son mayormente trabajadores del sector público con nombramiento, sector que no ha sido particularmente afectado por los despidos generados por la crisis causada por el COVID-19. Este podría ser uno de los motivos por los cuales los sindicatos y centrales sindicales no han ejecutado un mayor repertorio de protesta frente a los hechos de los últimos meses.

### b. Las estrategias de los y las trabajadoras no agremiadas

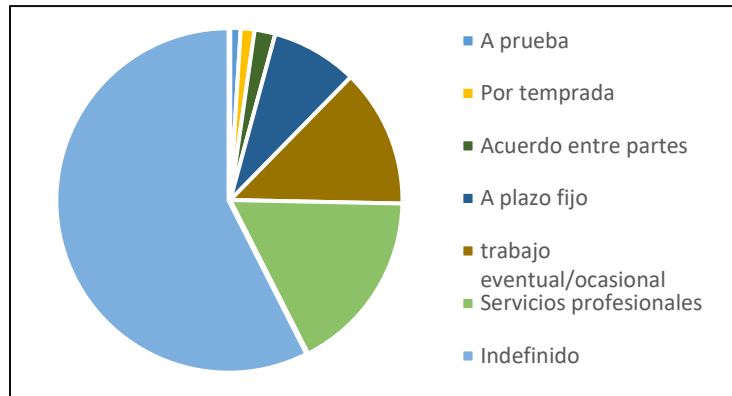
A partir de la encuesta realizada vía Googleforms, se observa que, de las 544 respuestas, la mayoría de personas que han sufrido algún tipo de vulneración laboral son mujeres (59%), seguido de hombres (41%) y en un porcentaje muy minoritario personas identificadas como transgénero y género fluido. Respecto a la autoidentificación racial, la gran mayoría de personas que respondieron se autoidentifica como mestizo (88%, valor similar al porcentaje de la sola provincia de Pichincha), seguido de indígena (4%), afrodescendientes (3%), montubio (3%) y blanco (2%) ver (Figura 6).



**Figura 6.** Autoidentificación A. racial ; B. de género, de las personas que han sufrido algún tipo de vulneración laboral, de acuerdo a la encuesta realizada.

**Fuente:** Encuesta sobre vulneraciones laborales en época de COVID-19. Colectivo de Geografía Crítica

Respecto a la modalidad de contrato, la gran mayoría de personas tenía un contrato indefinido (ver figura 7), al momento de sufrir la vulneración laboral (58%), seguido de la modalidad servicios profesionales (17%), trabajo eventual/ocasional (13%), a plazo fijo (8%); en una mínima proporción también respondieron personas que han realizado ‘acuerdo entre partes’, contrato por temporada, y que han estado a prueba.



**Figura 7.** Modalidad de contrato al momento de sufrir la vulneración laboral

**Fuente:** Encuesta sobre vulneraciones laborales en época de COVID-19. Colectivo de Geografía Crítica

Muchos de los y las trabajadoras que respondieron realizaron varios repertorios de protesta al mismo tiempo. En la tabla 4 se recogen las principales estrategias implementadas. Se puede observar que una de las principales acciones que realizan es presentar una queja en el departamento de recursos humanos de sus empresas. Otra acción ha sido consultar con abogados laborales. El uso de redes sociales como espacio de denuncia pública es otra opción a la que recurren. Una mínima proporción respecto a la cantidad de personas que respondieron deciden hacer una denuncia judicial y un número menor aún la realizan frente al MT.

Los plantones y movilizaciones continúan siendo repertorios de protesta de los y las trabajadoras que han visto vulnerados sus derechos. Esto, sobre todo, frente a la realidad de que las otras estrategias ejecutadas con el fin de tener una respuesta a su angustiada situación, como las demandas legales y de inconstitucionalidad, mesas de diálogo, solicitud de reuniones con autoridades, a la Asamblea Nacional o al Ministerio del Trabajo, hasta el momento no tienen una respuesta favorable, y la mayoría de las veces no tiene respuesta alguna.

Tan solo 9 personas manifestaron haber tenido la iniciativa de conformar una asociación de empleados como medida de protesta o de viabilizar alguna forma de revertir la vulneración laboral (ver tabla 4).

**Tabla 4.** Estrategias frente a las vulneraciones laborales

<b>Respuestas de trabajadores/as frente a vulneraciones laborales</b>	<b>No. respuestas</b>
Queja al departamento de recursos humanos	96
Trabajar con menos ganas	93
Consulta con abogado laboral	66
Denuncia pública en redes sociales o prensa	33
Renunciar	27
Trámite /denuncia en el MT	23
Manifestación, plantón o vigilia	19
Denuncia a sindicato o asociación de empleados	17
Denuncia judicial	10
Creación de una asociación	9
Otros	100
En blanco	51

**Fuente:** Encuesta sobre vulneraciones laborales en época de COVID-19. Colectivo de Geografía Crítica

## 5. Conclusiones y recomendaciones

Los datos estadísticos arrojados demuestran una situación bien preocupante a nivel económico, social y político.

Si bien la pandemia provocada por el COVID-19 ha representado un momento de crisis a nivel mundial, la situación ecuatoriana está agravada por el accionar de un Gobierno ineficaz e ineficiente, cerrado al diálogo social, al centro de continuos escándalos de corrupción y que no prioriza políticas de contención poblacional, como el fortalecimiento de los servicios públicos y, en particular, de la sanidad pública. Sin mencionar su cercanía a las élites económicas.

Frente a un gobierno que no se abre a ningún tipo de diálogo, la estrategia principal seguida por toda organización de trabajadores, al momento, es la judicialización: demandar, denunciar, pedir acciones de protección, acciones de inconstitucionalidad de los Acuerdos Ministeriales expedidos durante la pandemia y de la llamada Ley Humanitaria, considerada una nueva carta de esclavitud.

Un rol importante es el de las redes internacionales y regionales. Por ejemplo, cada Federación Sindical Internacional (FSI) existente promovió medidas para que los gobiernos accedieran a la negociación con los sindicatos para salvaguardar empleos y salarios de las personas trabajadoras, reconocieran el COVID-19 como enfermedad laboral<sup>23</sup> y aseguraran un incremento de los fondos destinados a la salud pública. Por otro lado, tanto la CSI como la OIT, identificaron algunas medidas que podrían ayudar a las personas trabajadoras, ubicando el diálogo social y el fortalecimiento de los servicios públicos como pilares centrales para gestionar situaciones excepcionales como la del COVID 19.

El gobierno ecuatoriano hizo caso omiso de todas las recomendaciones de los organismos internacionales, muchas veces haciendo exactamente lo contrario de lo recomendado. La publicación de estas recomendaciones ha tenido igualmente una cierta utilidad a nivel nacional, ya que ha otorgado valor argumentativo en las medidas de judicialización

---

<sup>23</sup> «Coronavirus: Guía de orientación para la acción sindical - actualización», Internacional de Servicios Públicos, visualizado el 18 de octubre de 2020, <https://publicservices.international/resources/news/coronavirus-guidance-briefing-for-union---update?id=10637&lang=es>.

emprendidas por las asociaciones sindicales frente a las continuas vulneraciones de los derechos laborales.

Hace falta evidenciar que, por otro lado, existe una escena sindical muy débil que ya no representa un referente político ni tiene capacidad de negociar eficientemente con el Estado. Es necesaria y urgente una reforma sindical para incluir las nuevas vivencias laborales y volver a acercarse a los colectivos de base.

Si en la pandemia, las estrategias más efectivas resultan las medidas de judicialización y el refuerzo de la internacionalización, hay una serie de otras recomendaciones que se podrían tomar en cuenta para las estrategias sindicales en el inmediato, pero también en el mediano y largo plazo.

1) Corto plazo:

1.1 Pensar en estrategias que incluyan la tutela de las personas que trabajan de manera informal o que han sido despedidas.

2) Mediano plazo:

2.1 Renovar reflexiones políticas, pedidos institucionales y acciones a partir de las nuevas formas organizacionales, contractuales, y vivencias de los trabajadores.

2.2 Reformular la organización sindical hacia una sindicalización y una contratación colectiva por rama. Esta reforma permitiría también pensar en formas de sindicalización de las personas que trabajan de jornaleras y de todas las personas que trabajan con contratos de prestaciones ocasionales.

2.3 Prever mecanismos de procesos participativos para reconectarse con las bases.

Una prioridad es la de promover una campaña de sindicalización, hablar con las personas trabajadoras y recoger demandas específicas. De ahí, se podría incentivar la creación de nuevos sindicatos de base, ya sea por empresa, por rama o por barrio, ahí dónde se dan problemáticas barriales relacionadas con el trabajo. Por ejemplo, en el barrio quiteño “La Marín”, muchas personas viven de trabajo informal y tienen problemas desde cuando la policía les impide vender por la calle. Este problema no afecta solo a las personas individuales, sino que se ha transformado en una problemática que afecta todo el barrio.

3) Largo plazo:

3.1 Proponer una reforma legal, tanto en temas de protección de derechos como en tema de codificación laboral para adaptar las garantías y derechos laborales a las nuevas formas de producción y contratación. Por ejemplo, sería importante promulgar un nuevo Código del Trabajo que reglamente sindicatos por rama y un régimen mínimo del trabajo informal, incluyendo todos los contratos laborales que difieren del contrato indefinido de dependencia y que, al momento, no contemplan ningún tipo de beneficio de ley.