



**Señor Juez
Agustín Grijalva Jiménez
Corte Constitucional del Ecuador**

Caso No. 91-20-IN

ROSA PAVANELLI, con Pasaporte No. YB0664033, de nacionalidad italiana, domiciliada en la ciudad de Ferney Voltaire (Francia), en su capacidad de Secretaria General de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), federación sindical global que representa a 30 millones de trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos en todo el mundo, conforme lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, concurre ante Ustedes, en la causa 091-20-IN, para presentar el siguiente escrito de Amicus Curiae.

Este Amicus Curiae tiene la finalidad de exponer argumentos a efectos de colaborar en el debate para que se adopte una resolución en estricto apego a la Constitución de la República, las leyes vigentes y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. En materia laboral, a nivel internacional, además de los Instrumentos Generales de Derechos Humanos, se ha desarrollado una amplia normativa de parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De los 190 Convenios adoptados por la organización, Ecuador ha ratificado 61, entre los cuales están los 8 Convenios Fundamentales del trabajo, normas que en virtud del Bloque de Constitucionalidad forman parte del sistema jurídico ecuatoriano y a los que la Corte debe atender.

I.

Antecedentes del Caso

- 1.1.** Con fecha 11 de junio de 2020, el Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-0124, emite el Procedimiento para la Supresión de Puestos en las Instituciones del Sector Público.
- 1.2.** Con fecha 21 de septiembre de 2020, el representante de la Confederación Nacional de Servidores Públicos y otras organizaciones presentaron Demanda de Acción Pública de Inconstitucionalidad en contra del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-0124.
- 1.3.** Con fecha 13 de noviembre de 2020 la Sala de Admisión de la Corte Constitucional conformada por los jueces Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet y Teresa Nuques Martínez, resuelve "admitir a trámite la acción pública de inconstitucionalidad No. 91-20-IN".

II.

Cuestiones a considerar por la Corte Constitucional para mejor resolver

2.1. La inconstitucionalidad del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-0124

El artículo 4 del Acuerdo señala:

Art. 4.- De las consideraciones para la supresión de puestos. Para la aplicación del proceso de supresión de puestos, la **institución deberá sustentar mediante informe aprobado por la máxima autoridad o su delegado; en una o todas, de las siguientes razones:**

a) Razones funcionales y/o técnicas: Son aquellas que se producen cuando existen modificaciones en las atribuciones y/o competencias de la institución o que se derivan del estudio por procesos de reestructura interna, optimización, racionalización, de fusión, fusión por absorción, escisión, supresión, eliminación, subsunción y otros de similar naturaleza de conformidad con el artículo 45 del Código Orgánico Administrativo.

b) Razones económicas: Son aquellas que se generan por condiciones presupuestarias adversas de las instituciones o del Estado, que obliguen a la adopción de medidas de optimización de recursos económicos que permitan la prevalencia de la prestación de servicios públicos.

La supresión de puestos no podrá afectar la adecuada prestación de los servicios públicos, y bajo ningún concepto se dejará de brindar atención a la ciudadanía.

Este Acuerdo se contrapone a lo señalado por el artículo 60 de la **Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP** que en cambio señala que deben concurrir razones técnicas, funcionales y económicas conjuntamente para que proceda la supresión de puestos, así mismo requieren la intervención de los Ministerios de Trabajo, Finanzas y la institución que vaya a suprimir los puestos.

LOSEP

Art. 60.- De la supresión de puestos. El proceso de supresión de puestos procederá de **acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales**. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central. Este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación. Los dictámenes de los ministerios no rigen para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas; y, las sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas podrá prescindirse del dictamen del Ministerio de Finanzas. La supresión de puesto implica la eliminación de la partida respectiva y la prohibición de crearla nuevamente durante dos años, salvo casos debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico de la unidad de administración de talento humano. El cambio de denominación no significa supresión del puesto. La entidad que suprima partidas, no podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, en puestos de la misma denominación. Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Como se señala en la demanda el artículo 4 del Acuerdo tiene dos frases que deberían ser declaradas inconstitucionales: **a) "en una o todas, de las siguientes razones" y b) "o del Estado"**. Con la primera frase que consta en el primer inciso del artículo 4, del Acuerdo Ministerial cuestionado, se reforma la ley; el artículo 60 de la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, que establece que deben concurrir, conjuntamente, razones técnicas,

funcionales y económicas, no bastando una sola de ellas. De esta manera, el Acuerdo viola el principio de legalidad, principio constitucional reconocido en el artículo 226 de la norma fundamental. Por otra parte, con la segunda frase, introducida en el literal b) del artículo 4 del Acuerdo, se reforma la ley que establece que las razones técnicas, funcionales y económicas por las que se justificaría la supresión de partidas, corresponden a los organismos y dependencias estatales en las que van a ejecutar la reducción, nunca al Estado como un todo.

Como ya se señaló, esta decisión también atenta otros derechos constitucionales, sobre todo el derecho al trabajo y el principio de pleno empleo contemplados ambos en la Constitución.

Estos dos derechos deben considerarse de manera coordinada, pues el derecho al trabajo, al ser también un derecho prestacional requiere la intervención del Estado a través de la política pública. Justamente la propia constitución en los artículos 284 y 326 ha señalado principios que rigen esta política en materia de empleo y trabajo, indicando que el Estado tendrá como objetivo de su política económica y laboral el pleno empleo.

CRE

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario

En una sociedad como la nuestra en la que el acceso al trabajo está claramente restringido, no solo por las crisis económicas estructurales, sino también por razones de género, edad, condición económica, entre otras, para lograr el acceso, goce y ejercicio del derecho al trabajo es necesaria la intervención del Estado con políticas encaminadas a ese fin y no al contrario.

Una supresión amplia de partidas en las instituciones públicas afecta directamente el empleo, y genera desempleo y subempleo. Recordemos que la estructura del mercado de trabajo en el Ecuador ha estado caracterizada por un pequeño grupo de personas en relación de dependencia formal, dentro de los cuales se encontraban los servidores públicos, y un gran número de personas subempleadas.

Una amplia supresión de partidas presupuestarias destinadas a puestos de trabajo en el sector público, constituye una forma de precarización laboral, la misma que se encuentra prohibida en el artículo 327, segundo inciso de la Constitución.

CRE

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

De hecho, en el presente caso, el empleador (Estado) intenta trasladar los riesgos y responsabilidades de la crisis que enfrenta a los trabajadores, sin haber realizado con anterioridad una debida difusión de la información y menos intentado una mejor ubicación de los trabajadores en otros puestos de trabajo, siempre necesarios en el sector público. No se conoce cuáles son los criterios técnicos y funcionales con los que el Estado está realizando la reducción de los servidores públicos, así como tampoco ellos han sido compartidos ni discutidos con las organizaciones o asociaciones de trabajadores del sector público.

Pero el problema fundamental que presenta el Acuerdo tantas veces mencionado es que su aplicación ahonda la situación de flexibilización y sobre todo precarización laboral que se ha manifestado en nuestro país desde hace varios años. La presencia de estos dos fenómenos en la sociedad ecuatoriana no es una cuestión que solo atañe a la economía, también se trata de un asunto que viola derechos constitucionales, especialmente aquéllos relacionados con el trabajo y que están contenidos en los artículos 327, que prohíbe expresamente toda forma de precarización de la relación laboral; el artículo 326 numerales 1, 2, 7, 8 y 13, que consagran la obligación del Estado de buscar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, y, los derechos colectivos del trabajo; el artículo 33, que reconoce el trabajo como un derecho fundamental.

Para ofrecer a la Corte argumentos en torno a la gravedad de este Acuerdo Ministerial revisaremos lo que se entiende por flexibilización y precarización laboral para luego analizar algunos datos sobre el mercado laboral ecuatoriano.

2.2. Flexibilización y Precarización Laboral

Generalmente abordar el tema de precarización laboral se ha asociado con la flexibilización, si bien ambos fenómenos están relacionados no son sinónimos, puede incluso tratarse de un continuum, no siempre pero sí dependiendo del contexto, puede ocurrir que se inicie con un proceso de flexibilización y se arribe a la precarización laboral descarnada.

La flexibilidad laboral ha sido considerada como la salida al problema del desempleo y la falta de competitividad de las empresas, aunque no existen datos empíricos contundentes que muestren que la flexibilización laboral es causa suficiente para la reducción del desempleo y que aumente la competitividad de las empresas, sigue siendo el argumento más recurrido para legitimar su aplicación.

La flexibilidad laboral ha sido estudiada profusamente, desde varias perspectivas, en términos sumarios podríamos decir que depende del enfoque que lo estudie para configurar su definición, con el fin de simplificar la discusión enunciaremos los aspectos que tienen relación con la funcionalidad del concepto, así la flexibilización se puede analizar desde la organización productiva, la organización del trabajo, la gestión productiva y el mercado laboral¹.

En el primer caso, con el fin de evitar la relación de dependencia, los empleadores encargan grandes lotes de producción para que se realicen fuera de la fábrica con fondos propios, a este fenómeno en Ecuador se le conoció como tercerización laboral² o como externalización de servicios. En el segundo caso, la idea de la flexibilización se centra en convertir a los trabajadores en una especie de socios técnicos, comprometidos con los resultados de la

¹ Angélica Porras Velasco. *Reforma laboral y gobiernos progresistas en la región andina*, en edición.

² En estricto sentido este comportamiento laboral no corresponde a la tercerización sino a la intermediación de servicios, la tercerización tiene como objeto abstraer de la unidad productiva solo algunas de sus actividades, las que no están directamente relacionadas con el giro principal del negocio.

empresa lo que hace que estén más dispuestos a acomodarse a las exigencias de la demanda, porque se consideran parte de la empresa. La tercera pone énfasis en la mejora del proceso de producción y los productos finales con la introducción de tecnología del más alto nivel. La cuarta en cambio atiende a desregular, a través de reformas jurídicas, las relaciones laborales con el fin de mejorar la competitividad nacional o internacional bajando los costos del trabajo³.

Este último concepto ha sido el más utilizado en el país, pues a través de las normas se ha permitido variar elementos específicos del contrato que cambian las condiciones de trabajo, así, por ejemplo: extensión de jornadas, reducción de sueldos, reducción de pago de despidos, reducción de pagos de horas extraordinarias, entre otras semejantes.

Ese camino de flexibilización laboral a más de ser regresivo y por tanto violatorio del artículo 11, numeral 4 de la Constitución, que prohíbe que cualquier norma jurídica restrinja el contenido de derechos constitucionales como lo son los laborales, puede llevar a la precarización laboral como ha ocurrido con el Acuerdo Ministerial 0124.

La precarización laboral en América Latina se asocia principalmente a la falta de estabilidad en el empleo ya sea porque no existe contrato de trabajo o porque los contratos son por tiempo determinado, a estas variables se deben sumar también la posibilidad de perder el empleo a pesar de contar con un nombramiento definitivo⁴. A esta ya definida figura de la precarización en nuestra región se suman otras características que se derivan de la transformación que ha tenido la estructura del trabajo en el paso del llamado trabajo industrial al postindustrial. Esta situación es muy palpable en el caso de Europa, lugar en el que el paso de fordismo al postfordismo tiene profundas connotaciones.

A pesar de que el contexto europeo difiere sustancialmente del latinoamericano y el ecuatoriano en particular, no deja de tener influencia en nuestro pequeño espacio.

En Europa la precarización tiene sobre todo este contorno caracterizado por el paso del trabajo industrial al inmaterial propio del capitalismo tardío, en este sentido la precariedad se caracteriza por la ruptura de los límites del trabajo y el no trabajo "organiza en el tiempo continuo de la vida generando un entrecruzamiento entre producción y reproducción, trabajo y no trabajo, tiempo laboral y tiempo de ocio, lo público y lo privado"⁵. Se trata pues de la explotación del continuum de la vida cotidiana ya no solo de un espacio definido en el trabajo. En esa medida en la actualidad se habla de una precarización de la vida en general, las personas se mantienen trabajando a toda hora, en su casa, en su tiempo de ocio, lo que además del cansancio provoca la imposibilidad de vidas en comunidad e identidades colectivas. Aparece interiorización subjetiva de la no disponibilidad sobre la propia fuerza de trabajo y sobre el tiempo propio.

Los autores reconocen que en América Latina la precarización más que del trabajo como transformación de su estructura –como en Europa- es de las actividades laborales, es decir, en nuestra región la precariedad laboral se manifiesta en el aumento de desempleo, la reducción de los salarios, el crecimiento de la economía no estructurada donde se insertan miles y miles de trabajadores⁶. En este sentido, la precariedad laboral está más directamente relacionada con el tipo de contratos, más de plazo fijo, eventuales a tiempo parcial, trabajo informal no registrado y falta de estabilidad en el empleo.

³ Angélica Porras Velasco. Reforma laboral y gobiernos progresistas en la región andina, en edición.

⁴ Mariana Barattini. "El trabajo precario en la época de la globalización" en Polis. Revista Latinoamericana, No. 24, 2009, par. 1

⁵ Mariana Barattini. El trabajo precario en la época de la globalización" en Polis. Revista Latinoamericana, No. 24, 2009, par. 21

⁶ Mariana Barattini. El trabajo precario en la época de la globalización" en Polis. Revista Latinoamericana, No. 24, 2009, par. 29 y ss.

Intentando mirar que características definen a este fenómeno a los dos lados del océano se podría decir: a) vulnerabilidad, en la medida que no existe medidas de real contención de los ingresos para las personas desempleadas o con reducción drásticas en el ingreso; b) hiperactividad del trabajador para poder adaptarse a la disponibilidad existente en el mercado; c) recombinación de espacios, recursos, intimidades para poder manejar tiempos, velocidades y espacios de trabajo diferentes; d) agotamiento afectivo y físico; e) aumento del desempleo; f) contratos de trabajo flexibles; g) aumento de trabajo informal. Sí bien es cierto, en el espacio europeo tendrán mayor prevalencia los factores relacionados al cambio en la estructura del trabajo y en América Latina los relacionados con la flexibilidad laboral o de las actividades, ambos fenómenos comparten una experiencia unificadora: la pérdida de la apropiación del tiempo por parte de los trabajadores, es decir, "la interiorización subjetiva de la no disponibilidad de la propia fuerza de trabajo"⁷.

Autores como Marcelo Delfini, que estudia la precarización para el caso colombiano señala que en América Latina está asociado al crecimiento del trabajo informal lo que hace que los empleos sean transitorios, a tiempo parcial y fuera del marco y la protección de la ley⁸.

Esta última descripción, si bien responde a la realidad latinoamericana y especialmente ecuatoriana, no da cuenta de un fenómeno nuevo: a través de las reformas legales y sobre todo de las transformaciones que se operan a nivel infralegal como en Acuerdos, Decretos, Reglamentos, se desregula la relación laboral y se abandona a los trabajadores a las exigencias del mercado. La desregulación sitúa a los trabajadores en situación de exceso de horas de trabajo, hiperactividad, adaptabilidad, combinación de tiempos velocidades y espacios. Esto se puede verificar en los trabajadores del sector público, en los servidores públicos, quienes pueden ser expulsados de su trabajo sin prácticamente ningún requisito o a quienes desde hace varios años en el país no se les reconoce el trabajo extraordinario, pues el pago de horas extras o suplementarias prácticamente ha desaparecido.

2.3. Las condiciones de trabajo en Ecuador

Las condiciones del mercado de trabajo en el Ecuador han desmejorado considerablemente en los últimos años, los factores explicativos son muchos, y este no es el momento de abordarlos, sin embargo, cabe señalar que iniciar procesos de desvinculación del sector público sin prácticamente ningún requisito, más aún cuando se trata de personas que gozan de un nombramiento definitivo es decir tienen estabilidad, supone un elemento de precarización del empleo.

Para abordar el tema del trabajo en el país es necesario que esboce algunas definiciones como: empleo pleno o adecuado, subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo o por insuficiencia de ingresos, desempleo y otros empleos (no remunerado, no pleno o no clasificado).

Empleo adecuado/pleno: "personas con empleo, que durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana"⁹.

⁷ Mariana Barattini. El trabajo precario en la época de la globalización" en Polis. Revista Latinoamericana, No. 24, 2009, par. 20 y 21.

⁸ Marcelo Delfini. "Determinantes de la precarización laboral en Argentina entre 2003-2013: entre los cambios y las continuidades". Investigación y desarrollo en Universidad del Norte Colombia, Vol. 24, número 1, enero junio 2016, p. 60

⁹ INEC. disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf

Subempleados: "personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales"¹⁰

Desempleados: "personas de 15 años y más que en el período de referencia no estuvieron empleados y presentan ciertas características: i) no tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar, ii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores"¹¹.

De una breve revisión de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) entre 2014 y 2020 encontramos que las condiciones del trabajo en Ecuador han sufrido un grave deterioro. Con respecto a los datos utilizados se debe señalar que las cifras recogidas en la encuesta de 2020 utilizada como referencia fue tomada en un 98,9% en encuesta cara a cara y un 1,1% de manera telefónica.

En términos absolutos y porcentuales, en los cuadros siguientes, se puede verificar que el empleo pleno ha bajado de manera sostenida desde 2014 a 2019, y desde luego de forma más pronunciada en el año 2020. Mujeres y trabajadores urbanos registran la baja más considerable en 2020.

Cuadro No. 1
Empleo Adecuado 2014-2020

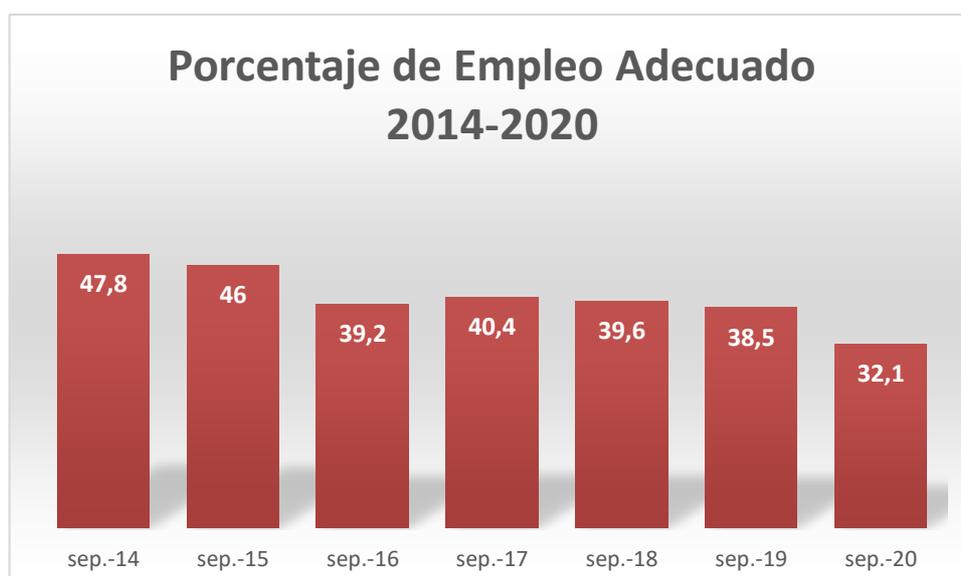
Encuesta	Período	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
ENEMDU	sep-14	3.414.023	2.803.767	610.255	2.292.788	1.121.235
ENEMDU	sep-15	3.495.965	2.793.417	702.548	2.331.221	1.164.744
ENEMDU	sep-16	3.154.513	2.546.754	607.759	2.111.768	1.042.746
ENEMDU	sep-17	3.303.565	2.662.423	641.142	2.228.299	1.075.265
ENEMDU	sep-18	3.274.463	2.691.697	582.766	2.224.390	1.050.073
ENEMDU	sep-19	3.228.032	2.633.820	594.213	2.149.089	1.078.943
ENEMDU	sep-20	2.526.169	2.064.561	461.608	1.651.920	874.249

Fte. INEC-ENEMDU-Elaboración propia.

Gráfico No. 1

¹⁰ INEC. disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf

¹¹ INEC. disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf



Fte. INEC-ENEMDU-Elaboración propia. Los porcentajes son calculados en relación a la PEA

Un comportamiento semejante vemos en el subempleo, los años que registran mayor crecimiento de esta condición laboral, son 2017, 2019, y, desde luego 2020. Nuevamente mujeres y trabajadores urbanos registran el aumento más importante en subempleo. Tenemos que considerar que el subempleo junto con otras categorías que conforman el empleo no adecuado, por tanto, este dato no es suficiente para ver cuántas personas están al margen del empleo de calidad, a este hay que agregar datos como el trabajo no remunerado y los otros empleos no adecuados.

El subempleo como dijimos registra a las personas que trabajan menos de la jornada máxima, aun queriendo hacerlo, o por menos de la remuneración mínima.

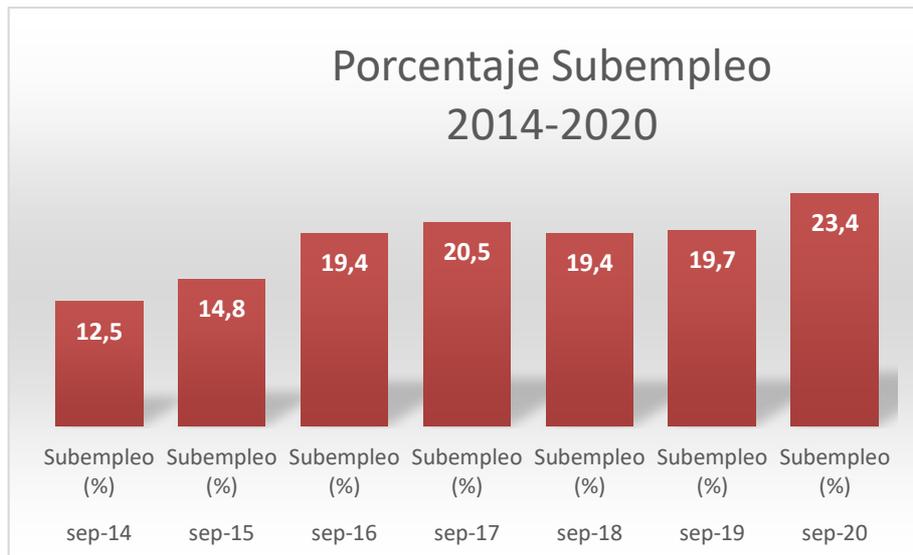
Cuadro No. 2

Subempleo (por ingresos y tiempo sumados) 2014-2020

Encuesta	Período	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
ENEMDU	sep-14	893.705	489.443	404.261	578.626	315.078
ENEMDU	sep-15	1.121.988	688.122	433.866	668.351	453.637
ENEMDU	sep-16	1.560.342	963.920	596.421	915.215	645.127
ENEMDU	sep-17	1.679.858	1.054.659	625.199	966.904	712.954
ENEMDU	sep-18	1.605.884	987.731	618.153	960.588	645.296
ENEMDU	sep-19	1.649.346	1.024.458	624.888	1.006.512	642.835
ENEMDU	sep-20	1.840.425	1.229.098	611.327	1.119.314	721.112

Fte. INEC-ENEMDU-Elaboración propia

Gráfico No. 2



Fte. INEC-ENEMDU Elaboración propia. Los porcentajes son calculados en relación a la PEA

Los porcentajes indican un alarmante crecimiento desde el 2014, considerando que ésta es solo una categoría del empleo no pleno los datos son preocupantes.

Consideremos las otras variables del empleo no pleno como: empleo no remunerado, otras categorías de empleo no pleno y empleo no clasificado.

Cuadro No. 3
Empleo no clasificado y otro

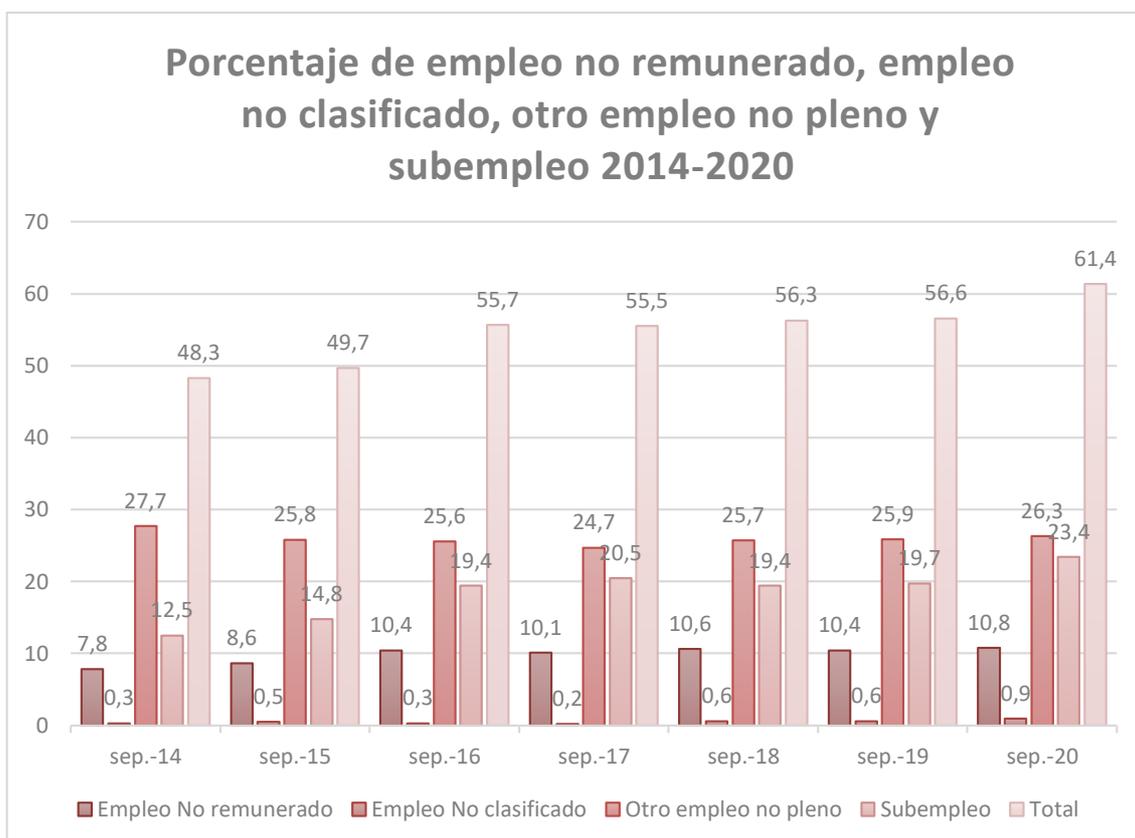
Período	Empleo no remunerado	Empleo no clasificado	Otro empleo no pleno
sep-14	555.947	22.902	1.980.199
sep-15	655.616	38.751	1.961.901
sep-16	834.147	25.135	2.063.849
sep-17	823.329	14.940	2.020.779
sep-18	879.552	49.159	2.124.567
sep-19	870.833	53.228	2.171.045
sep-20	847.702	847.702	2.070.291

remunerado, no empleo no pleno

Fte. INEC-ENEMDU. Elaboración propia

Sí consideramos estas categorías y las sumamos a las cifras de subempleo, podemos identificar que alcanzan hasta el 61,4% en el 2020. Es decir, ese el porcentaje de personas que no tienen empleo pleno ha subido de manera sostenida desde 2014.

Gráfico No. 3



Fte. INEM-ENEMDU. Elaboración propia. Los porcentajes son calculados respecto de la PEA

En cuanto al desempleo, en términos absolutos, los años que registran la cifra más alta son el 2016, el 2019 y desde luego 2020. Hombres y sector urbano tienen un aumento del desempleo muy importante. Aunque esta cifra suele ser vital para determinar la salud del mercado de trabajo, en el caso ecuatoriano tiene que ser leído conjuntamente con las cifras de empleo no pleno, que como ya mostramos anteriormente, sobrepasan el 50% y en el año 2020 el 60%.

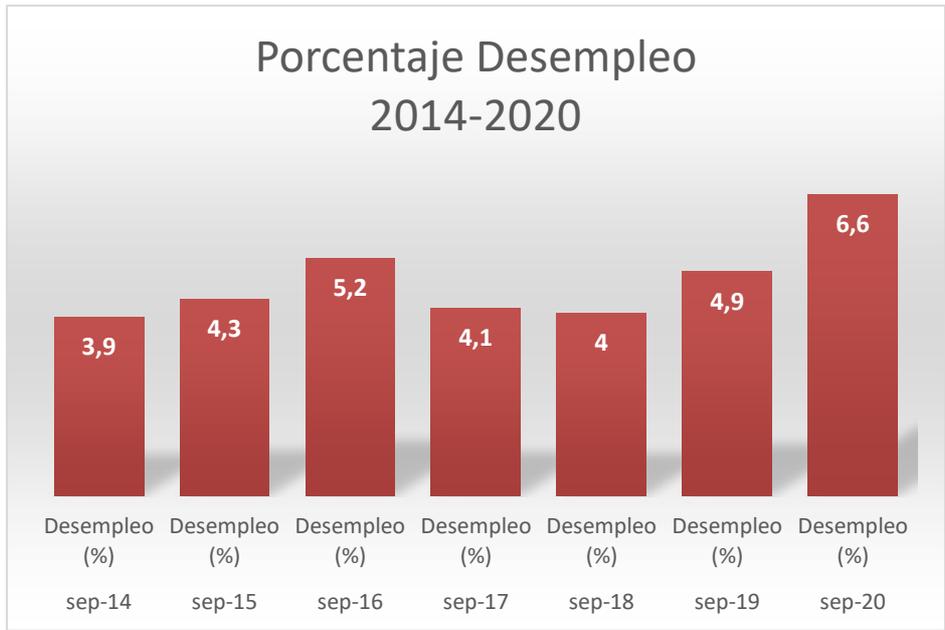
El desempleo además se agrava en nuestro país porque la cobertura de la seguridad social a través del seguro es mínima, además de que apenas cubre 5 meses de paro, el seguro social no tiene programas de reconversión laboral y los servidores públicos que son despedidos o suprimida su partida como en este caso no pueden volver a trabajar en el mismo sector por disposición legal.

Cuadro No. 4
Desempleo

Encuesta	Período	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
ENEMDU	sep-14	278.421	226.992	51.429	141.363	137.058
ENEMDU	sep-15	325.496	281.605	43.892	151.619	173.878
ENEMDU	sep-16	419.173	358.372	60.802	190.975	228.198
ENEMDU	sep-17	338.577	293.245	45.333	148.466	190.112
ENEMDU	sep-18	332.818	286.834	45.984	163.560	169.258
ENEMDU	sep-19	406.871	330.941	75.929	191.777	215.094
ENEMDU	sep-20	522.620	451.257	71.362	258.579	264.041

Fte. INEC-ENEMDU-Elaboración propia

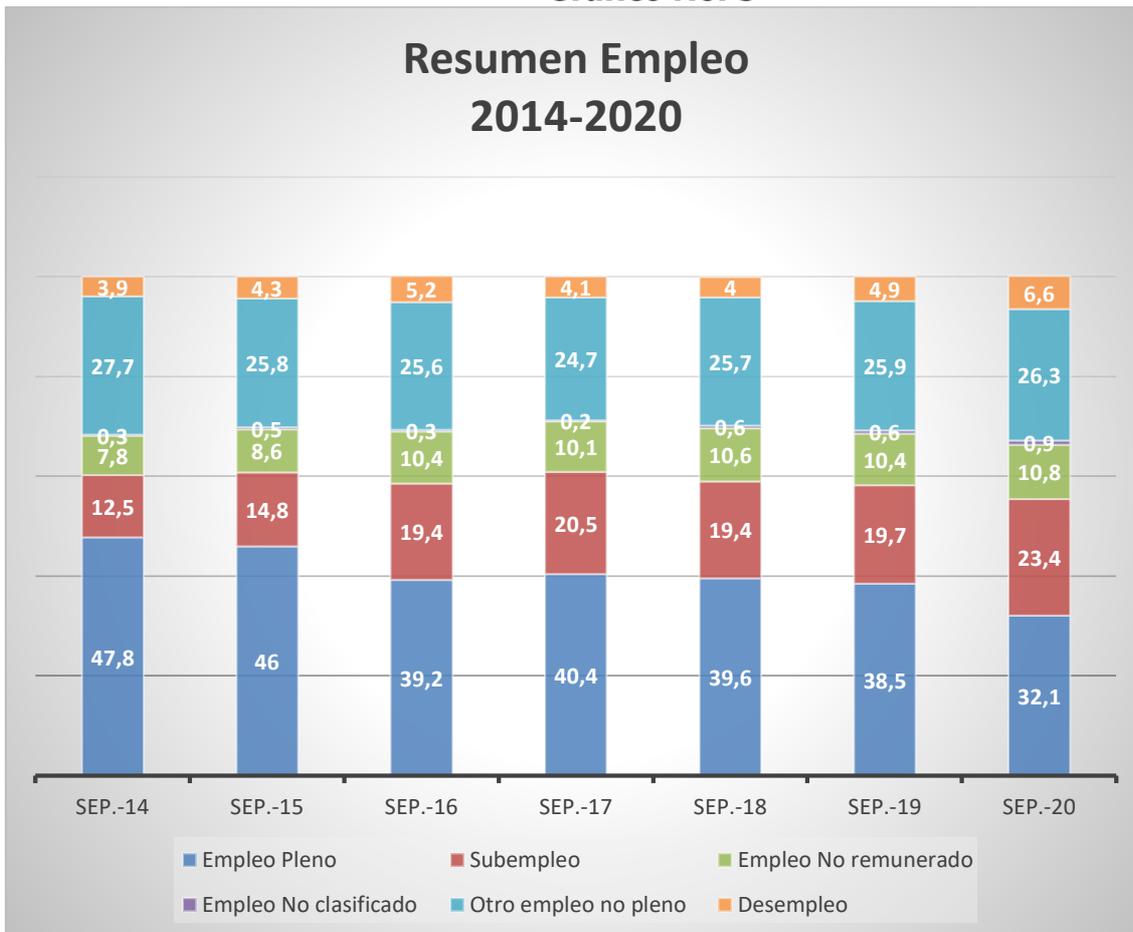
Gráfico No. 4



Fte. INEC-ENEMDU-Elaboración propia. Los porcentajes son calculados en relación de la PEA.

Sí resumimos los datos de empleo en nuestro país tenemos el siguiente panorama:

Gráfico No. 5



Fte. INEC-ENEMDU. Elaboración propia. Los datos están calculados en relación a la PEA

A este contexto del mercado de trabajo hay que sumar la política de flexibilización laboral que ha caracterizado al gobierno ecuatoriano en los últimos años y sobre todo agravada por la Pandemia: la ley de Apoyo Humanitario, los Acuerdos Ministeriales del Ministerio del Trabajo 077, 078, 079, 080, 081, 082 y posteriormente 0220, 0221, 0222, 0223 que aumentan jornadas laborales, permite disminución de salarios, disminuye tiempos de descanso, eliminan la recarga de remuneración de horas extraordinarias y suplementarias, permiten el pago por hora y autorizan contratos por tiempo fijo y contratos "de prueba" hasta por dos años.

En definitiva, el Acuerdo Ministerial 0124 solo viene a agravar una situación ya crítica del empleo en el país precarizándolo aún más. Los nuevos trabajadores que seguramente tendrá que contratar el Estado ingresarán al sector público en peores condiciones que los trabajadores actuales, con menos derechos y sin posibilidad alguna de alcanzar estabilidad laboral.

III.

Solicitud

3.1. Con todos estos antecedentes solicitamos que se convoque a Audiencia y se me permita exponer mis argumentos oralmente.

IV.

Notificaciones

4.1. Notificaciones que me corresponde las recibiré en el correo electrónico pygabogadosec@gmail.com, ricardo3ec@gmail.com correos electrónicos de nuestros abogados patrocinadores Angélica Porras Velasco y Richard González Dávila, a quienes autorizamos para que, de manera conjunta o individual, suscriban todos los escritos necesarios para la sustanciación de la presente causa.

Firmo con mis abogados patrocinadores.

Atentamente,



ROSA PAVANELLI

Angélica Porras Velasco
ABOGADA-MAT. 4617 CAP

Richard González Dávila
ABOGADA-MAT. 172008198