

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

[DOI 10.35381/noesisin.v7i1.454](https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i1.454)

Vulneración en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el otorgamiento de nombramientos en Ecuador

Violation of the Organic Law on Humanitarian Support in the granting of appointments in Ecuador

Juan Pablo Díaz-Villacrés

pg.juanpdv02@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0004-0482-5832>

José Sebastián Cornejo-Aguilar

pg.docentejca@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-9203-5301>

Vladimir Vega-Falcon

ua.vladimirvega@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0140-4018>

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

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

RESUMEN

El gobierno del Ecuador, conforme a lo establecido en el Artículo 3 Numeral 5 de su constitución, tiene como deberes fundamentales planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza y promover el desarrollo sostenible y equitativo. En este contexto, durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, se aprobó la Ley de Apoyo Humanitario, con el objetivo de enfrentar sus efectos económicos. Esta Ley fue aprobada por la Asamblea Nacional el 19 de junio de 2020 con 116 votos y publicada en el Registro Oficial N^o. 229 el 22 de junio del mismo año. Su propósito principal es reactivar sectores económicos afectados por la pandemia, muchos de los cuales se encontraban en recesión. La Ley busca garantizar la continuidad laboral mediante acuerdos entre empleadores y trabajadores, así como otorgar flexibilidad a las empresas en el cumplimiento de pagos, protegiendo así el empleo y promoviendo la estabilidad económica en medio de la emergencia.

Descriptor: Descripción de vulneración en la Ley de Apoyo Humanitario. (Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The government of Ecuador, in accordance with Article 3, Section 5 of its constitution, has the fundamental duties of planning national development, eradicating poverty, and promoting sustainable and equitable development. In this context, during the health crisis caused by COVID-19, the Humanitarian Support Law was passed with the aim of addressing its economic effects. This law was approved by the National Assembly on June 19, 2020, with 116 votes and published in Official Register No. 229 on June 22 of the same year. Its main purpose is to reactivate economic sectors affected by the pandemic, many of which were in recession. The law seeks to guarantee job continuity through agreements between employers and workers, as well as to grant flexibility to companies in meeting payments, thus protecting employment and promoting economic stability in the midst of the emergency.

Descriptors: Description of violation in the Humanitarian Support Act. (UNESCO Thesaurus).

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

INTRODUCCIÓN

Han sucedido tantas cosas en tan poco tiempo, que resulta fácil seleccionar la temática elegida. Seguramente nos pasaremos los próximos meses debatiendo sobre lo acontecido. Especialmente en lo que refiere a la vulneración de derechos como el derecho al trabajo en el ámbito de estabilidad e igualdad y el derecho a la seguridad jurídica de los profesionales de la salud del Ecuador que laboraron durante la emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19).

Según Guillermo Cabanellas, la constitucionalidad se refiere a la calidad de ser conforme a la Constitución, es decir, la conformidad o compatibilidad de una ley común con respecto a la Carta Magna del Estado. Por su parte, Ferrajoli concibe el constitucionalismo como un sistema de vínculos sustanciales: prohibiciones y obligaciones impuestas por las cartas constitucionales, específicamente por los principios y derechos fundamentales allí establecidos, a todos los poderes públicos, incluido el legislativo.

Asimismo, constitucionalismo se entiende como una visión o ideología que valora la existencia misma de una constitución rígida como un bien autónomo, como la libertad, la justicia o la igualdad, y que otorga sentido al orden social, que merece ser realizado aun a costa de otros fines (Waldron, 2009). Dworkin advierte que las normas jurídicas no persiguen un único objetivo, ni sirven a un único valor, sino a varios a la vez, que incluso pueden que algunos de ellos resulten contradictorios entre sí.

Kelsen, por su parte, sostiene que las garantías constitucionales son los medios por los cuales se controla la constitucionalidad del comportamiento de los órganos sometidos a la Constitución, para dar cumplimiento al principio de máxima juridicidad de la acción estatal, característico del Estado de derecho. El trabajo, según Francisco De Ferrari (1968), como hecho que interesa a la colectividad, constituye un fenómeno cada vez más complejo, que responde a necesidades vitales de la comunidad y que se rige por leyes que ella misma establece. Dicho autor expresa que “la sociedad establece, en

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

cada momento de su evolución, la forma en que las actividades laborales deben desarrollarse para satisfacer las necesidades generales que atiende”, de lo cual se puede concluir que el trabajo es el resultado de una necesidad social.

El objetivo del trabajo tiene que ver también con nuestra libertad, ya que permite a la persona elegir libre y voluntariamente si emplear su fuerza de trabajo o explotarla, en su propio beneficio en cualquier tipo de actividad (industriales, artísticas o comerciales) que desee; o, poner esa fuerza a disposición de otra persona de una manera más o menos continua y condicionada, accediendo a que otro hombre dirija su actividad y se aproveche de ella (De Ferrari, 1968, Bracho-Fuenmayor, 2023).

Por lo tanto, el trabajo es un derecho humano fundamental, así lo reconoce el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas en la Observación General N.º 18, sobre contenido normativo del Artículo 6 del Pacto de Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobada el 24 de noviembre de 2005 en Ginebra, constituye un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, por lo cual toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. Sobre esto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México (CNDH), en una publicación que refiere al tema, empieza su presentación citando a Otfried Höffe: “El trabajo es condición humana. Por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida. Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana” y lo define según el Diccionario de la Real Academia Española como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza” (citado en Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016).

La relación laboral se asienta sobre el concepto tradicional de contrato de trabajo, con sus elementos típicos: prestación personal de los servicios por parte del trabajador; subordinación ante el sometimiento a la dirección de su empleador; onerosidad, por ser a cambio de una remuneración; y con cierta durabilidad, la cual se ha de reputar por

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

tiempo indeterminado, salvo que el término resulte de la particularidad de la relación (en cuya caso podrá ser de duración determinada con plazo cierto o incierto, por obra o servicio). Ahora bien, la continuidad de la relación laboral, se ve favorecida cuando el vínculo contractual resulta de duración indefinida, surgiendo la nota de la estabilidad, la cual es definida por Federico Zegarra (1986, p. 315) como “el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias”.

Américo (Plá Rodríguez 1987) enseña que el concepto de *estabilidad en el empleo* tuvo su reconocimiento en la Tercera Conferencia Regional Americana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en México, 1946. Una de sus resoluciones declara que “los estados deberían adoptar medidas encaminadas a hacer estable el empleo de los trabajadores en las empresas” y agrega que luego precisan el alcance del concepto determinando que “la estabilidad en el empleo significa protección del trabajador contra el despido arbitrario” (Plá Rodríguez, 1987).

Lógicamente el funcionario público como al trabajador privado se le reconoce el derecho al trabajo y gozan de sus derechos amparados en las normas técnicas que rigen a cada uno, no es lo mismo la estabilidad en el empleo en uno y otro caso. Precisamente es en el ámbito privado donde es difícil pretender aplicar la estabilidad absoluta ya que implicaría una reincorporación coactiva del trabajador obligando al empleador a que le proporcione trabajo. Según explica Plá Rodríguez (1987) no es posible en la relación laboral regida por el Derecho Laboral la ejecución específica de esa obligación de hacer, ya que, con mayor o menor intensidad, según las dimensiones y características de la empresa, esa dificultad surge siempre.

Entendamos también que, la estabilidad absoluta merece ciertas críticas, desde el momento que puede importar un estancamiento económico de la empresa y también incluso del Estado. Al respecto, Zegarra (1986) y Hernández-Infante et al. (2025) explican que, si el empleador posee una escasa libertad para rescindir los contratos de

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

trabajo, el trabajador se considera inamovible en su puesto de trabajo y no tiene mayor motivación para desarrollar el máximo de su eficiencia, y su consecuencia es la caída de la productividad. Por ello, concluye que “la flexibilidad de las normas restrictivas y la estabilidad relativa y adecuada, dentro de economías libres de mercado, son factores de reactivación y de desarrollo y el crecimiento económico genera más empleo”.

Por otro lado, en relación al concepto de estabilidad laboral, resulta especialmente relevante hacer mención a la Sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) el 31 de agosto de 2017 en el “Caso Lagos del Campo vs. Perú”, en la cual, atento a lo expuesto en el Comunicado de Prensa redactado por la Secretaría de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, CorteIDH_CP-39/17, San José, Costa Rica, 13 de noviembre de 2017.

No podemos olvidarnos de Norma Suprema o sea la Constitución de la República del Ecuador en sus arts. 33 que reza: “El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadores 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 66 numeral 17 del mismo cuerpo legal que menciona: “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzado, salvo los casos que determine la ley, art. 326 “El derecho al trabajo”. Y art 82 de Constitución de la República del Ecuador.

Relacionado directamente con la norma técnica: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su art. 25 que menciona: “Estabilidad de los Trabajadores de la salud.- Como excepción, y por esta ocasión, los trabajadores y profesionales de la salud que hayan trabajado durante la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19), con un contrato ocasional o nombramiento provisional en cualquier cargo en algún centro de atención sanitaria de la red integral pública de salud (RIPS) y sus respectivas redes complementarias, previo al concurso de méritos y oposición, se les declarará ganadores

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

del respectivo concurso público, y en consecuencia se procederá con el otorgamiento inmediato del nombramiento definitivo. Determinar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral, igualdad y a la seguridad jurídica a los trabajadores y profesionales de la salud del Ecuador que trabajaron durante la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID – 19), entre enero del 2021 y agosto 2021. Es decir por medio de este análisis se comprobará la vulneración total a la estabilidad laborar de los profesionales de la salud ya que el estado no ha otorgado los nombramiento definitivos según el artículo 25 de la LOAH.

MÉTODO

Los materiales y métodos utilizados en el desarrollo de esta investigación, se basa sobre el estudio de la vulneración en la LOAH en el otorgamiento de nombramientos definitivos, en el Hospital Tipo B Chambo – Rbba, en el cantón Chambo, durante el período entendido durante el último semestre del 2020 con una perspectiva cualitativa, ya que se ha revisado la doctrina y normativa sobre el tema de estudio a nivel ecuatoriano.

En esta investigación se aplica el método cuantitativo ya que es un método que recoge datos en un contexto de estudios principalmente científicos. En base a los datos recogidos, se pueden probar hipótesis predefinidas. Además, la recopilación de valores numéricos permite medir la frecuencia de un fenómeno y observar condiciones reales. A través de la investigación cuantitativa, los investigadores adquieren conocimientos sobre hechos empíricos de los que se pueden derivar las relaciones entre las causas y los problemas. Inicialmente, la investigación cuantitativa ofrece valores numéricos basados en muestras (Isea Argüelles, 2025).

Continuando con el análisis se aplicó un modo estadístico descriptivo de acuerdo con Suco y Sacarías ya que analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas. La investigación estadístico descriptivo, por

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

tanto, lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir. Por ejemplo, mediante medidas de posición o dispersión, dentro de la normativa ecuatoriana y la LOAH, sobre la vulneración del derecho al trabajo.

La metodología ha sido observacional en contextos naturales o habituales ya que es un procedimiento científico que permite estudiar la ocurrencia de comportamientos perceptibles, de forma que se registren y cuantifiquen adecuadamente, lo cual implicará poder analizar relaciones de secuencialidad, asociación y covariación. Se tomó como muestra a una población que constituyó a la totalidad de individuos que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación y esta población se ha estudiado de forma cuantitativa.

La variable utilizada es la categórica tema de vulnerabilidad ya que nos permite clasificar una serie de datos por medio de valores fijos asociados a una cualidad o categoría concreta con preguntas de si o no.

El método utilizado son las encuesta abiertas y cerradas ya que es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas que proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los profesionales, la encuesta se aplicó ante la necesidad de probar una hipótesis o descubrir una solución a un problema e identificar de la manera más metódica un conjunto de testimonios que puedan cumplir con el propósito establecido.

RESULTADOS

La encuesta aplicada se describe a continuación.

Pregunta No. 1 ¿Conoce usted, sobre lo determinado en el art. 25 de la Ley Orgánica de apoyo Humanitario?

Pregunta No. 2 ¿Si usted conoce sobre lo determinado en el art. 25 de la Ley Orgánica de apoyo Humanitario, que opina al respecto?

Pregunta No. 3 ¿Conoce usted, que la Constitución de la República del Ecuador en su

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

art. 33, textualmente menciona: “¿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 respecto a su dignidad, ¿una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado?

Pregunta No. 4 ¿Considera usted, que a los funcionarios del Hospital Tipo-B Chambo/Rbba/Ecuador se les ha garantizado el derecho al trabajo según menciona el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador y la estabilidad al trabajo de los profesionales de la salud estipulado en el art. 25 de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Pregunta No. 5 ¿Cree usted que a los funcionarios del Hospital Tipo-B Chambo/Rbba/Ecuador se les ha vulnerado el derecho reconocido en el art. 25 de la Ley de Apoyo Humanitario?

Pregunta No. 6 ¿Que propuestas plantearía usted para la solución de la vulneración del derecho al trabajo según menciona el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador y la estabilidad al trabajo de los profesionales de la salud estipulado en el art. 25 de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Interpretación de resultados

Esta encuesta en base a un cuestionario que se realizó a los profesionales de la salud en el Hospital Tipo B Chambo – Rbba, para la ejecución del artículo científico nos refleja resultados de los cuales se detallan los siguientes:

- 1.- Según los encuestados en la pregunta número uno, el 90 % conoce lo que determina en el art. 25 de la LOAH.
- 2.- Los encuestados sobre la pregunta número dos, el 90 % de los encuestados opina sobre lo determinado en el art. 25 de la LOAH, que es una vulneración al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

3.- En referencia a la pregunta número tres los encuestados en un el 80 % conoce lo que dispone en la Constitución de la República del Ecuador en su art. 33.

4.- De acuerdo a los encuestados en la pregunta número 4, en un 90 % considera que a los funcionarios del Hospital Tipo – B Chambo – Riobamba NO se la ha garantizado el derecho al trabajo según lo menciona el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador.

5.- De acuerdo a los encuestados en la pregunta número cinco, el 90 % cree que a los funcionarios de la salud se les ha vulnerado el derecho reconocido en el art 25 de la LOAH.

6.- En un 80 % de los encuestados en la pregunta número seis proponen que se les agilite el proceso interno para que se les otorguen nombramientos definitivos a todos los servidores de la salud que trabajaron durante la emergencia sanitaria del coronavirus.

DISCUSIÓN

El tiempo de pandemia generó un estado de emergencia a nivel mundial, causado por COVID-19, obviamente hasta la actualidad es un asunto de interés prioritario para todos los estados, que a su vez ha generado una crisis generalizada, que aborda aspectos económicos, sociales, políticos y sobre todo en el ámbito de salud. Frente a esta realidad, los esfuerzos por tomar las decisiones adecuadas y las mejores estrategias de cara a afrontar una evidente crisis económica consecuencia de la recesión de actividades a la que obligó la pandemia durante algunos meses del año 2020. La posibilidad de que se vuelva a tomar este tipo de medidas no se ha descartado, los gobiernos han asumido diferentes medidas que inevitablemente tratan el tema de los derechos a los que los ciudadanos trabajadores están vinculados. En algunos casos pudiendo significar posibles espacios para la vulneración de una serie de derechos que progresivamente han ido adquiriéndose. Si bien, la condición de medidas emergentes solicita a su vez acciones emergentes, es responsabilidad del Estado optar

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

por aquellas estrategias que afecten en menor medida posible los intereses de la población que requiere más apoyo, que está representada por los grupos más vulnerables en condiciones de pobreza. Para profundizar desde una perspectiva de derechos sobre la temática planteada, es necesario contextualizar la realidad.

Muchas empresas a nivel nacional se han visto en la obligación de reducir significativamente sus actividades productivas, como consecuencia del confinamiento ciudadano. En estas circunstancias, para las que seguramente ninguna empresa estuvo preparada, los grupos empresariales se han visto en la obligación de tomar decisiones que les permitan subsistir en este período de temporal resiliencia, evitando que la misma caiga en inevitable quiebra. Es también evidente que, desde la perspectiva del empresario, es su prioridad velar por su interés económico, más no por los intereses y derechos de los trabajadores.

En este sentido, como consecuencia directa del cese de actividades comerciales, múltiples despidos tuvieron lugar a nivel empresarial, situaciones en las que muchos trabajadores manifestaron inconformidad y el incumplimiento de los derechos adquiridos en relación laboral. Las cifras en este sentido son alarmantes.

El Ministerio de Trabajo informe que entre enero y octubre de 2020 se registró un total de 598.506 personas que perdieron su empleo, es decir, más de medio millón en un año; estos datos ofrecidos por la nota del diario Primicias, se complementan con la consigna de que los despidos fueron en gran parte justificados por fuerza mayor o caso fortuito. Estas facultades de las empresas actualmente no infringen la norma vigente, y se enmarcan en las acciones emergentes tomadas por el Estado y manifiestas en la denominada Ley Humanitaria de Reactivación Económica, que surgió en el contexto de la emergencia sanitaria, con objeto de fomentar la activación económica en el país.

El gobierno del Ecuador, como facultad atribuida dentro de sus funciones descrita en el artículo 3 numeral 5 de la Constitución, el cual refiere a los deberes primordiales del

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

Estado: Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir y otros, que facultan a la presidencia la posibilidad de emisión de leyes que promuevan el desarrollo se propuso la denominada Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19; misma que el 19 de junio con 116 votos a favor, fue aprobada por el pleno de la Asamblea Nacional, y se encuentra vigente desde su registro Oficial N° 229, del 22 de junio de 2020.

Esta ley, cuya justificación radica en la necesidad de la reactivación de los sectores económicos del país, muchos de los cuales permanecieron y algunos todavía permanecen en recesión por la emergencia sanitaria en función de evitar contagios masivos; busca entre otros aspectos, brindar opciones que atiendan a la continuidad de los trabajadores en sus actividades laborales, así como permitir a las empresas flexibilidad en cuanto a los pagos, garantizando así la continuidad mediante acuerdos bilaterales entre empleados y empleador.

Las polémicas generadas tras la aprobación de esta ley giran en torno a la posibilidad de que las empresas pueden hacer uso de la ley para generar condiciones de precarización laboral, significando un retroceso en materia de derechos laborales, los cuales históricamente han sido objeto de lucha no solamente a nivel nacional, sino que han consolidado la base de los derechos a través de la historia de los pueblos a nivel global; muestra clara de ello, es por ejemplo La Revolución Francesa, que hasta la actualidad requiere ser citada en función de considerar la importancia histórica de los derechos del hombre por los que todavía se continúa luchando. En este sentido, queda abierta la posibilidad de que, mediante esta ley humanitaria, se violen artículos constitucionales relacionados con los derechos de los trabajadores.

Análisis de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 y su posible vulneración a los derechos laborales capítulo sexto de la norma Constitucional, titulado “Trabajo y producción de forma más específica,

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

relacionados con lo contenido en el Artículo 326 y los que lo suceden. Además, como consecuencia de las garantías Constitucionales, se observan posibles inconsistencias que derivan de la disposición interpretativa del artículo 16 y 25 de la Ley de Apoyo Humanitario, sobre el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, mismas que han facultado a las empresas a justificar despidos masivos sin las debidas liquidaciones correspondientes a los trabajadores.

Sumado a esto, se habla también de una regresión en cuanto a derechos laborales, en observación del artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, que ha vuelto a poner en vigencia lo que anteriormente se denominó contrato a plazo fijo que fue eliminada en el año 2015. Es decir, la referida ley de apoyo humanitario tiene el potencial de poner en riesgo derechos laborales contenidos en la Constitución, de donde surge el interés por profundizar en la temática planteada. En este sentido, surge la interrogante que orienta la investigación: La norma en discusión es el artículo 25 y la disposición transitoria novena de la Ley de Apoyo Humanitario.

Por un lado, el artículo 25 alega la estabilidad de los trabajadores más aún cuando los trabajadores y profesionales de la salud han trabajado durante la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19) y defiende la idea del otorgamiento inmediato del nombramiento definitivo. Por otro lado, la disposición transitoria novena regula a los concursos públicos de méritos y oposición para otorgar los nombramientos definitivos a los trabajadores y profesionales de la salud quienes han trabajado durante la emergencia de salud Covid-19.

Con estos antecedentes de hecho y de derecho expuesto, creo que se debería fijar como pretensión que en sentencia se declare la existencia de la vulneración de los derechos constitucionales invocados y declare los derechos que le asisten en el marco de garantías constitucionales y reciba el trato igualitario y justo como los otros médicos en las mismas condiciones, y, se establezca medidas de reparación necesarias considerando que es una enfermera de primera línea, y resuelva la vinculación al

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

Estado, que como medida de reparación pide se le otorgue el nombramiento definitivo. Dentro de este análisis considero vulnerados los derechos como el derecho a la seguridad jurídica contenida en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, en atención al principio de competencias positivas establecidas en el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador. El derecho a la igualdad consagrados en la Constitución de la República del Ecuador en los artículos 11.02, 3, 4, 5, 8, 66 y 2.4, el derecho al trabajo contemplado en el artículo 33 de Constitución de la República del Ecuador y señalando que se está poniendo en desventaja de condiciones de desigualdad y exclusión, situación que afecta la calidad de vida personal y familiar de los profesionales de la salud y por último afectando a la supremacía el artículo 427 Constitución de la República del Ecuador.

Como dato importante sobre el tema no hay que olvidarse que mediante la sentencia No. 18-21-CN/21 y acumulado la Corte Constitucional del Ecuador declaró la inconstitucionalidad del artículo 25 y la disposición transitoria novena de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. La Corte debía analizar si las normas en mención eran contrarias a la disposición constitucional que consagra el derecho a la igualdad y no discriminación por establecer la permanencia de los trabajadores y profesionales de la salud que hayan trabajado durante la emergencia sanitaria; y, si regular el concurso de méritos y oposición se contraponen a lo dispuesto en la constitución sobre el ingreso al servicio público.

En su análisis y de manera motivada, la Corte señaló que efectivamente se impide el derecho a ejercer cargos públicos a todas las personas que quisieren participar en dichos concursos. Asimismo, se desnaturaliza a los concursos de méritos y oposición al establecer un régimen de excepcionalidad que impone un concurso cerrado y un ganador predeterminado.

Por lo expuesto, se declaró la inconstitucionalidad de estas disposiciones y de todos aquellos artículos que guarden conexión. Cabe mencionar que esta sentencia no tendrá

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

efecto alguno respecto a concursos de méritos y oposición efectuados con antelación y celebrados bajo el régimen excepcional establecido en las normas declaradas inconstitucionales, ni en aquellos que se encuentran en curso, sea cual sea la etapa a partir de su convocatoria.

CONCLUSIONES

Del análisis se observa que el artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha vulnerado los derechos laborales de los profesionales de la salud del Ecuador que trabajaron durante la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID – 19), en el ámbito de: estabilidad laboral, igualdad y a la seguridad jurídica, además dentro de las disposiciones establecidas por instrumentos internacionales, se ha podido identificar como principios rectores del derecho al trabajo el principio de intangibilidad y no regresividad, indivisibilidad, irrenunciabilidad, inalienabilidad e interdependencia que han sido desarrollados en diferentes cuerpos normativos internacionales que son vinculantes para nuestro país.

Por otro lado, la Constitución de la República del Ecuador, expresa claramente la igualdad jerárquica de los derechos y principios, así como el reconocimiento de la norma jurídica que reconozca derechos más favorables prevalecerá sobre cualquier otra norma, en tal sentido lo determinado en la LOAH vulnera los principios antes mencionados, es decir que no se adecua a lo establecido en el bloque de constitucionalidad ni convencionalidad, conforme lo dispuesto en el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador, carece de eficacia jurídica cualquier norma de carácter regresivo, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

FINANCIAMIENTO

Autofinanciado.

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

AGRADECIMIENTOS

A todos los agentes sociales involucrados en el proceso investigativo.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Badilla, A. E., y Urquilla Bonilla, C. R. (s. f.). *El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. <https://n9.cl/lfysb>

Barbagelata, H. H. (2011). El Derecho universal del Trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho*, 31, 49-62.

Bracho-Fuenmayor, P. L. (2021). Justicia desde la óptica de John Rawls y Robert Nozick. Una perspectiva comparada. *Revista Cuestiones Políticas*, 39(70), 44-65. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3970.02>

Castello, A. (2012). *Derecho del Trabajo, Tomo II*. Fondo de Cultura Universitaria.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

De Ferrari, F. (1968). *Derecho del Trabajo, Vol. I* (2da ed.). Ediciones Depalma.

Hernández-Infante, R. C., Infante-Miranda, M. E., Pupo-Pupo, Y., & Isea-Argüelles, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 10(18), 170-181. <https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382>

Isea Argüelles, J. J. (2025). Perspectiva epistémica para la criticidad de los procesos investigativos. *Metanoia: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 11(2), 1–3. <https://doi.org/10.61154/metanoia.v11i2.4121>

Plá Rodríguez, A. (1987). *Curso de Derecho Laboral, Contrato de Trabajo, Tomo II Volumen I*. Ediciones IDEA.

Risso Ferrand, M. (1996). *Derecho Constitucional*. Editorial Ingranusi.

Rodríguez, J. M. (2018). *La Revolución Tecnológica, ¿El fin del trabajo? Opciones para Uruguay y países emergentes*. Ediciones de la Banda Oriental.

Secretaría de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. (13 de noviembre de

Juan Pablo Díaz-Villacrés; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcon

2017). *Comunicado de Prensa CorteIDH_CP-39/17*. San José, Costa Rica.
<https://n9.cl/q3xgi>

Zegarra, F. (1986). La estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, 40, 309-328.
<https://n9.cl/uhw6i>

Waldron, J. (2009). *La teoría dworkiniana del razonamiento jurídico de Jeremy Waldron: el eslabón ignorado*.