



Octubre 2019 - ISSN: 1696-8352

RESILIENCIA DEL TRABAJADOR, ENFOQUES TRANSVERSALES EN LAS REFORMAS LABORALES: ANÁLISIS DEL DISCURSO POLÍTICO LABORAL

Autoras: Magíster. Nelly Tatiana Quijano Velásquez-

Docente auxiliar a tiempo completo, Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, Universidad Técnica de Manabí- nquijano@utm.edu.ec

Magister, María José Alcívar Quijano-

Docente tiempo completo, Universidad Estatal del Sur de Manabí- mariaalcivar@unesum.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Nelly Tatiana Quijano Velásquez y María José Alcívar Quijano (2019): "Resiliencia del trabajador, enfoques transversales en las reformas laborales: análisis del discurso político laboral", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (octubre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/resiliencia-trabajador.html>

RESUMEN:

La resiliencia es uno de los principales aspectos que tienen el ser humano para desarrollar, capacidades positivas, mediante el margen de estados negativos, más aún cuando el sistema laboral tiende a fallar de manera significativa a empleados de los sistemas públicos y privados. Los códigos y las reformas hacen parte de un sistema de orden constitucional, que está basado en mejorar la calidad y la igualdad sea en el caso donde se arbitre, las reformas laborales están sujetas a procesos de consolidar la calidad de vida de un servidor público o privado. El fenómeno de estudio dentro de la reforma transversaliza los enfoques políticos demostrando la importancia que estos tienen como un accionar hacia un aseguramiento del trabajador. El objetivo es caracterizar el discurso político desde el análisis crítico, mediante la aplicación de instrumentos y técnicas que permiten conocer los efectos y causas sobre las reformas laborales. Los resultados indican que las reformas laborales están establecidas, se amplía la contratación de hombres y mujeres dentro del sistema laboral, el incremento del periodo de pruebas aumenta a tres meses, la reducción de los costos contratación y despidos son aquellos que implican eliminar las indemnizaciones sobre la renuncia voluntaria, las vinculaciones en empresas pequeñas y medianas también son ejes críticos para un seguimiento. La precarización de la fuente laboral, es uno de los principales sujetos de estudios, la tasa desempleo no varía según reportes del INEC. El discurso político situacional está emergido en las propuestas gubernamentales que desarrollan cada nación, promoviendo aseguramiento y desarrollando estrategias que vinculen las necesidades de los diferentes entornos, en este caso el sector laboral que puede estar siendo analizado bajo la tasa activa en los procesos de contratación.

PALABRAS CLAVE:

Sistema laboral, Reforma laboral, Resiliencia, Análisis político

ABSTRACT:

Resilience is one of the main aspects that human beings have to develop, positive capacities, through the margin of negative states, even more so when the labor system tends to significantly fail employees of public and private systems. The codes and reforms are based on a system of constitutional order, which is based on improving quality and equality in the case where it is arbitrated, labor reforms are subject to processes of consolidating the quality of life of a public servant or private. The phenomenon of study within the reform mainstream the political approaches demonstrating the importance that these have as an action towards a worker's insurance. The objective is to characterize the political discourse from the critical analysis, through the application of instruments and techniques that allow to know the effects and causes on labor reforms. the results indicate that the labor reforms are established, the contraction of men and women within the labor system is extended, the increase in the period of evidence increases to three months, the reduction in hiring costs and dismissals are those that imply eliminating compensation on Voluntary resignation, linkages in small and medium enterprises are also critical axes for follow-up. The precarization of the labor source is one of the main subjects of studies, the unemployment rate does not vary according to INEC reports. The situational political discourse is emerging in the government proposals that each nation develops, promoting assurance and developing strategies that link the needs of different environments, in this case the labor sector that may be being analyzed under the active rate in the hiring processes.

KEYWORDS:

Labor system, Labor reform, Resilience, Political analysis

INTRODUCCIÓN:

El nivel de bienestar de una sociedad se encuentra fuertemente vinculado al desarrollo de un país. Mientras la población tenga acceso a recursos y a oportunidades que le permitan satisfacer un nivel de bienestar coherente con el tipo de sociedad en la que vive, entonces se dirá que esta población ha satisfecho sus necesidades básicas. (Serrano, 2013).

El código laboral ecuatoriano se establece cuando las características del trabajo y la economía eran muy distintas. La economía moderna requiere de un mercado laboral con alta capacidad de adaptación, crecientes y diversos niveles de destrezas y frecuentes cambios de empleo. Las normas deben por tanto actualizarse para apuntalar el crecimiento del empleo formal, estimular la capacitación de la fuerza laboral y asegurar una protección socialmente justa ya no del puesto de trabajo sino del trabajador en su movilidad.

OBJETIVO:

Caracterizar el discurso político desde el análisis crítico, mediante la aplicación de instrumentos y técnicas que permitan conocer los efectos y causas sobre las reformas laborales y el proceso de resiliencia que puede llevar un empleado.

DESARROLLO TEÓRICO:

La resiliencia, o capacidad de superar los eventos adversos, y ser capaz de tener un desarrollo exitoso a pesar de circunstancias muy adversas (muerte de los padres, guerras, graves traumas, etc.), ha cobrado un gran interés en los últimos años y poco a poco se va convirtiendo en un término muy popular. (Becoña, 2006, p. 125).

Por otro lado, en el trabajo titulado ***“RESILIENCIA LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA U.E. “MARÍA VIRGEN MISIONERA” TACARIGUA ESTADO CARABOBO***”, por Nazareth, (2016), indica que:

El término Resiliencia a nivel internacional y de acuerdo a su aplicación social, resulta funcional, ya que desde su explicación incluye en su estructura una innovadora e interesante propuesta que pretende de inicio explicar metodológicamente el por qué algunas personas, poblaciones e instituciones son

más resistentes a los diferentes retos y problemáticas que como especie, estamos expuestos a padecer; generalmente son poblaciones que se encuentran en pobreza extrema o en situaciones de alto riesgo. Pero, aunque el concepto se muestre como innovador, tiene sus raíces y fundamentos desde la aparición de la especie humana, esto se explica mejor si se recuerda que a lo largo de la historia, han existido personas que han salido adelante de situaciones en extremo difíciles de afrontar o sobrevivido a experiencias que otras personas bajo las mismas circunstancias no pudieron resistir. (p. 12).

Sobre el concepto de resiliencia organizacional, Lengnick-Hall, Beck y Lengnick-Hall (2011) muestran que hay dos perspectivas diferentes. La primera está referida a la habilidad para resurgir a partir de lo inesperado, estresante, adverso y seguir su marcha. Para ellos, esta perspectiva es similar a la definición de resiliencia desde las ciencias físicas, en la que los materiales son resilientes en la medida que vuelven a ser capaces de obtener sus figuras y características originales luego de haber experimentado algún evento. (Romero & Rivero, p. 20).

Sus antecedentes datan de la década de los 70 cuando se estudiaron dos casos; el primero con niños rumanos que vivían en orfanatos; y el segundo con niños indigentes de Bolivia, quienes, a pesar de haber tenido una infancia difícil, llena de carencias y privaciones, lograron formarse como adultos sanos, pujantes y llenos de proyectos. Concluyendo que las personas resilientes poseen aptitudes diferenciales como una sólida fe, positivismo, autoestima alta, esperanza y exigibilidad ante los cambios.

Un estudio sobre resiliencia en trabajadores identificó que los trabajadores se caracterizan por tener altas puntuaciones de resiliencia y un 40% de los participantes obtuvieron puntuaciones indicativas de niveles de estrés alto y muy alto. Los resultados muestran que existen algunas diferencias estadísticas en los niveles de estrés y resiliencia según variables sociodemográficas ocupacionales (p.ej. sexo y área de trabajo). Finalmente, los hallazgos permitieron comprobar la hipótesis de estudio, al identificar que existe una relación inversa estadísticamente significativa entre estrés y resiliencia, tanto para la totalidad de los trabajadores, como para los trabajadores del área comercial y administrativa. (Mogollón, 2018, p.11).

Desde un estudio exploratorio, según Yang (2017) en su estudio explicó que la influencia de la resiliencia psicológica de los enfermeros en su satisfacción laboral y el efecto mediador de la afectividad positiva en esta relación. Se encontró que la resiliencia psicológica está positivamente correlacionada con la satisfacción laboral, la resiliencia psicológica está positivamente correlacionada con la afectividad positiva, la afectividad positiva está positivamente correlacionada con la satisfacción laboral y la afectividad positiva ejerce un efecto mediador parcial Sobre la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral.

Desde un aspecto general en el estudio sobre resiliencia laboral, la autora Zárate (2015), promueve una interrogante cómo: **¿Qué importancia tiene esa cualidad en el día a día de las personas en su puesto de trabajo y en el desempeño del mismo?**, responde que

Según los estudios, las personas resilientes son aquellas que poseen aptitudes diferenciales como creer mucho en lo que hacen, autoestima alta, positivismo y algo muy importante en el entorno laboral, la facilidad de adaptación a los cambios. El ambiente laboral puede ser en muchas ocasiones estresante: viajes, plazos de entregas exigentes, relaciones interpersonales conflictivas, altos niveles de negatividad y frustración. Fomentar la capacidad de ser resilientes significa superar estos desafíos con mayor naturalidad, con mayor esperanza, adaptándonos mejor a los cambios o situaciones negativas en el puesto de trabajo y obteniendo siempre el mejor aprendizaje de dichas experiencias.

En este sentido es importante destacar que las empresas, tanto del efecto al que pertenecen deben aportar de forma significativa el efecto de procedencia una concepción de ambiente estable en el ánimo de los individuos que están siendo involucrados un estrés o un trauma afectivo desde la parte interpersonal.

Desde aspecto conceptual psicológico es importante mencionar que la resiliencia aporta de manera muy significativa al desarrollo del saber manejar los problemas con manera eficiente (...) En la actualidad consideramos que el concepto de resiliencia sigue siendo un constructo ambiguo (Pinto, 2014), que necesita una mayor clarificación, sobre todo, en cuestiones referidas a su configuración teórica. Para poder llevarlo a la práctica en condiciones óptimas, necesitamos contar con un modelo que permita mejorar los resultados de las poblaciones vulnerables y de la población general en relación con la salud. En este trabajo se pretende profundizar en la configuración de la resiliencia psicosocial, estudiando las variables que empíricamente se relacionan con ella, con el objetivo de aproximarnos a una construcción más clara que permita su aplicabilidad en futuras investigaciones en el ámbito de la salud. (García del Castillo, 2016).

Una empresa resilientes es aquella que se destaca por la capacidad de sobreponerse a situaciones adversas, contando para ello con empleados preparados para ver las dificultades como una oportunidad enriquecedora. En este sentido, los niveles de resiliencia disminuidos en el contexto laboral pueden converger en un menor rendimiento de parte de los empleados, en la dificultad para aprender de los errores cometidos y una insistencia llamativa por aferrarse a una estructura rígida, conformista, con ausencia parcial o total de la habilidad para adaptarse a los cambios. (González, 2017, p. 54).

Desde el inicio el estado situacional de una nación puede desarrollar una perspectiva interseccional que se desarrolla en los flujos de análisis sociológico, la función asertiva por otro lado lo notorio que tiene este aspecto de análisis es su función como punto de partida dentro de las reformas (...) desde diversas instancias (organismos nacionales e internacionales, gobiernos y medios de comunicación) nos están haciendo llegar la idea de que la actual crisis de empleo es la más intensa desde la Segunda Guerra Mundial, sus características son distintas a las anteriores y las respuestas para superarla y afrontar la etapa de recuperación tienen que ser necesariamente también diferentes. (García, 2011, p.149).

Por otro lado, esta situación puede esta emergida en la confiabilidad del discurso que procede desde cualquier instancia de donde se reproduzca, la confiabilidad asertiva del discurso depende de donde procede, el timbre de voz, la emisión del mensaje y los componentes que lo hacen partícipe declara aciertos propios (...) el análisis del discurso puede reconocerse hoy como un acercamiento científico a los usos sociales del lenguaje humano y, por extensión, al de otros lenguajes creados por el hombre. Actualmente el análisis del discurso está teniendo una gran aceptación como propuesta metodológica de investigación social. Esto se debe al hecho de que, en comparación con otras técnicas de investigación social existentes (por ejemplo, la historia de vida, la entrevista, el cuestionario o el análisis de contenido), ofrece una mayor viabilidad de captar ciertas dimensiones de la realidad social, como la ideológica y la política. (Gutiérrez, 2000, p. 110)

Según el autor Soler (2011) en la sociedad del siglo XXI cualquier estamento está organizado en patrones; hay gobiernos, hay dirigidos y hay dirigentes. Ni que decir tiene que cualquier actividad que realiza un ser humano está condicionada o cuando menos influenciada por la política. Esto conduce, por un lado, a reflexiones sobre el poder, sobre la manera en que las sociedades se han organizado y sobre cómo se han gobernado. Por otro lado, lo político tiende a ser visto como prácticas e instituciones que una sociedad tiene para resolver las luchas de interés por cuestiones económicas o de libertades y está asociado a las disputas propias de las luchas de poder entre los agentes políticos de una sociedad.

Dentro de esta perspectiva general, que hemos denominado teoría del Contrato de Comunicación (Ghiglione y otros 1986), se inscriben los estudios sobre la producción discursiva política que expondremos más adelante. Pensamos que resultará útil resumir algunas de sus premisas. a) El discurso —político— es el producto de un proceso cognitivo conductual, socialmente determinado, situacional y fundado en las representaciones que del contexto se hacen los actores. b) La lógica que estructura las argumentaciones es aquella de lo verosímil y no la de una verdad formalmente demostrable. c) El discurso emitido conlleva la presencia de ciertas huellas lingüísticas observables en el plano de la sintaxis, el léxico y la semántica. d) El análisis de dichas huellas (nos) permite inferir la presencia de procesos cognitivos que preceden a la producción discursiva. (Dorna, A, p.1993).

Dentro la intersección investigativa la importancia que tiene el estudio transversal de reformas laborales que proveen una cuestión dispersas a su forma y ejecución sobre el proceso que lleva el mismo, desde el año 1999, Morgado, en su trabajo titulado LAS REFORMAS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO, extiende una perspectiva que el mercado de trabajo, como institución social, está integrado y caracterizado principalmente por la naturaleza y contenido de la trama normativa legal y convencional que lo regula; por la entidad, actitudes y vinculaciones de los sujetos directos de la relación de trabajo (empleadores y trabajadores); por los ámbitos de competencia, relaciones y papel que legal y fácticamente tienen los sujetos sociales (las organizaciones de empleadores y de trabajadores) y el Estado; por las prácticas laborales existentes en los niveles inter y supra empresariales y al interior de la empresa. (p.7).

En respuesta, los movimientos sociales se echaron a la calle, organizando grandes huelgas y protestas, con riesgo incluso de guerra civil. A pesar de este clima de tensión social, la macroeconomía logró estabilizarse unos años después por el efecto mismo de la dolarización. En 2002 el antiguo golpista Lucio Gutiérrez consiguió el apoyo de los indígenas con la promesa de acabar con la corrupción. Sin embargo, una vez en el poder dio marcha atrás en sus objetivos iniciales, lo que provocó nuevas protestas y su destitución en 2005. En noviembre de 2006, fue elegido Rafael Correa, con la promesa de elaborar una nueva constitución. La Asamblea Constituyente redactó esta nueva Carta Magna con un claro perfil social y fue aprobada en referéndum en 2008. Ello obligó a convocar nuevas elecciones generales, siendo Correa reelegido por cuatro años más. Es el periodo democrático más estable en la historia reciente del país, aunque en septiembre de 2010 se produjo un cierto conato de golpe de estado, sofocado en el mismo día. Este político, y su nuevo partido Alianza País, representaba un cambio respecto a los políticos tradicionales. Era una persona alejada de la primera línea de la contienda política (aunque había sido ministro de economía con el presidente anterior), relativamente joven, de clase media trabajadora, pero formada con becas en universidades extranjeras. Aunque nacido en la costa (en Guayaquil), conocía bien el mundo rural indígena, su pobreza y la 3 lengua indígena mayoritaria del país, el quichua. Políticamente dice situarse en el espectro de una izquierda moderada (o “socialismo del siglo XXI”) y se autodefine como socialista cristiano de izquierdas: “Yo no soy comunista, mi formación tiene fuentes cristianas, basada en la verdadera teología de la liberación, que no concuerda con el materialismo dialéctico” (La Hora, 2-12- 2009).¹

De acuerdo con lo sostenido por Monereo y otros: “la complejidad del capitalismo avanzado y los procesos inducidos por la globalización económica, la pérdida del poder del Estado para gobernar la economía en el nuevo escenario, las transformaciones de las organizaciones productivas, la fragmentación de las clases trabajadoras o el debilitamiento del movimiento sindical, suponen un difícil reto para una construcción teórica que dé cuenta de la estructura y funcionamiento de las relaciones laborales”. Citado en el texto de Arellano.

Como las Políticas Laborales actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, e influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo, aquí se presenta una caracterización de los estudios del trabajo especialmente por aquellos que se centran en el sindicalismo y el empresariado. (Córdova, 2005, p. 8).

El abordaje de los problemas de la salud en el trabajo no puede hacerse fuera de la realidad del desarrollo capitalista de nuestros países buscando los diferentes vínculos que tiene ese contexto con la realidad de los lugares de trabajo. Un nexo fundamental que debe tomarse en cuenta es el proceso de valorización del trabajo y la disputa por la plusvalía que se da en las relaciones obrero-patronales. Allí se identifica el núcleo respecto a la forma que el capital tiene de apropiarse de la fuerza de trabajo y generar su ganancia como paso para una posterior acumulación. Por lo tanto, debe plantearse de manera central que el problema de la salud en el trabajo es una cuestión de clase. Más allá de las diferentes ocupaciones, sectores, tipos de contratos o niveles salariales, este es un problema que debe convocar a todas las **TEORÍA Y PRÁCTICA EN EL DESARROLLO DE LA REIVINDICACIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO**, trabajadoras y los trabajadores y desde los trabajadores con la finalidad de incorporar una realidad que el capital trata de dejarlo entre los muros

¹ EL DISCURSO POLÍTICO DE RAFAEL CORREA (PRESIDENTE DE ECUADOR) Esperanza Morales López (Universidad de A Coruña*). Recuperado de file:///home/chronos/u-8b01fae32f93b8e1c25d9ab5ab14de72e3a2e4da/MyFiles/Downloads/804-2623-1-PB.pdf

de las fábricas o en las bodegas de los transportes, o en las perchas de los supermercados y fijar su punto de vista colectivo propio. (Harari, 2014, p. 15)

Mediante la relación de las reformas laborales, el trabajo titulado **ECUADOR: REFORMA DEL ESTADO Y CRISIS POLÍTICA, 1992-2005**, desarrollado por la autora: Muñoz en el 2006, "presenta un escenario sobre el análisis conceptual de las reformas en donde fundamenta que: La Reforma del Estado en el caso ecuatoriano, como en muchos otros países de América Latina, estuvo sustentada en los principios de la liberalización, la desregulación y la escasa presencia del Estado en el modo de regulación social. El desmontaje de un modelo de desarrollo "estado-céntrico" fue el objetivo central asumido de manera ortodoxa por los sectores alineados con las recetas de la estabilidad macroeconómica y el ajuste estructural. Desde inicios de los noventa, el paradigma de una "modernización neoliberal" se implementó en el país buscando de manera prioritaria el crecimiento y la estabilidad económica y dejó de lado la reconstrucción democrática del sistema político. (p.101).

Por otra parte la importancia que tiene este proceso conceptualiza el mecanismo de la dinamización en su mejor etapa, la idea del análisis de las reformas parten en saber cómo los ecuatorianos puede superar el cambio mediante la mejora de los problemas (...) La discusión en torno a la reforma al Código de Trabajo ha sido un asunto recurrente en los últimos años, parece una medida necesaria, puesto que la legislación laboral ecuatoriana data en lo principal de 1938, fecha en que se aprobó el primer Código. Desde ese entonces se han realizado una serie de cambios importantes en la concepción original de esta normativa para adaptarla a las exigencias de la economía y la política del país. Sin embargo, hasta ahora, a pesar de los múltiples intentos, no se logró sustituirlo por otro Código. (Porrás, 2013).

Según Gaussense, (2016) En cierta medida, la reducción de los niveles de conflictividad salarial indica que, por más paradójico que pueda parecer, el giro a la izquierda —en Ecuador—, a través de un gobierno de apariencia socialista, ha logrado en apenas seis años lo que las políticas de flexibilización laboral implementadas por los gobiernos abiertamente neoliberales no habían podido hacer, después de dos décadas en el poder, sino sólo parcialmente frente a la resistencia de los movimientos sociales: legitimar la precariedad en el trabajo y legalizar el despido injustificado.

El análisis crítico que se torna en esta situación es que procede desde un punto de vista más analítico y sistémico, por ejemplo, qué cuestiones puede intervenir en esta situación, el proceso de superar la acción que puede perjudicar dentro de las reformas, el proceso de la reforma como afecta directamente a la persona, y el discurso político que está emergido para la solución de estas situaciones que constituyen un proceso más de alcance probabilístico interseccional.

Observando este proceso, desde al año 2005, hasta el 2018, se excede una reforma, que atribuye de forma textual su cita:

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Diputado de la República; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional. Con estos antecedentes la Comisión de Legislación y Codificación codificó las disposiciones de éste Código, de las cuales resaltamos la no inclusión de los artículos 115 y 116 derogados tácitamente por lo dispuesto en el Art. 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que en su inciso sexto, establece que a partir de la vigencia de esta Ley, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse "Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones", y suprime todas las referencias que aludan a "bonificación complementaria" y "compensación por el incremento del costo de vida"; no se incluyen los artículos 205 y 206 subtitulados "Derecho al fondo de reserva por servicios anteriores a 1938", y "Reglas para la aplicación del artículo anterior", respectivamente; no se incluye el artículo 212 subtulado "Préstamos hipotecarios anteriores al 8 de julio de 1955" armonizando con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social; no se incluye el inciso final del artículo 408 de conformidad a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia del 25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial

No. 213 del 16 de junio de 1989 ; igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios que anteriormente funcionaba adscrito a la Dirección General al momento se ha transformado en la Unidad Técnica Salarial, adscrita al Ministerio de Trabajo y Empleo; y no se incluyen los artículos 552 y 554 ya que no existe el cargo ni función de subinspector. De igual manera, en esta codificación se han codificado y sistematizado los textos de los siguientes artículos que constan con la nueva numeración: Texto del artículo 35 de conformidad a lo establecido en el Convenio con la OIT No. 138, y al Código de la Niñez y Adolescencia que derogó el Código de Menores; el artículo 87 en concordancia al Convenio No. 95 con la OIT, ratificado por el Ecuador que admite el pago con cheque o acreditación en cuenta; en el artículo 97 no se incluyen tres incisos introducidos por la Ley 2000-1, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 144 del 18 de agosto del 2000 , que fueron declarados inconstitucionales por resolución del Tribunal Constitucional No.193, publicada en el Primer Registro Oficial Suplemento No. 234 del 29 de diciembre del 2000 ; el artículo 472 se armoniza de conformidad con el artículo 4 del Convenio 87 con la OIT: Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948; y, el artículo 493 se armoniza conforme lo establecido en el Decreto 338, publicado en el Registro Oficial No. 77 del 30 de noviembre de 1998 , que crea la Dirección Regional de Ambato.²

METODOLOGÍA:

El desarrollo de la investigación se realizó en dos fases, la primera es la que consta del desarrollo, procesos, análisis y citación de los referentes bibliográficos que constaron de manera asertiva, con aspectos claves como son: La resiliencia desde un aspecto general, la resiliencia en el clímax laboral, las reformas laborales y los análisis políticos que son pertinentes y operables dentro de la investigación.

La segunda fase, consistió en la búsqueda y procesamiento de información de fuentes secundarias, las que fueron seleccionadas de acuerdo a su relevancia y pertinencia para el análisis del problema en estudio y el aporte que los datos pudiesen significar para apoyar un postulado o caracterizar algún fenómeno o situación en particular. fundamental se utilizaron documentos pertinentes, y que proceden de aspectos de normativas constituidas en Ecuador.

Todos estos documentos, tuvieron la pertinencia suficiente para el desarrollo de la investigación porque destacaron los procesos que consolidan las reformas laborales, y a donde se atribuye cada uno de sus procesos.

El método utilizado fue el histórico científico, que expone el desarrollo científico y las publicaciones del área de estudio tomando las retrospectivas, como fueron la resiliencia, las reformas laborales, y el discurso político.

Las técnicas que se ejecutaron en la investigación, fueron análisis informacional, análisis bibliográfico, y diseño de gestión informacional.

Los instrumentos aplicados fueron, las fichas bibliográficas, guía de observación.

²Código de trabajo: Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Ultima modificación: 06-abr.-2018
Estado: Reformado. Recuperado de <http://servicios.agricultura.gob.ec/transparencia/2018/Abril%202018/literal%20a2/Codigo%20de%20Trabajo.pdf>

REFLEXIONES FINALES

1) Racionalizar los costos de despido y establecer un fondo de ahorro que proteja al trabajador cuando transite de un empleo a otro. Altos costos de despido obstaculizan la creación de empleo formal, impiden la movilidad del trabajo hacia actividades de mayor productividad y merman la capacidad de las empresas para competir y reconfigurar frente a cambios en el entorno.

2) Ampliar al máximo las opciones de contratación, asegurando que todo contrato incluya contribuciones al IESS en forma proporcional. No hay razón para que el Estado legisle los términos de los contratos laborales en cuanto a su duración e incentivos particulares. Esos términos deben adaptarse a las necesidades y preferencias de las partes contratantes

3) Sustituir la jubilación patronal por un aporte de la empresa a una cuenta individual de ahorro para la vejez del trabajador. El riesgo de tener que pagar una jubilación patronal hace que muchas empresas despidan a trabajadores próximos a obtener ese derecho.

4) Establecer salarios mínimos diferenciados para jóvenes y el sector agropecuario. El Ecuador tiene uno de los salarios mínimos (en dólares) más altos de la región, lo que reduce la competitividad externa de la producción nacional e incentiva la informalidad. Proponemos que el salario mínimo vigente se mantenga, pero que sea complementado con la introducción de dos nuevos salarios mínimos de menor monto, uno para jóvenes y otro para actividades agropecuarias³

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Arellano, P. (2017). Reforma Laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 285-306. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n49/0718-6851-rdpucv-49-00283.pdf>

Córdova, L. (2005). "RELACIONES LABORALES Y EL PROCESO DE REFORMAS LABORALES". (tesis de posgrado). Santiago de Chile. Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/cordova_l/sources/cordova_l.pdf

Dorna, A. (1993). ESTUDIOS SOBRE EL DISCURSO POLÍTICO: El papel persuasivo de las figuras retóricas y de la gestualidad. *Psicología Política* (6). 117-118. Recuperado de <https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N6-6.pdf>

García del Castillo, José A., & García del Castillo-López, Álvaro, & López-Sánchez, Carmen, & Días, Paulo C. (2016). CONCEPTUALIZACIÓN TEÓRICA DE LA RESILIENCIA PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD. *Salud y Drogas* (16), 1. 59-68. Recuperado de [http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=839/83943611006">](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=839/83943611006)

García, C. (2011). DÉJÀ VU? CRISIS DE EMPLEO Y REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA. *Revista economía aplicada*. XIX. 56. 149-177. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/969/96922241006.pdf>

Gaussense, P. (2016). ¿EL FIN DEL TRABAJO O EL TRABAJO COMO FIN? PROCESO CONSTITUYENTE Y REFORMAS LABORALES EN EL ECUADOR DE LA "REVOLUCIÓN CIUDADANA". *Revista Latinoamericana de derecho social*, (23). 31-55. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429646533002.pdf>

³ Las Cuatro Reformas Laborales Prioritarias. Este contenido ha sido publicado originalmente por Diario EL COMERCIO en la siguiente dirección:

<https://www.elcomercio.com/tendencias/cuatro-reformas-laborales-prioritarias.html>. Si está pensando en hacer uso del mismo, por favor, cite la fuente y haga un enlace hacia la nota original de donde usted ha tomado este contenido. ElComercio.com

- González, M, Centurión, N. (2017). Nivel de resiliencia en empleados del área administrativa de una empresa privada de Asunción. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES. doi: 10.26885/rcei.foro.2017.54
- Gutiérrez, S. (2000). "El discurso político. Reflexiones teórico -metodológicas". Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/27391203_El_discurso_politico_Reflexiones_teorico-metodologicas
- Harari, R. (2014). Salud en el trabajo y las reformas laborales, documentos de discusión. Recuperado de <http://www.ifa.org.ec/docs/saludfin.pdf>
- Mogollón, E, Riay, C, Toquita, V. (2018). *Estrés y resiliencia en trabajadores administrativos y comerciales de una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia*. (tesis de posgrado). Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39039/Estres%20y%20Resiliencia%202018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Morgado, E. (1999). LAS REFORMAS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7484/1/S9900040_es.pdf
- Muñoz, P. (2006). ECUADOR: REFORMA DEL ESTADO Y CRISIS POLÍTICA, 1992-2005. *HAOI*, 11. 101-110. Recuperado de <file:///C:/Users/PC3/Downloads/Dialnet-EcuadorReformaDelEstadoYCrisisPolitica19922005-2380208.pdf>
- Nazareth, M. (2016). *RESILIENCIA LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA U.E. "MARÍA VIRGEN MISIONERA" TACARIGUA ESTADO CARABOBO*. (tesis de posgrado). Bárbula, Venezuela. Recuperado de <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4763/1/mosorio.pdf>
- Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo código de trabajo. *Revista de derecho*, (19). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3949/1/04-TC-Porras.pdf>
- Romero, G, Rivero, J. (2017). RESILIENCIA ORGANIZACIONAL: ESTUDIO DE CASO DEL SECTOR AGRICULTURA Y RIEGO A PARTIR DEL FENÓMENO EL NIÑO 2015-2016. "MARCO TEÓRICO: ORGANIZACIONES RESILIENTES", p. 20. Recuperado de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/110700/SSCCGG%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano, A. (2013). Análisis de condiciones de vida, el mercado laboral y los medios de producción e inversión pública. Recuperado de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/08/An%C3%A1lisis-de-condiciones-de-vida-el-mercado-laboral-y-los-medios-de-producci%C3%B3n-e-inversi%C3%B3n-p%C3%BAblica-Cuaderno-de-trabajo-N.-3-SENPLADES1.pdf>
- Soler, R. (2011). El discurso político como marco de relaciones de poder asimétricas. *Tejuelo*, 11. 128-144. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Yang, Jiao, & Tang, Siyuan, & Zhou, Wen (2017). RESILIENCIA PSICOLÓGICA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMEROS: EL EFECTO MEDIADOR DE LA AFECTIVIDAD POSITIVA. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2819/281952112006>
- Zarate, Loreto (18 de febrero,2015). La importancia de la resiliencia en el ámbito laboral. [mensaje de un blog]. Recuperado de <http://blog.deudae.com/la-importancia-de-la-resiliencia-en-el-ambito-laboral/>

