



JORNADA LABORAL: REPERCUSIONES EN LA ECONOMÍA ECUATORIANA EN TIEMPOS DE COVID-19

WORKDAY: REPERCUSSIONS ON THE ECUADORIAN ECONOMY IN TIMES OF COVID-19

José Manuel Cañarte Pin¹, Mildred Andreina Castillo Viteri², Ericka Isabel Campuzano
Jama³, María Leonor Parrales Poveda⁴

1,2,3 - Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.

1. Email: canarte-jose1932@unesum.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0718-2957>
2. Email: castillo-mildred8355@unesum.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6571-7198>
3. Email: campuzano-ericka8595@unesum.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7693-0488>
4. Email: maria.parrales@unesum.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3994-3711>

Recibido: 11/05/2021 Aceptado: 23/07/2021

Para Citar: Cañarte Pin, J. M., Castillo Viteri, M. A., Campuzano Jama, E. I., & Parrales Poveda, M. L. (2021). Jornada laboral: repercusiones en la economía ecuatoriana en tiempos de Covid-19. *Revista Publicando*, 8(31), 414-426. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2260>

Resumen:

En los últimos meses, a raíz de la crisis económica producto del virus Covid-19, Ecuador se vio obligado a que miles de trabajadores ejercieran sus labores a través del teletrabajo o trabajo remoto y semi presencial. La reducción de actividades productivas implicó la reducción de personal en las organizaciones, como contraparte para contrarrestar el desempleo se redujo la jornada laboral. Esto generó un cambio abrupto y no planificado, marcado por severos problemas de acceso a tecnologías, falta de espacio en los hogares, compatibilización de responsabilidades familiares, así como dilemas de salud y seguridad vinculados a estas nuevas formas de trabajo. Para conocer la repercusión de la reducción de la jornada laboral en la economía ecuatoriana en tiempos del SARS-CoV-2 se realizó esta investigación de tipo descriptiva y documental para caracterizar los efectos de la reducción laboral. Esto permitió conocer que el mutuo acuerdo y la disciplina entre los actores empresariales para ajustarse a las nuevas modalidades especiales de trabajo establecidas en la normativa vigente de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es clave para disminuir la tasa de desempleo y enfrentar la nueva realidad.

Palabras clave: Jornada laboral, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, SARS-CoV-2.

Abstract:

In recent months, because of the economic crisis caused by the Covid-19 virus, Ecuador was forced to have thousands of workers performing their work through teleworking or remotely. The reduction of productive activities implied the reduction of personnel in the organizations, as a counterpart to counteract unemployment, the working day was reduced. This generated an abrupt and unplanned change, marked by severe problems of access to technologies, lack of space in homes, compatibility of family responsibilities, as well as health and safety dilemmas linked to these new forms of work. This descriptive and documentary research was carried out to characterize the effects of the reduction of working hours in the Ecuadorian economy during the SARS-CoV-2 period, to determine the impact of the reduction of working hours. This allowed us to know that the mutual agreement and discipline among business actors to adjust to the new special work modalities established in the current regulations of the Organic Law of Humanitarian Support is key to reduce the unemployment rate and face the new reality.

Keywords: Working hours, Organic Law of Humanitarian Support, SARS-CoV-2.



INTRODUCCIÓN

Durante el año 2019, la economía regional de América Latina según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), presentó debilidades en la generación de empleo asalariado. En los primeros meses del año 2020, los índices de empleo se vieron irrumpidos por la pandemia de la Covid-19, la cual hizo necesaria la aplicación de políticas de confinamiento para evitar mayor propagación del virus. En un contexto general de la situación regional se tiene como afectación un bajo crecimiento económico con relación a la producción, creando trastornos en la cadena de suministro, aumentos de pobreza, tasas de desempleo e incertidumbre y cifras decrecientes en el Producto Interno Bruto (PIB). La crisis sanitaria producida por el SARS-CoV-2, ha golpeado significativamente nuestro modo de vida y la forma de organizar la actividad laboral. Del trabajo presencial en fábricas y oficinas, se pasó al teletrabajo y al trabajo semipresencial.

En el Ecuador la pandemia por el virus Covid-19, paralizó actividad productiva, según Moran Morán y Ruiz, (2020) el 94% de los trabajadores de todo el mundo tuvieron restricción de acceso a su lugar de trabajo. De acuerdo con el Banco Central del Ecuador (BCE, 2020), la crisis por el coronavirus ha impactado macroeconómicamente entre los meses de marzo, abril y mayo resultando en un decrecimiento económico del 3,8 %. Se calcula que por el Covid-19 se perdieron 335.413 empleos en el sector comercial. Ante la crisis, la Asamblea Nacional planteó reformas para la reactivación de la economía de los ecuatorianos a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que incluye reformas flexibles para la recuperación de la economía en los sectores primarios, secundarios y terciarios con respecto a las condiciones laborales.

La jornada laboral comprende el número de horas efectivas que el trabajador labora durante el día, donde los empleados se encargarán de desempeñar ciertas actividades designadas previamente. Desde el inicio de la pandemia y la vigencia de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19, varias empresas de los sectores de producción optaron por las nuevas modalidades de trabajo, la reducción de la jornada laboral y el teletrabajo con el fin de no declinar y mantener sus actividades. Con el recorte del sueldo hasta en un 50% los empleados reorganizan sus ingresos y buscan otros medios para generar ingresos con la finalidad de solventar deudas previamente adquiridas. Pues la remuneración a partir del registro de la reducción emergente de la jornada laboral deberá hacerse en proporción a las horas efectivamente trabajadas establecidas en la reducción. Siendo no menor al 55% de valor establecido antes de la reducción.

DESARROLLO

En 1919 se adoptó la primera norma laboral internacional sobre la duración de la jornada. El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), que fijó un máximo de ocho horas diarias y/o cuarenta ocho a la semana. A partir de ahí, la jornada laboral ha visto reducida su duración y se ha hecho más flexible. En la UE-28, de 38,6 horas a la semana en 2005 se ha pasado a 37,6 en 2010 y a 36,6 en 2015. La flexibilidad de los horarios de trabajo ha impulsado la necesaria convergencia con el resto de horarios que afectan al hogar, como los escolares, comerciales, sanitarios, cuidado de mayores, formación y ocio (Martínez y Diez, 2020).

En 1930, John Maynard Keynes imaginó un mundo en el que, cien años después, el trabajo sería



sustituido en gran medida por el ocio. Especuló con la implantación de un turno de tres horas y una semana laboral de 15 horas hacia 2030. De este modo, reflejaba la expectativa general de los economistas de su época en el sentido de que el aumento de los ingresos daría lugar tanto a una elevación de los niveles de consumo como a la reducción de las jornadas de trabajo. Sin embargo, el tiempo de trabajo ha resultado ser mucho menos sensible a los ingresos de lo que se creía, sobre todo en los países más desarrollados.

Según Keynes en su libro *La Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, la simple existencia de una demanda efectiva insuficiente puede, y a menudo hará, que el aumento de ocupación se detenga antes que haya sido alcanzado el nivel de ocupación plena. La insuficiencia de la demanda efectiva frenará el proceso de la producción, aunque el producto marginal de la mano de obra exceda todavía en valor a la desutilidad marginal de la ocupación. (2003, pág. 60). El nivel de empleo está fijado por el nivel de la demanda. En ese nivel de demanda, se produce desempleo involuntario porque el salario real es mayor a la desutilidad marginal del trabajo. Ante una baja en el salario real producido por la pandemia, se presentan dificultades derivadas de esta acción provocando desmotivación, desempleo, caos social, escasez y en algunos casos aumentos en los precios de bienes y servicios.

Según Morocho (2019) cuando se habla de una remuneración justa, acorde a la actividad y horas efectivas de trabajo, estamos hablando también, de los pagos que el empleador debe realizar a todo trabajador, en caso de que este labore más de la jornada ordinaria. Las horas efectuadas deben ser canceladas acorde a la Ley vigente, según su región, país o nación. Debe existir un contrato de trabajo

previamente estipulado a las condiciones labores y ajustadas al código del trabajo, dicho contrato es un documento de carácter obligatorio.

De acuerdo con el Código del Trabajo, Art. 47, en el Ecuador las horas de trabajo son las siguientes: La jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse, con la remuneración y los recargos correspondientes. (2015, pág.9)

Reforma en la Jornada Laboral ante el virus del Covid-19

La pandemia por el SARS-CoV-2, ha resultado ser un plano negativo que repercute ampliamente en los aspectos económicos y en las diferentes tasas de mercado laboral y por consiguiente ha causado graves afectaciones a la humanidad, principalmente a las relaciones laborales y productivas que no pueden desarrollarse con normalidad, trayendo consigo una profunda crisis económica a causa de la baja actividad y paralización de la mayoría de sectores económicos, afectando directamente a los trabajadores ecuatorianos y aumentando la tasa de desempleo.

El Ministerio de Trabajo según Acuerdo Ministerial MDT-2020-080 del 28 de marzo de 2020, reformó el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 concomitante con las directrices para reducir, modificar o suspender la jornada laboral por la emergencia sanitaria por Covid-19 en el Ecuador. Entre otras disposiciones, el patrono tiene potestad para incluir en la jornada laboral los días sábados y domingos sin exceder las 40 horas semanales



permitidas por el Código del Trabajo, garantizando el descanso obligatorio de dos días consecutivos. Estas reformas tienen su impacto, no solo en la remuneración justa del trabajador sino en la economía del país, llevando a un desequilibrio entre la oferta y la demanda del empleo, así como de bienes y servicios en general, generando decrecimiento en la economía y escasez en algunos casos.

Según la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en el Art. 20 establece la reducción emergente de la jornada de trabajo. Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reforma tiene sus desafíos, para el empleador reorganizar su estructura y planificación de la producción, al mismo tiempo el empleado con el recorte de sus ingresos debe reajustar sus cuentas y gastos básicos.

La organización del tiempo de trabajo, determinada en su mayor parte por la propia organización, dificulta la autonomía y la flexibilidad en la toma de decisiones. No obstante, la imposibilidad de acceder a recursos tecnológicos o el envío de correos electrónicos a partir de una determinada hora, sugieren que cierto orden ayudará a evitar un caos horario perjudicial para el trabajador.

Para que un empleador reduzca la jornada laboral de un trabajador debe de existir lo siguiente:

- Acuerdo previo entre empleadores y

trabajadores, Sin perjuicio de ello, el empleador debe contar con autorización del Ministerio de Trabajo.

- La jornada reducida no puede ser menor a 30 horas semanales.
- El empleador no puede distribuir dividendos respecto de los ejercicios económicos en los que se acordó la modificación de la jornada de trabajo, si previamente no cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.
- Las horas no laborales mientras dure la emergencia sanitaria, son recuperadas una vez superada ésta.
- Las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador deben pagarse sobre 8 horas diarias de trabajo, sin perjuicio de la reducción en la jornada.
- En caso de que, durante la reducción de la jornada laboral se produjesen despidos intempestivos, la indemnización respectiva se calculará sobre la última remuneración del trabajador previa al ajuste de la jornada.

Recuperación de la jornada laboral suspendida

La aplicación de nuevas reformas y los acuerdos que estos establecen entre el empleador y trabajadores del sector privado, podrán modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, a fin de precautelar las actividades laborales, prestación de servicios y/o producción, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo, garantizando el descanso del trabajador por dos días consecutivos



conforme a la Ley.

De acuerdo con la Cámara de Industrias y Producción (CIP), ha elaborado una propuesta, con 17 pilares, para darle sostenibilidad a las empresas en la época post Covid-19. Ecuador y el mundo atraviesan una triple crisis: económica, sanitaria y de valores.

Según Zambrano (2020) presidente de la Cámara de Industrias y Producción (CIP), explica que para construir una propuesta enmarcada en el concepto de “ecosistema del bienestar”, se pueden presentar soluciones concretas para la reactivación productiva, la generación del empleo y la transparencia. Con 17 pilares, para darle sostenibilidad a las empresas pequeñas, medianas y grandes en el mediano y largo plazo. Si se trabaja con seriedad en establecer pilares sólidos, el inicio de la recuperación podría darse en alrededor de 12 a 18 meses. Sin embargo, si no se hace nada el impacto provocado por la pandemia, en el cual el sector productivo ha perdido \$24.500 millones, se profundizará y se alargará por mucho tiempo más.

Previamente debe existir un compromiso, la CIP, que representa a 55 sectores de la economía o el 33% del PIB, trabaja de la mano de la academia e instituciones, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el objetivo concretar una agenda de competitividad, el impulso al consumo nacional y el proyecto de Empresas Sostenibles.

Según el CIP, más de 289 mil personas han perdido su empleo en el país, desde marzo del año 2020. También se busca crear programas de capacitación para toda la cadena productiva, con miras a incrementar la eficiencia y generar una cultura colaborativa y de trabajo responsable.

Es así como, con la implementación de usos de medios electrónicos o canales digitales

interconectados a una red de internet facilitó la comunicación entre los usuarios (sociedad en general / posibles consumidores). Iniciativa que empezó con la distribución de productos de primera necesidad por medios de entrega a domicilio de las diferentes líneas de supermercados, este tipo de modelo de negocio se fue segmentando a tal punto que los consumidos cambiaron esa mentalidad y salvaguardaron su integridad y su salud. De esto se desprende, el comercio electrónico como una estrategia que ahora utilizan las empresas para llegar al cliente, así como nuevas formas de emprendimientos tradicionales o por necesidad que se han expandido como forma de cambio a la realidad actual. Sobre esto, Sornoza, Parrales, Sornoza, Cañarte, Castillo, Guaranda y Delgado (2018) plantean que “El emprendimiento es una fuente de innovación y cambio, y como tal, induce mejoras en la productividad y competitividad económica” (pág.19).

Teletrabajo

De acuerdo al Art.16 del Código del Trabajo, el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo.

Para Loja (2020), el teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a



terceros utilizando medios interconectados a través de una red de internet para el contacto entre el trabajador y la empresa. A fin de garantizar la salud de los trabajadores, ya que no requiere de presencia física en sitio específico de trabajo.

Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.

De acuerdo a Herrera y Briones (2020), en Ecuador se creó la Ley Orgánica de apoyo Humanitario para preservar y apoyar la sostenibilidad del empleo. Por tal razón, se plantea que trabajadores y empleadores lleguen a un acuerdo para modificar las condiciones económicas de la relación laboral con el objetivo principal de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores siempre y cuando no vulneren los derechos de los trabajadores y tampoco al salario básico unificado o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en casos de jornadas reducidas.

Como condiciones mínimas para dar validez al acuerdo son las siguientes según Herrera y Briones (2020):

- Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de las empresas.
- Los empleadores no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.
- En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para los trabajadores que no los suscriban.
- En los casos en que la suscripción del acuerdo

sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación.

- Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa en favor de sus accionistas o administradores será considerado causal de quiebra fraudulenta.

METODOLOGÍA

La investigación que se plantea es de tipo documental y descriptiva. Tráves de una minuciosa revisión de información se logró seleccionar, organizar, interpretar y analizar información a través de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos de diferentes fuentes como, bibliotecas digitales, bibliotecas de periódicos, centros de documentación e información, así como informes del BBC, CEPAL, OTG, OMS, INEC, SRI y el BCE, lo que permitió tener un mejor enfoque de la situación actual desde diversos puntos de vista con respeto a la jornada laboral y sus cambios con la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y cuál fue su impacto en la economía del Ecuador en tiempos de pandemia por el virus del covid-19. La investigación descriptiva, permitió explicar la situación actual del empleo y la jornada laboral en Ecuador.

RESULTADOS

De acuerdo al BCE el desempleo pasó de 3,8 % en diciembre del 2019, a 13,3 % entre mayo y junio de 2020, es decir, un incremento de 9,5 puntos porcentuales por efecto del Covid-19, por lo cual se calcula que se han perdido alrededor de 335.413 empleos.

En la tabla siguiente se muestran el efecto macroeconómico ocasionado en el empleo por el Covid-19.



Figura 1.

Pérdidas de Covid-19 en el empleo total de la economía (valores en miles), por industria, periodo marzo – mayo 2020.



Fuente: Banco Central del Ecuador. **Elaborado:** Los autores.

La paralización del 70% de las actividades económicas fruto de la pandemia ocasionó la reducción significativa de empleo, el sector comercio, transporte y la manufactura fueron los sectores que más desempleo produjeron en 2020 (véase figura 1). Solo estos tres sectores ocasionaron 186.000 plazas de desempleo.

Las mujeres han sido las más golpeadas por la crisis: entre mayo-junio, la tasa de desempleo se ubicó en 15,7% para las mujeres y 11,6% para los hombres.

Otra de las situaciones que da cuenta el estudio del INEC es la reducción de las horas de trabajo y de los ingresos laborales. En diciembre de 2019, las horas promedio trabajadas a la semana eran 37:37 y pasaron a 30:27 entre mayo y junio de este año. Otra cifra que presentó un incremento histórico importante es el subempleo. Tras la crisis económica se duplicó: pasó de 17,8 % en diciembre de 2019 a 35,5 % en mayo-junio de 2020. Asimismo, el empleo adecuado se derrumbó de al pasar de 38,8 % a 16,7 % en los mismos períodos mencionados. La Población



Económicamente Activa (PEA) también se achicó en el país. Pasó de 65,3 % a fines de 2019 a 60,9 % tras la pandemia, la más baja desde 2007.

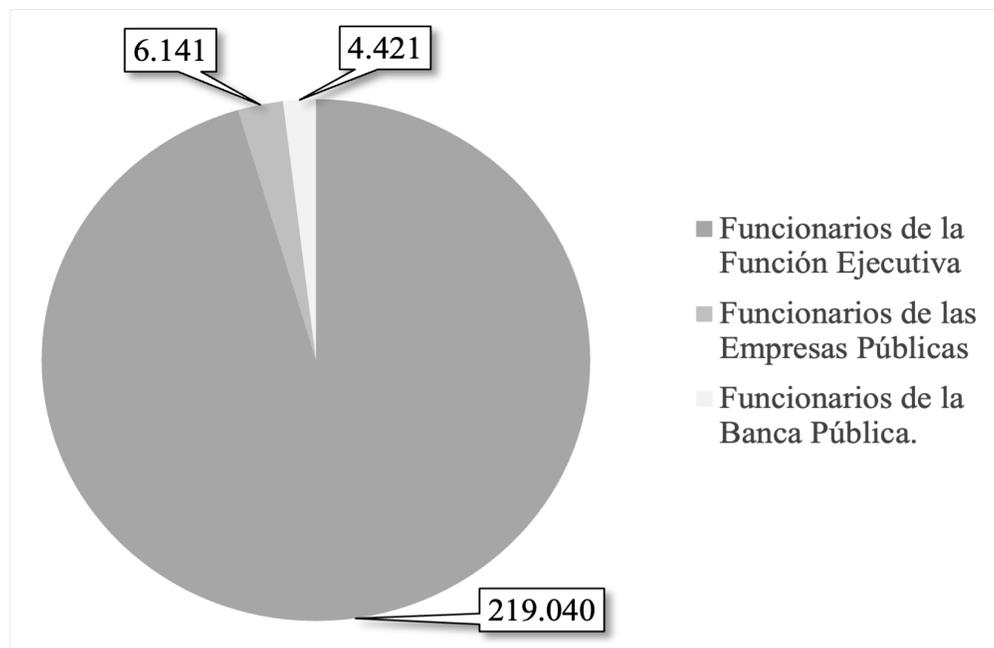
En tiempos de crisis económicas, con altas tasas de paro, no debemos desconsiderar ninguna política susceptible de crear empleo. La reducción de la jornada laboral es una de ellas. Es así, que en Ecuador se creó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que establece la reducción de la jornada hasta el 50% por un año con la opción de renovarse por el mismo período. Y el Acuerdo MDT-2020-133, expedido por el Ministerio de Trabajo, da las directrices para su aplicación, entre ellas, que el empleador registre la reducción emergente en el Sistema Único de Trabajo

(SUT).

En el caso del sector público, la reducción de la jornada laboral forma parte de las acciones para disminuir en USD 980 millones el gasto en masa salarial en 2020. El Ministerio del Trabajo registró en octubre de 2020 a 2,2 millones de trabajadores con contratos en el sector público y privado regidos por el Código de Trabajo. Se trata del registro más bajo de los últimos tres años. De ese total, 697.800 trabajadores laboran en jornada reducida, y en consecuencia, ganan por debajo de sus salarios habituales. Esta fue una medida gubernamental para reducir las horas de trabajo durante el confinamiento provocado por la pandemia y así evitar los despidos.

Figura 1.

Reducción de la jornada laboral de servidores públicos enrolados en el Estado.



Fuente: Ministerio de trabajo. **Elaborado:** Los autores.



En el sector público existen 660.000 servidores enrolados, de los cuales a 229.602 se les redujo la jornada laboral. Dentro del grupo de servidores a los que se les redujo la jornada laboral están los funcionarios de la función ejecutiva, los funcionarios de las empresas públicas y los funcionarios de la banca privada.

La medida pretende reducir la masa salarial en unos USD 980 millones en 2020 para contrarrestar en algo el impacto del coronavirus en el empleo. Entre el 1 enero y 13 de octubre de 2020, el gasto en salarios bajó de USD 8.897 millones a USD 8.450 millones según el Ministerio de Finanzas. Es decir, en los primeros 10 meses del año hubo una reducción de

USD 447 millones. La jornada reducida representa un ahorro mensual de USD 50 millones, la decisión del gobierno de reducir la jornada laboral del sector público por seis meses representa un ahorro fiscal de USD 105 millones. Mientras que, en el sector privado, el Sistema Único de Trabajo (SUT) registró 468.278 trabajadores con reducción de la jornada laboral bajo el Código del Trabajo, entre el 16 de marzo hasta el 8 de octubre de 2020.

La Ley Humanitaria también contempla la reducción de la jornada laboral en un máximo del 50% por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados.

Tabla 1. Escalas de remuneración del sector público - Valores en dólares (USD)

Grado ocupacional	Remuneración Mensual	Descuento	Nueva remuneración
Servidor Público de Servicios 1	527	87.8	439.20
Servidor Público de Servicios 2	553	92.13	460.87
Servidor Público de Apoyo 1	585	97.46	487.54
Servidor Público de Apoyo 2	622	103.63	518.37
Servidor Público de Apoyo 3	675	112.46	562.55
Servidor Público de Apoyo 4	733	122.12	610.88
Servidor Público 1	817	136.11	680.89
Servidor Público 2	901	150.11	750.89
Servidor Público 3	986	164.27	821.73
Servidor Público 4	1086	180.93	905.07
Servidor Público 5	1212	201.92	1010.08
Servidor Público 6	1412	235.24	1176.76
Servidor Público 7	1676	279.22	1396.78
Servidor Público 8	1760	293.22	1466.78
Servidor Público 9	2034	338.86	1695.14
Servidor Público 10	2308	384.51	1923.49
Servidor Público 11	2472	411.84	2060.16
Servidor Público 12	2641	439.99	2201.01
Servidor Público 13	2967	494.30	2472.70
Servidor Público 14	3542	590.10	2951.90
Servidor Público 15	4276	712.38	3563.62
Servidor Público 16	5000	833.00	4167.00

Fuente: Ministerio de trabajo

Elaborado: Los autores



Desde el inicio de la pandemia, en el Ecuador, las empresas públicas y privadas han optado por modalidades de trabajo diferenciadas para reactivar sus actividades, siendo estas el teletrabajo y la reducción o modificación de la jornada laboral. Para la recuperación en los sectores primarios, secundarios y terciarios las empresas deben garantizar la protección de los grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad. Los empleados podrán acudir a trabajar de forma presencial en caso de que su actividad no se la pueda ejecutar mediante teletrabajo, solamente con la evaluación del responsable de salud en el trabajo y bajo criterio médico.

La reducción de la jornada laboral implicó un reajuste a la economía de las familias. El ingreso promedio que recibían mensualmente producto de sus servicios prestados se redujo, la jornada laboral pasó de ocho horas diarias a seis horas. El inconveniente es que, si bien se redujo la jornada laboral en papeles, en la práctica, pasa todo lo contrario. El trabajador asegura trabajar más de ocho horas y afirma y cobrar por seis.

Al momento en Ecuador 6.027 empresas a escala nacional se han acogido a la suspensión, reducción o modificación emergente de la jornada laboral ante la emergencia sanitaria que vive el Ecuador por la presencia del Covid-19, con el objetivo de garantizar la estabilidad laboral y precautelar la economía del país durante la emergencia sanitaria.

Del total de estas empresas, 684 han optado por la reducción de la jornada de trabajo de cerca de 26 mil colaboradores. Cabe indicar que la reducción puede ser hasta 30 horas semanales, por un lapso máximo hasta seis meses y se puede renovar por seis meses adicionales por una sola ocasión.

Debido a sus actividades productivas, 488

empresas han registrado la modificación emergente de la jornada laboral para más de ocho mil trabajadores. Esta modificación puede incluir el desarrollo de actividades los días sábados y domingos sin sobrepasar las 40 horas de trabajo semanal.

Por otra parte, 4.855 empresas se han acogido a la suspensión de la jornada con más de 89 mil trabajadores. La suspensión de la jornada laboral no implica la finalización de la relación laboral. Una vez que culmine la emergencia sanitaria el trabajador deberá recuperar las horas suspendidas. El empleador que no se acoja al horario de recuperación no recibirá la remuneración correspondiente; o de ser el caso, deberá devolver al empleador lo recibido por concepto de remuneración durante el tiempo de suspensión emergente de la jornada laboral.

DISCUSIÓN

Según Keynes, una demanda efectiva insuficiente, puede llevarnos a ciclos en donde la ocupación laboral se detenga. En Ecuador, debido a la pandemia, el gobierno debió tomar medidas extremas para frenar el contagio y mantener la producción a medias, aplicando medidas como la Ley Humanitaria, de acuerdo a esta, el empleador puede reducir la jornada, hasta un máximo del 50%, por eventos de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificados. La remuneración se fijará acorde con las horas efectivamente trabajadas. El valor no podrá ser menor al 55% del salario que el trabajador percibía antes. El empleador puede extender la medida solamente por un año más. Estas medidas son cooperativas y ayudan a mantener el trabajo, pero paralelo a ello, la calidad de vida del trabajador presenta desequilibrios físicos, psicológicos y sociales, que han alterado la vida en familia y comunidad.

La aplicación de cualquier política puede tener



consecuencias distintas si se aplica en contextos diferentes. Si bien la situación de crisis provocada por el virus del Covid-19 afecta a empleadores y trabajadores, es importante señalar que para reducir algo del impacto negativo es necesario ser consciente de las actitudes y prácticas colaborativas de empleadores y empleados. El gobierno establece medidas que protegen el empleo en los sectores de la producción y aseguren la sostenibilidad de las empresas. La reducción en la jornada laboral apremia a los empleadores a automatizar aún más sus procesos productivos, y acomodar parte de este aumento de costos con reajustes salariales más bajos en el futuro.

Para Herrera y Briones (2020), la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, son necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la pandemia, pero también hay que atenuar sus efectos adversos en los sectores económicos y productivos del Ecuador. No podemos olvidar el papel que desempeñamos cada uno de nosotros al ser miembros de la sociedad ecuatoriana. Hoy más que nunca el país necesita mantenerse unido para vencer al virus, sino también para hacer frente a sus profundas consecuencias económicas.

Según Basantes (2020), la pandemia también ha impulsado iniciativas de trabajo colaborativo, entre negocios que se encuentran en el mismo nicho de mercado, para reducir costos y minimizar pérdidas. El emprendimiento como tal es fundamental, para la creación de un nuevo negocio ya sea para satisfacer un sector determinado o con el fin de salir adelante en medio de la pandemia. Tres de cada 10 ecuatorianos tienen un emprendimiento en el país, según un estudio de la Escuela de Negocios (ESPAE), debido a la pandemia del Covid-19 muchos se vieron obligados a modificar su oferta. Por ejemplo, aquellas personas

que en su momento aprendieron de comida gastronómica o de platos típicos por algún tipo de empleo previamente establecido, ofertan sus comidas mediante plataformas como las redes sociales con entrega a domicilio, porque la reducción de la jornada laboral les hizo ver la necesidad de buscar otras fuentes de ingresos que permitan solventar sus gastos.

CONCLUSIÓN

La reducción de la jornada laboral afectó la economía de los ecuatorianos. Algunos estaban acostumbrados a un nivel de vida estable, no cómodo, sí estable, y con la pandemia del Covid-19 les tocó ajustar su presupuesto y privarse de ciertos gustos para satisfacer sus necesidades básicas. Además, la pandemia trajo consigo otros gastos como el aumento del costo por el servicio de la internet y herramientas tecnológicas; del trabajo presencial se pasó al teletrabajo, lo que obligó al trabajador a poner a disposición sus bienes personales como insumos de trabajo (computadores, celulares y conexión a internet). A su vez, han realizado sus labores con herramientas de mediana o baja calidad lo que repercute directamente en su desempeño y en la calidad de los servicios públicos que se prestan. Si bien, la jornada de trabajo disminuyó de ocho horas diarias a seis horas, la carga laboral no. De cara a esto, la extensión diaria de trabajo se ha irregularizado, haciéndose extensivas prácticas como trabajar durante las noches o madrugadas, así como, los fines de semana. Esto, en definitiva, da cuenta de cómo la pandemia aumentó la intensidad del trabajo y extendió las jornadas más allá de los límites establecidos por contrato, a pesar de que en teoría la jornada laboral se redujo. El teletrabajo ha puesto en riesgo alto de enfermarse física o mentalmente al ciudadano, producto de situaciones relacionadas con la intensidad del trabajo.



REFERENCIAS

- Asamblea Nacional. (19 de Julio de 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19. Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-202. Quito, Pichincha, Ecuador: LEXISFINDER.
- Banco Central del Ecuador. (7 de Agosto de 2020). Evaluación del impacto macroeconómico del covid19 en la economía ecuatoriana. Quito. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1375-evaluacion-del-impacto-macroeconomico-del-covid19-en-la-economia-ecuatoriana>
- Basantes, X. (2020). El covid-19 y las oportunidades para emprender. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/blogs/solo-para-empresas-y-emprendedores/opinion-xavier-basantes-covid19-oportunidades.html>
- BBC News Mundo . (2020 de Abril de 2020). Coronavirus en Ecuador - El inédito y cuestionado plan de emergencia económica del país contra la crisis del covid-19. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52275464>
- CEPAL (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45557-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente>
- Código del Trabajo. (2015). En aplicación a la reforma establecida en la Disposición Reformativa Primera del Código Orgánico Integral Penal (R.O. 180S, 10II2014), la denominación del "Código Penal" y del "Código de Procedimiento Penal" fue sustituida por "Código Orgánico Integra. Quito, Pichincha, Ecuador: LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN.
- Herrera, S., y Briones, D. (30 de Junio de 2020). Análisis: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. <https://www.derechoecuador.com/analisis-ley-organica-de-apoyo-humanitario->
- Keynes, J. M. (2003). Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. México: Fondo de Cultura Económica.
- Loja, R. B. (15 de Mayo de 2020). El futuro del trabajo, teletrabajo y su influencia en la relación laboral. Derecho Ecuador. <https://www.derechoecuador.com/el-futuro-del-trabajo-teletrabajo-y-su-influencia-en-la-relacion-laboral>
- Martínez M. C., y Diez, R. F. (2020). Cinco cambios en las relaciones laborales provocados por el coronavirus. The conversation. <https://theconversation.com/cinco-cambios-en-las-relaciones-laborales-provocados-por-el-coronavirus-142023>
- Morocho, M. G. (9 de Junio de 2019). Jornada máxima de trabajo. Derecho Ecuador. <https://www.derechoecuador.com/jornada-maxima-de-trabajo>



Organización Internacional del Trabajo. (1 de Abril de 2010). “Convertirse en un hombre y no en una mera herramienta”: la OIT y las tendencias en tiempo de trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_143145/lang--es/index.htm

Sornoza Parrales, D., Parrales Poveda, M. L., Sornoza Parrales, G., Cañarte Rodríguez, T., Castillo Merino, A., Guaranda Sornoza, V., & Delgado Lucas, H. (Mayo 2018). Fundamentos de emprendimiento. Alcoy: Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

Bustamante, R. Y. S., Ruiz, G. R. S., Suarez, C. A. R., & Santiana, Z. L. T. (2020). El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 5(10), 774-797.

Zambrano, P. (28 de Agosto de 2020). El inicio de la recuperación económica tomaría entre 12 y 18 meses. (D. L. Hora, Entrevistador) Obtenido de <http://www.camae.org/economia/el-inicio-de-la-recuperacion-economica-tomaria-entre-12-y-18-meses/>