



Original Research Paper

INCIDENCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA EN LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA POST COVID 19

INCIDENCE OF ECUADORIAN LABOR LEGISLATION IN THE POST COVID 19 ECONOMIC REACTIVATIONS

Información de artículo

Freire Herrera Erick Rubén

Estudiante de Tecnología Superior en Planificación y Gestión del Transporte Terrestre, Instituto Superior Tecnológico Juan Bautista Aguirre, Daule, Ecuador

freireerick43@gmail.com

Erazo Rivera Jorge Tarquino

Magister en Tecnología e Innovación Educativa, Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil, Ecuador

Casal Rodríguez Chris Emerson

Magister en Administración de PyMEs, Universidad Estatal de Milagro, Guayaquil, Ecuador

Revista Científica Aristas

Recibido: 9 de agosto del 2021

Aceptado: 28 de octubre del 2021

Vol. 3, No. 2, noviembre 2021

ISSN: 2600-5662

Pág. 100-116

RESUMEN

La normativa laboral vigente se desconecta de la realidad, evidenciado por la crisis del COVID-19. Por tal razón, el presente estudio abarca un análisis de la normativa laboral actual para la reactivación económica post crisis de la COVID-19, el cual implica diagnosticar la situación laboral actual, analizar la percepción ciudadana sobre la aplicación de la normativa laboral dentro del mercado para la reactivación económica acorde a la normativa jurídica, y proponer medidas técnicas que permita la mejora de procesos por parte de las empresas e instituciones aplicando la normativa jurídica vigente. Se obtuvieron resultados relevantes sobre la incidencia que tiene la normativa legal laboral y la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual, no posee un impacto positivo entre los individuos pertenecientes a la población económicamente activa (PEA). Esto se basa en una metodología cuantitativa, de tipo descriptiva, la misma que contribuirá a futuros estudios de la relación que tienen las políticas públicas con los agentes económicos o grupos de interés de capital y social. Se concluye que se debe reformar el sistema jurídico laboral que permita acceder a mejoras en la productividad y fomente una verdadera reactivación económica ante la crisis sanitaria.

Palabras claves: sistema jurídico, laboral, economía, social, trabajadores.

ABSTRACT

Current labor regulations are disconnected from reality, evidenced by the COVID-19 crisis. For this reason, the present study includes an analysis of the current labor regulations for the economic reactivation after the COVID-19 crisis, which implies diagnosing the current labor situation, analyzing the citizen's perception of the application of labor regulations within the market for economic reactivation in accordance with legal regulations, and propose technical measures that allow companies and institutions to improve processes by applying current legal regulations. Relevant results were obtained on the incidence of legal labor regulations and the application of the Organic Law of Humanitarian Support, which does not have a positive impact among individuals belonging to the Economically Active Population (EAP). This is based on a quantitative, descriptive methodology, the same one that will contribute to future studies of the relationship that public policies have with economic agents or capital and social interest groups. It is concluded that the labor legal system must be reformed to allow access to improvements in productivity and promote a true economic reactivation in the face of the health crisis.

Keywords: legal system, labor, economy, social, workers.

INTRODUCCIÓN

La disrupción de la vida cotidiana debido a la expedición de políticas regulatorias para afrontar la crisis sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 trajo consigo múltiples consecuencias para todos los agentes económicos dentro del mercado de comercialización, producción y servicios. En este sentido, Ecuador registró su primer caso a finales del mes de febrero, declarándose la emergencia sanitaria por pandemia debido al contagio por el virus SARS-COV-2. Desde entonces, los contagios escalaron exponencialmente (Ministerio de Salud Pública, 2020).

En marzo de 2020, la rápida expansión del virus en la mayoría de los países de América y Europa permitió tomar decisiones concretas en medidas de bioseguridad como el distanciamiento social y cuarentena que generaron el cierre de la economía mundial, alterando las condiciones y jornadas de trabajo, permitiendo el paso de nuevas modalidades como el teletrabajo o el trabajo remoto. Adicionalmente, se redujeron horas de trabajo, consigo las remuneraciones que percibían ciertos trabajadores, sobre todo funcionarios públicos, cuya afectación se observó en millones de trabajadores y/o empleados de todo tipo de sector económico (Rudolph, y otros, 2020).

La incidencia que tuvo la crisis desatada por la declaratoria de emergencia ante la presencia de la COVID-19 en el mercado laboral ecuatoriano fue severa. Acorde a las estadísticas presentadas por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo (INEC) en su Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) se analiza una reducción considerable de empleos durante el período de confinamiento estricto, medida adoptada por el COE Nacional, expedida desde mediados de marzo a mediados de junio de 2020 y, durante la reactivación económica suscitada a partir del tercer trimestre de 2020, reveló que la tasa de empleo cayó en 11 puntos porcentuales, ubicándose en 52,8 % en relación al 64 % respecto al año 2019 (2020).

La amenaza de perder el empleo, que se refiere a la inseguridad laboral cuantitativa, o de empeoramiento de las condiciones de trabajo, que alude a la inseguridad laboral impuesta de forma unilateral por las organizaciones basándose en razones “técnicas”, tales como

la disminución de carga de trabajo o la paralización de la actividad productiva. Esta irregularidad dentro de los procesos puso de manifiesto la enorme diferencia de poder entre las partes. A pesar de los esfuerzos para una correcta reactivación económica de los sectores, la realidad ha mostrado la falsedad de esta supuesta solidaridad en el sacrificio (Thomas, 2020).

El confinamiento implicó una paralización de la producción y de la actividad económica con pérdidas que alcanzarían los 6.548 millones dólares en el sector privado acumulativo entre marzo 2020 y 2021 (BCE, 2020). Para el año 2021, el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2020) expuso que el Producto Interno Bruto (PIB) de Ecuador caería en al menos 2,5 %, por encima del 5,7 % promedio proyectado para América Latina y el Caribe.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) describe que, ante situaciones de emergencia, como la ocasionada por la pandemia, expresa una experiencia de incumplimiento que causa una disminución del compromiso organizacional, incidiendo en la satisfacción laboral, la confianza, la identificación organizacional e incluso del desempeño.

Ante lo expuesto, el problema radica en la escasa sostenibilidad y estabilidad laboral que enfrenta el país debido a la solución planteada dentro de la normativa laboral vigente expedida por el Gobierno contra la pandemia mundial del COVID-19, en lo que debería predominar la importancia que tiene el derecho al trabajo ante situaciones fortuitas. Por ello, las decisiones organizacionales se han basado en argumentos inexorables, ante los cuales los trabajadores solo han sido actores pasivos sin capacidad de gestión. Esta indefensión ante la protección unilateral de los beneficios empresariales y las circunstancias de aislamiento social y confinamiento han impedido a los trabajadores la posibilidad de utilizar la voz para defender o reclamar sus derechos. En efecto, Morrison (2011) determina que eventos fortuitos dentro de un mercado globalizado causa que las naciones replanteen alternativas que optimicen sus recursos para la gestión administrativa de sus trabajadores.

Los diversos actores de la economía disponen del Código del Trabajo como normativa para enfrentar la pandemia. Sin embargo, la legislación laboral ecuatoriana carece de elasticidad para enfrentar eventos fortuitos de magnitudes como la sucedida en el año 2020. Esto se mezcla con un mercado volátil, por lo cual, las garantías laborales deben poseer flexibilidad para la adaptación a los cambios que permita controlar las consecuencias como el desempleo y la desaceleración debido a la carencia de ingresos permanentes de los trabajadores para el dinamismo de consumo.

Acorde a la investigación efectuada por Cabezas Albán (2020) los diversos actores de la economía sólo habrían tenido disponible las normas del Código del Trabajo para enfrentar la pandemia, seguramente los estragos habrían sido exponencialmente superiores, pues el orden laboral ecuatoriano carece de elasticidad para hacer frente a los retos de una crisis de la raigambre de la que enfrentamos.

Por un lado, el servicio público no puede detener sus actividades, por ende, es imperante que se adapten a la nueva normalidad, para lo cual, es necesario establecer modalidades de trabajo no presenciales, como el teletrabajo emergente, el mismo que se encuentra regulado en el país. Esto permite que los servidores y trabajadores desarrollen sus actividades y tareas laborales de forma remota sin perder el servicio oportuno a la ciudadanía que debe brindarse.

La importancia del presente estudio radica en la búsqueda del bienestar de los trabajadores a través de normativas laborales adecuadas que ofrezcan la posibilidad de aplicar estrategias que mejore de manera efectiva la organización, el desarrollo productivo, la salud integral y el bienestar psicológico de todos los miembros de la organización, en conjunto con una serie de acciones que impulsen el sostenimiento de la empresa a través de la potenciación de las actitudes positivas, la motivación, las comunicaciones efectivas y constantes, aun en las condiciones adversas que supone en la actualidad la pandemia COVID-19.

Adicionalmente, se debe determinar que la razón principal del estudio radica en la rigidez legal, en materia laboral, que se ha impuesto a lo largo de la historia ecuatoriana, lo que incide en la decisión de los empleadores para reclutar y seleccionar nuevos colaboradores. Es decir, el gobierno ecuatoriano, al tratar de proteger a los empleados bajo relación de dependencia, pone trabas legales para evitar que los empleadores puedan disponer libremente de sus subordinados, pero al darles seguridad a los trabajadores les quitan a su vez a los empleadores y empresarios incluso el derecho de decidir sobre sus propias empresas, por lo que muchos optan por tener una limitada cantidad de personal.

Por ende, el análisis de la legislación laboral en el Ecuador debe sostener su orientación social en la protección al trabajador ante adversidades que debiliten al empleador económicamente, por lo cual, se motiva a investigar sobre este tema debido los cambios que incidieron por la emergencia sanitaria. Por ende, el estudio sobre el tema propuesto plantea observar tres aspectos fundamentales que todo sistema normativo laboral debería contemplar para proveer una elasticidad dentro del mercado capaz de preservar las plazas de empleo durante eventos fortuitos o emergentes:

- **La capacidad de alterar los rasgos de desempeño material del contrato:** Esta aseveración bajo condiciones excepcionales, los empleadores deberían tener la potestad de modificar las jornadas laborales de los trabajadores, su espacio o área de trabajo, la modalidad contractual, sus funciones y responsabilidades, entre otros aspectos de índole laboral, siempre y cuando, no se exceda la temporalidad acorde al periodo de emergencia sobre la fuerza mayor. Esto permite que los trabajadores y empleados el impacto de la inestabilidad laboral (Cabezas Albán, 2020).
- **La capacidad de flexibilizar el cumplimiento de obligaciones patronales:** Esta permite que se analice la mitigación de los efectos por eventos de fuerza mayor bajo la normativa jurídica actual por medio del cumplimiento de las obligaciones laborales. Es decir, reprogramación de pagos, salarios y beneficios sociales, lo que permite que tanto empleadores como empleados, en igualdad de impacto económico, asuman riesgos sobre estos eventos (Cabezas Albán, 2020).
- **Aprender de la ingeniería, la rigidez puede colapsar un edificio:** La rigidez de los contratos laborales afectan severamente la liquidez del empleado, pero al mismo tiempo, afecta al empleador debido a los costos que implica una desvinculación laboral. Es decir, se tiene que llegar a un acuerdo bilateral para que no se afecten las decisiones contractuales de ambas partes (Cabezas Albán, 2020).

La crisis sanitaria por la propagación del COVID-19 ocasionó pérdidas en los sectores económicos, teniendo como consecuencia la reducción de jornadas de trabajo, y por ende, desempleo. Por un lado, muchas empresas paralizaron parcial o totalmente su actividad económica debido a las restricciones de movilidad interna y confinamiento de los ciudadanos para evitar un contagio masivo con el virus. Por otro, quienes lograron laborar

mediante aforos permitidos, no lograron obtener una sinergia entre las labores personales y las profesionales a través de modalidades contractuales como el trabajo remoto o teletrabajo debido a la carencia de infraestructura tecnológica, cumpliendo las medidas emitidas por el Comité de Operaciones Emergente Nacional (COE).

Si bien la situación puede percibirse como un evento transitorio, y buena parte de los trabajadores esperan recuperar su empleo y las condiciones de trabajo alteradas tras la crisis, las percepciones acerca de cómo se han adoptado estas medidas laborales, el mantenimiento más o menos duradero de ciertas condiciones de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo) y los efectos sufridos durante estos meses, pueden tener consecuencias profundas para las relaciones entre los individuos y las organizaciones.

Por ello, la investigación referencial es escasa ante una economía golpeada por una pandemia, pero tiene resultados cuyo factor común fue el desenvolvimiento de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, implementada durante el estado de excepción regido por la pandemia declarada debido a la COVID-19. En efecto, el Ministerio de Trabajo (2020), a través del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, regula la aplicación de esta modalidad debido al mal uso de esta condición laboral, lo que permitió trasladar la oficina a los hogares. Sin embargo, se omitió la verdadera misión que se debe efectuar dentro de este modo de trabajo, manifestado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016):

Los beneficios para los trabajadores van desde desplazamientos más breves, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, que incluyen una mayor capacidad de conciliar las responsabilidades profesionales [...] los empleadores pueden beneficiarse de un aumento de la productividad, menores gastos generales, y del acceso a una fuerza de trabajo más amplia, diversa, motivada y capacitada. Para los gobiernos, el teletrabajo podría ser una estrategia para hacer frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana, y para promover oportunidades de trabajo incluyentes para todos (OIT, 2016).

Por tal efecto, Ahlers (2016) efectuó un estudio en el cual alerta que 47 % de personas que fueron encuestados declararon que su salud mental se vio afectada desde la pandemia, e incluso se incrementaron los niveles de ansiedad y estrés por el impacto en la poca gestión de procesos durante sus jornadas del teletrabajo. Cabe indicar que esta modalidad contractual fue adoptada en el Código de Trabajo en la promulgación de la Ley Orgánica de Ayuda Humanitaria (LOAH), en junio de 2020 (Redacción Diario El Comercio, 2020).

Es importante efectuar observaciones exhaustivas sobre las disposiciones gubernamentales que vulneran ciertos derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (2008). Por ello, surge la necesidad de investigar sobre las infracciones de derechos laborales debido a las medidas adoptadas para controlar la crisis sanitaria debido al COVID-19, y así, garantizar que los derechos expedidos en la LOAH, mejore la economía e impacto generado a las familias ecuatorianas.

Ante lo expuesto, se resalta la investigación que efectuaron Barahona & Rosado (2021) en la cual establecen que existieron 15.724 personas por despido intempestivo, 16.874 por caso fortuito o fuerza mayor; 100.797 por acuerdo entre las partes y, 47.457 por otras causas entre el periodo marzo 2020-marzo 2021. Esta investigación pretende analizar la normativa laboral actual para la reactivación económica post crisis de la COVID-19, el cual implica diagnosticar la situación laboral actual, analizar la percepción ciudadana sobre la aplicación de la normativa laboral dentro del mercado para la reactivación

económica acorde a la normativa jurídica, y proponer medidas técnicas que permita la mejora de procesos por parte de las empresas e instituciones aplicando la normativa jurídica vigente.

METODOLOGÍA

La investigación se determinó bajo un enfoque mixto para la búsqueda de una solución al problema presentado basado en información documental y de campo que permita analizar la legislación laboral ecuatoriana para la reactivación económica luego de la declaratoria de emergencia sanitaria debido a la pandemia del Covid 19 y su incidencia dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH).

Adicionalmente, se presenta una investigación de carácter no experimental y transversal, que recolecta datos e información sobre la propuesta de investigación, a fin de brindar una solución al problema propuesto que contribuya a estudios futuros para la comunidad científica e investigativa.

El alcance es de carácter exploratorio, en el cual se da a conocer el contexto sobre la propuesta de investigación, la misma que posee poca información que permita obtener resultados precisos; y descriptiva, la misma que evalúa ciertas características del problema de estudio.

La población y muestra utilizada es toda persona que se encuentra considerada como Persona Económicamente Activa (PEA), que son alrededor de 6.7 millones de ecuatorianos (INEC, 2021). Adicionalmente, se considera una estratificación, la que permite simplificar los procesos respecto a alguna característica, que, en este caso, se delimitó en el cantón Daule, tanto la cabecera cantonal como en la parroquia satélite, con 42619 personas aproximadamente (SNI, 2018). En total, se encuestó a 381 personas tal como se demuestra en la ecuación 1:

Ecuación 1: Fórmula muestral

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Fuente: (Badii, Castillo, & Guillen, 2017)

- N = tamaño de la población (42619)
- e = margen de error (porcentaje expresado con decimales) (5%)
- z = puntuación z (1,95)
- m= muestra (381)

La recolección de la información se efectuó mediante la aplicación de encuestas de campo cumpliendo con las medidas de bioseguridad adecuadas. Esta técnica permitió recopilar la información para cuantificar los factores incidentes en la ejecución de la legislación laboral ecuatoriana.

RESULTADOS

Tabla 1. Sexo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Hombre	186	49%
Mujer	195	51%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

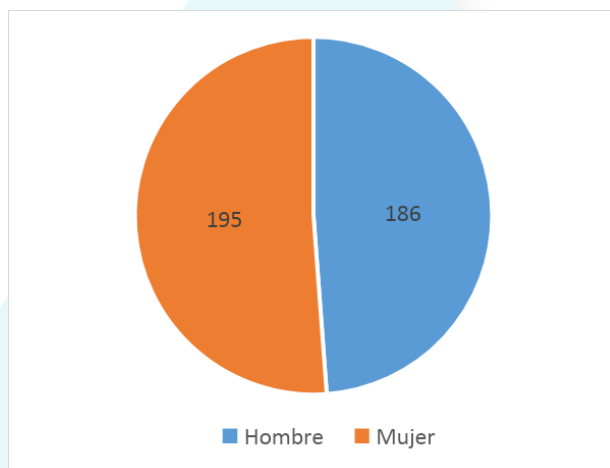


Figura 1. Sexo del encuestado

Como reflejan los resultados en la figura 1 el 51 % de los encuestados, pertenecientes al PEA, son mujeres. Por ende, se puede deducir que las mujeres fueron las más impactadas en sus actividades económicas como sustento de su hogar, y quienes laboran en jornadas extendidas entre su rol de madre y trabajador.

Tabla 2. Edad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
15-25 años	25	7%
25-35 años	247	65%
35-55 años	87	23%
más de 55 años	22	6%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

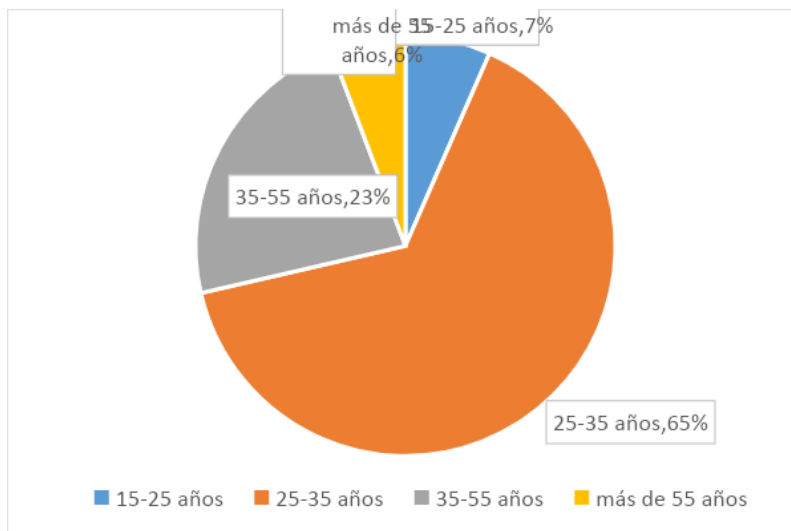


Figura 2. Edad promedio del encuestado

Como se aprecia en la figura 2, el rango de edad de la muestra radica entre los 25 a 35 años, ocupando el 65 % de los encuestados dentro del PEA, lo que supone que, es un rango de madurez en la cual se ha adquirido cierto nivel de formación y experiencia profesional para enfrentar situaciones adversas como lo sucedido en el año 2020 con la declaratoria de pandemia.

Tabla 3. Situación laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Sí	102	27%
No	279	73%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

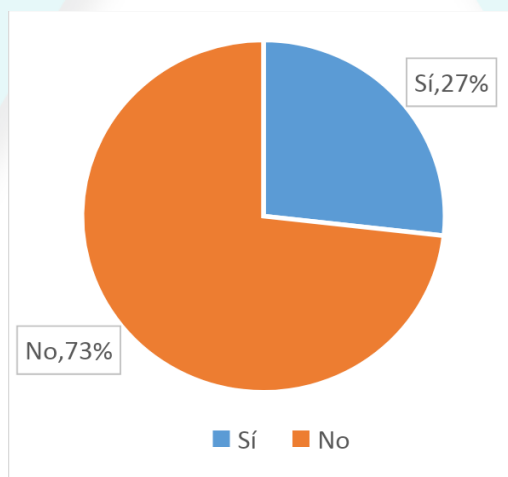


Figura 3. ¿Actualmente se encuentra laborando?

En la figura 3, se puede apreciar que el 73 % de los encuestados no se encuentran laborando, actualmente. Esto podría indicar que la reactivación económica se encuentra pausada o a paso lento, reduciendo la brecha para continuar con la mejora en la calidad de vida de los ciudadanos.

Tabla 4. Motivo de su situación laboral negativa

Escala	Frecuencia a	Porcentaje e
Despido Intempestivo	65	23%
Reducción de Jornada	94	34%
Liquidación/Cierre de la empresa	82	29%
Otros (especifique):	38	14%
TOTAL	279	100%

Elaborado por: Autores

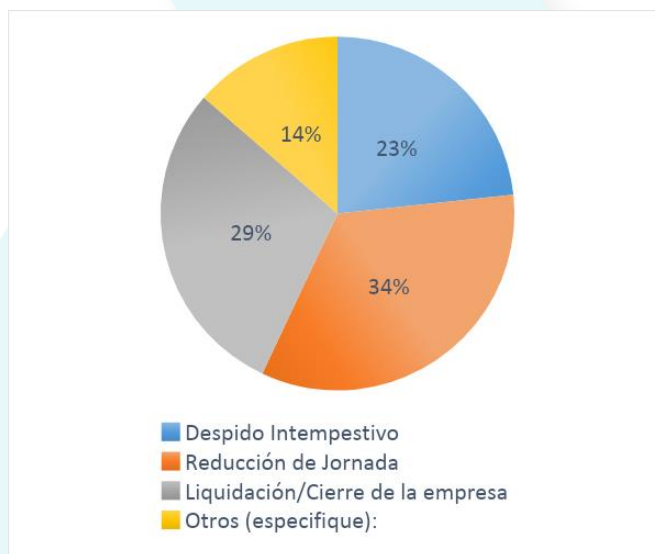


Figura 4. En caso de que su respuesta anterior sea NO, ¿cuál fue el motivo por el que no labora actualmente?

La figura 4 indica que el motivo debido a la situación laboral negativa por parte de los encuestados se debe a la reducción de la jornada laboral, lo que implica, disminuir su sueldo en función de la carga de trabajo dentro de la empresa, esto se refleja en el 34 % de los resultados. Adicionalmente, un 14 % de los encuestados especifican otro tipo de incidencias como la carencia de cuidados en sus infantes, el trabajo informal que se detuvo por el confinamiento, los aforos en lugares públicos, el aislamiento, la sobrecarga laboral y la noción de disponibilidad absoluta del empleado.

Tabla 5. Incidencia de la normativa legal para la reactivación económica

Escala	Frecuencia a	Porcentaje e
Totalmente de acuerdo	58	15%
De acuerdo	87	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	8%
En desacuerdo	97	25%
Totalmente en desacuerdo	107	28%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

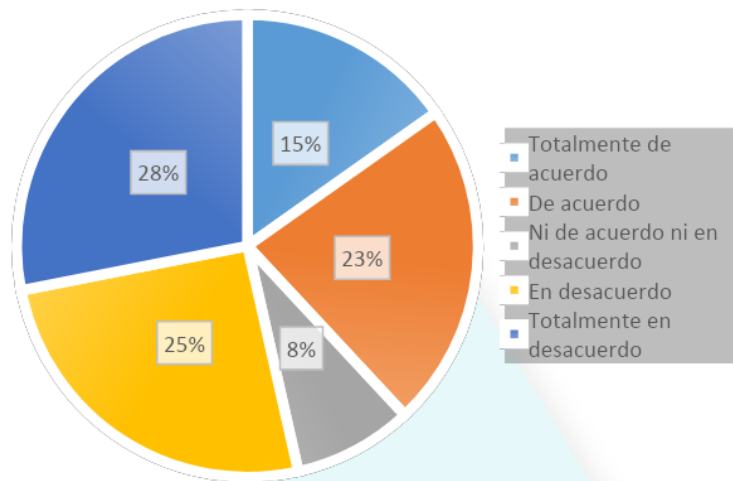


Figura 5. ¿Está acorde con lo establecido dentro de la Ley de Apoyo Humanitario respecto a la incidencia en materia laboral para la reactivación económica?

La incidencia de la normativa legal para la reactivación económica supone que no posee lo necesario para ejecutar un plan de acción que contrarreste lo acontecido en el año 2020. Esta aseveración radica que un 54 % de los encuestados considera que la LOAH como clave para la reactivación económica no contribuye en materia laboral.

Tabla 6. Incidencia de la normativa legal en la clase trabajadora

Escala	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Totalmente de acuerdo	157	41%
De acuerdo	79	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	47	12%
En desacuerdo	89	23%
Totalmente en desacuerdo	9	2%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

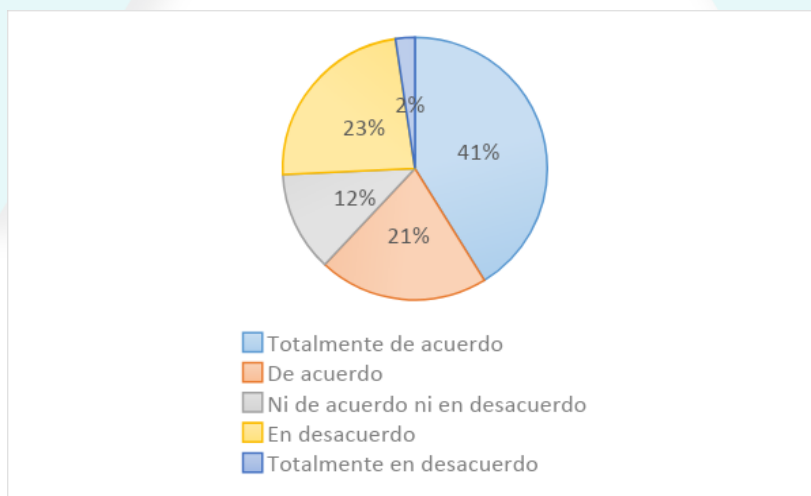


Figura 6. ¿Considera que lo establecido en la Ley de Apoyo Humanitario respecto a la incidencia en materia laboral para la reactivación económica afecta a la clase trabajadora?

El 62 % de los encuestados considera que la LOAH no cumple con las funciones en materia laboral para la reactivación económica, debido a que afecta a los trabajadores. Esto supone que la reducción de jornada laboral, sueldos y salarios de ciertos empleados, la sobrecarga de trabajo debido al cambio de modalidad contractual (teletrabajo), entre otros factores, inciden que la normativa no mejora las condiciones luego de la emergencia sanitaria, tal como se aprecia en la figura 6.

Tabla 7. Incidencia de la normativa legal al principio de intangibilidad

Escala	Frecuenci	Porcentaj
	a	e
Totalmente de acuerdo	98	26%
De acuerdo	136	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	7%
En desacuerdo	78	20%
Totalmente en desacuerdo	44	12%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores



Figura 7. ¿Considera que lo establecido en la Ley de Apoyo Humanitario respecto a la incidencia en materia laboral para la reactivación económica afecta el principio de intangibilidad laboral?

El principio de intangibilidad observa que todo individuo tiene derecho al trabajo para vivir en sociedad, por ende, no puede quebrantar ningún derecho adquirido (Serrano Mora, 2020). En virtud de lo expuesto, la figura 7 demuestra que el 62 % de los encuestados se muestra de acuerdo que lo establecido por la normativa legal (LOAH) incide en la vulneración de derechos consagrados en la constitución en materia laboral.

Tabla 8. Incidencia de la normativa legal al principio de irrenunciabilidad

Escala	Frecuenci	Porcentaj
	a	e
Totalmente de acuerdo	82	22%
De acuerdo	97	25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	94	25%
En desacuerdo	49	13%
Totalmente en desacuerdo	59	15%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

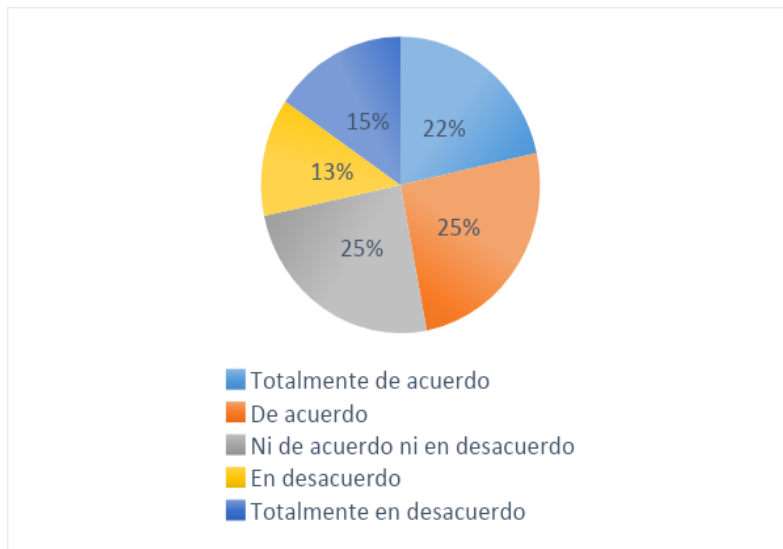


Figura 8. ¿Considera que lo establecido en la Ley de Apoyo Humanitario respecto a la incidencia en materia laboral para la reactivación económica afecta el principio de irrenunciabilidad?

El principio de irrenunciabilidad refiere a que no se puede renunciar a los derechos laborales estipulados en la normativa legal (Serrano Mora, 2020). Por tal razón, la figura 8 muestra que un 47 % acuerda que los derechos de los trabajadores se vieron afectados al no indemnizarlos correctamente por despido debido a causa mayor (pandemia), reducción de jornadas laborales, entre otros aspectos.

Tabla 9. Incidencia de la normativa legal en el mercado económico ecuatoriano

Escala	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Totalmente de acuerdo	74	19%
De acuerdo	59	15%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	98	26%
En desacuerdo	74	19%
Totalmente en desacuerdo	76	20%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

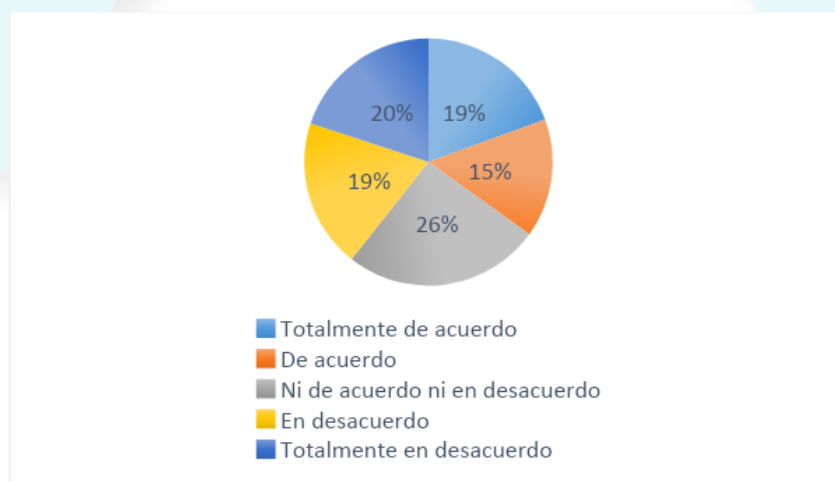


Figura 9. ¿Considera que lo establecido en la Ley de Apoyo Humanitario ha fortalecido al mercado para una efectiva reactivación económica?

Existe una diferencia corta entre el porcentaje de encuestados que se encuentran de acuerdo que la LOAH, como normativa legal, ha fortalecido al mercado para una efectiva reactivación económica, contra quienes no. La figura 9 señala que un 39 % no considera que esta ley haya fortalecido el mercado ecuatoriano. En contraste, un 35 % menciona que si impulsa una reactivación sostenible en los diferentes sectores económicos.

Tabla 10. Incidencia de la normativa legal en las garantías al derecho laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Totalmente de acuerdo	136	36%
De acuerdo	98	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	78	20%
En desacuerdo	54	14%
Totalmente en desacuerdo	15	4%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

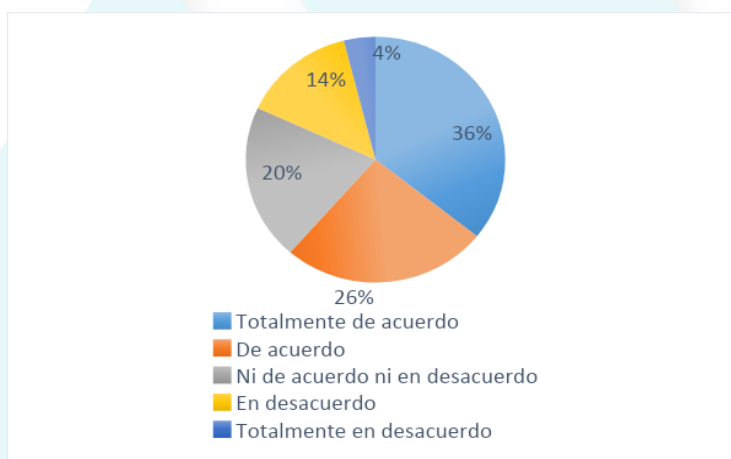


Figura 10. ¿Considera que el Estado debió garantizar el derecho de los trabajadores a través de las disposiciones establecidas en la Ley de Apoyo Humanitario para una efectiva reactivación económica?

La LOAH se expidió con el fin de promover mejoras socioeconómicas para aquellos sectores que fueron golpeados por la crisis sanitaria dentro del Ecuador. Ante esto, el 62 % de los encuestados señalan que la ley debió garantizar los derechos de los trabajadores para la reactivación económica familiar y organizacional ante la pandemia, que golpeó a muchos hogares debido al desempleo y lentos procesos productivos por las medidas sanitarias para reducir la propagación del COVID-19.

Tabla 11. Medidas alternativas para la reactivación del mercado ecuatoriano

Escala	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Totalmente de acuerdo	187	49%
De acuerdo	78	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	56	15%
En desacuerdo	40	10%
Totalmente en desacuerdo	20	5%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

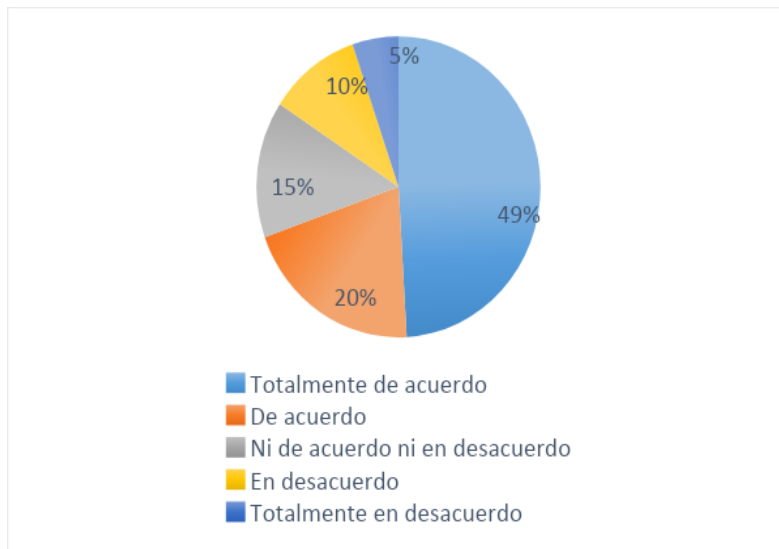


Figura 11. ¿Considera que se pudieron tomar otro tipo de medidas efectivas que permitan una recuperación económica para todos los agentes participantes de un mercado?

El 54 % de los encuestados coincide que la normativa legal pudo suponer un cambio en las condiciones laborales del país, optando por la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TICs), herramientas administrativas de control, entre otros, que permita una recuperación económica para todos los agentes participantes de un mercado (ver figura 11).

Tabla 13. Conocimiento sobre situaciones laborales diferentes

Escala	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Si	315	83%
No	66	17%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Autores

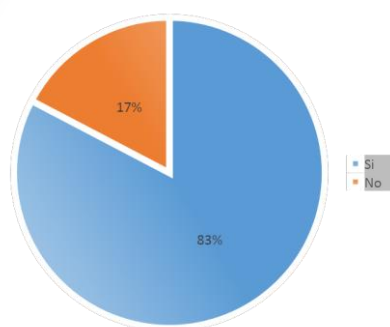


Figura 12. ¿Conoce casos a quienes les haya afectado la legislación laboral vigente (exceptuando usted, de ser el caso)?

Acorde a la figura 12, el 83 % de los encuestados tiene conocimiento sobre los efectos que tuvo la aplicación de la normativa legal dentro del mercado laboral. Esto a su vez evidencia que muchas personas quedaron sin trabajo, y que la recuperación económica podría tardar un año más. La escasa flexibilidad en el cumplimiento de los derechos laborales causa que las empresas opten por declararse en quiebra para no liquidar a sus empleados como es debido.

DISCUSIÓN

La COVID-19 puso a prueba la adaptabilidad de los ordenamientos jurídicos en áreas especialmente sensibles a los cambios económicos como el Derecho del Trabajo. El cierre de las puertas al mercado internacional intensificó la crisis, agravando un sistema laboral como el ecuatoriano, que está construido sobre la base de asunciones quiméricas aisladas de la realidad. Tal como se muestran los diferentes resultados obtenidos, Ecuador carece de una correcta articulación de las variadas herramientas sociales que intervienen como agentes del empleo: la política pública, el derecho laboral, los empleadores y trabajadores.

Las acciones que se ejecuten dentro del mercado económico ecuatoriano deben tener su impacto en la generación de nuevas plazas de trabajo, la reactivación de la inversión nacional y extranjera. Sin embargo, todo sistema es lento y desigual, por ende, la legislación laboral debe modificarse y que se integre con las demás políticas públicas que generen propuestas de acción inmediata ante eventos como el sucedido en el 2020 mediante un aumento de la cultura de ahorro doméstico para disminuir el nivel de derroche de recursos bajo la forma de consumo suntuario por la reducción de los ingresos familiares, monitorear la fuga de ahorros, y controlar la remuneración de factores de producción externos que actúan en el país.

Las medidas que se proponen deben estar alineadas al plan de desarrollo, las cuales, deben vincularse al aumento de oportunidades de empleo, y mejorando en las siguientes condiciones:

- a. Acuerdos políticos para un apoyo integral dentro de las comisiones para las políticas públicas de empleo;
- b. Incrementar la inversión en la gestión del conocimiento, es decir, el desarrollo de la capacidad humana en seguridad, salud ocupacional, educación y capacitación;
- c. Aumentar el acceso a los recursos de forma equitativa, tales como financiamiento, tecnología, asistencia, formación;
- d. Desarrollo de políticas públicas que impulse la producción, fomente el emprendimiento

CONCLUSIONES

A lo largo de los años, la economía ecuatoriana ha sentido los efectos de no poder supervisar el cumplimiento de la normativa laboral. Sin un ordenamiento jurídico que permitiera dar alternativas legales para enfrentar los embates de la crisis sanitaria, el Gobierno tuvo que utilizar mecanismos poco ortodoxos, pero necesarios para paliar los efectos de las medidas adoptadas para evitar la propagación de la COVID-19.

La forma de ejecutar y dar cumplimiento a las funciones y responsabilidades encomendadas en los puestos de trabajo cambió, por ende, se debe pensar en concebir las normas legales bajo una proyección futura. La aplicación de un sistema normativo laboral frente a un mercado económicamente volátil debe flexibilizarse para que las empresas puedan adaptarse a los cambios y evitar el mal mayor: la pérdida de empleos y de ingresos permanente de los trabajadores; además, de garantizar su aplicación a todos los derechos que consagra la Carta Magna

La propuesta implicó un diagnóstico de la situación laboral actual, que indica una crisis económica y social profunda en su proyección futura; el análisis de la percepción ciudadana sobre la aplicación de la normativa laboral dentro del mercado para la reactivación económica acorde a la normativa jurídica, la misma que ha afectado la forma

de convivencia, expectativas y comportamiento de los ciudadanos; y la propuesta de medidas técnicas que permita la mejora de procesos por parte de las empresas e instituciones aplicando la normativa jurídica vigente.

La documentación referencial insta a recordar que nuestro país no se encuentra preparado para afrontar crisis mundiales, por ende, la percepción de los ciudadanos es evidente en cuanto a la capacidad que tienen las empresas, sobre todo las microempresas, a sobrellevar eventos como el producido por la Covid 19.

El mayor desafío que tiene Ecuador es cambiar la mentalidad cuando se deba cumplir con una jornada específica de trabajo y no tener una gestión por resultados dentro de la empresa, la misma que permita visualizar el nivel de cumplimiento de los trabajadores respecto a las nuevas jornadas y modalidades de contrato. Este análisis debe ser consultado por las comisiones de gobierno encargadas de mejorar las condiciones laborales para ser implementado. La implementación de medidas que disminuyan la carencia de articulación entre los empleados y trabajadores con la sociedad y los sectores de la economía y productividad, requieren un refuerzo en el sistema jurídico laboral, un consenso que consolide la institucionalidad e inste a los diferentes grupos de interés a participar en el desarrollo de una hoja de ruta para la ejecución de un correcto plan de reactivación económica.

Finalmente, se analiza la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que representa un nuevo desafío en el derecho laboral ecuatoriano. Positivamente, la autorización de celebrar convenios para modificar aspectos económicos de la relación laboral es un paso importante para que las partes puedan configurar nuevas condiciones que permitan la subsistencia del contrato de trabajo. Negativamente, se vulnera directamente el derecho fundamental a la seguridad jurídica, transgrediendo la preservación de las fuentes de actividad económica y, del propio empleo a largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahlers, E. (2016). Flexible and remote work in the context of digitalization and occupational health. *International Journal of Labour Research* olume, 85-101.
- Asamblea Nacional Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449.
- Badii, M., Castillo, J., & Guillen, A. (2017). *Tamaño óptimo de la muestra*. InnOvaciOnes de NegOciOs.
- Barahona Tapia, L. I., & Rosado Tomala, J. V. (2021). *Análisis crítico de la Ley de apoyo humanitario frente al derecho constitucional al trabajo y sus efectos en la provincia de Los Ríos*. Babahoyo: Tesis publicada por la UNIANDES.
- BCE, B. C. (2020). *Información Estadística Mensual No.2991*. Quito: Boletines mensuales del BCE. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de <https://contenido.bce.fin.ec/home1/estadisticas/bolmensual/IEMensual.jsp>.
- Cabezas Albán, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 26.
- CEPAL. (2020). *Informe Especial Covid-19 No. 2*. Santiago: Publicaciones de la CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45445/1/S2000286_es.pdf

- INEC, I. N. (15 de 03 de 2020). *Censo Nacional Económico*. Obtenido de Ecuador en Cifras: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-nacional-economico/>
- INEC, I. N. (31 de 01 de 2021). *Boletín Técnico N° 02-2021-ENEMDU*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Enero-2021/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20ene21.pdf>
- International Monetary Fund. (2020). *World Economic Outlook: The Great Lockdown Statistical*. Washington: IMF.
- Ministerio de Salud Pública. (06 de 04 de 2020). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/coronavirus-covid-19/>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Más de 6000 empresas se han acogido a la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/mas-de-6000-empresas-se-han-acogido-a-la-reduccion-modificacion-o-suspension-emergente-de-la-jornada-laboral/>
- Morrison, E. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 373–412. doi:<https://doi.org/10.1080/19416520.2011.574506>
- OIT, O. I. (2016). *Cuáles son los riesgos del teletrabajo en las tecnologías de comunicación y los servicios financieros?*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang--es/index.htm
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Redacción Diario El Comercio. (22 de Junio de 2020). Ley de Apoyo Humanitario se publicó en el Registro Oficial, ¿qué implica? *Diario El Comercio*.
- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., & Kunze, F. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. <https://doi.org/10.31234/osf.io/k8us2>.
- Serrano Mora, L. V. (2020). *Análisis de la Legislación laboral ecuatoriana y su incidencia*. Guayaquil: Tesis publicada por la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- SNI, S. T. (31 de 12 de 2018). *Ficha 0906_Daule_Guayas*. Obtenido de Sistema Nacional de Información: http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/Portal%20SNI%202014/FICHAS%20F/0906_DAULE_GUAYAS.pdf.
- Thomas, H. (2020). Pandemic, poverty, and power in global exploitation chains. *Futures of Work* <https://futuresofwork.co.uk/2020/06/05/pandemicpoverty-and-power-in-global-exploitation-chains/>.