



GOLPES, CAMBIOS Y CRISIS

Los índices de empleo y desempleo se agravaron por la pandemia. Aunque la Ley Humanitaria intentó sostener las plazas de empleo, no evitó despidos. Por VÍCTOR HUGO CARREÑO

La pandemia golpeó el mercado laboral: empresas con menos capacidad para sostener plazas de trabajo, desempleo, informalidad y trabajadores con menos poder adquisitivo.

El análisis laboral de 2020 tiene como factor principal la pandemia de COVID-19. El golpe a la economía nacional se refleja en los índices laborales.

Según la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la tasa de empleo adecuado a

septiembre es de 32,1%, mientras que en el período anterior fue de 38,5%. Es decir, hay menos personas con un empleo que les garantice un salario igual o superior al básico.

El subempleo (categoría donde las personas ganan menos que el salario básico) aumentó de 19,7% en septiembre de 2019 a 23,4% en septiembre de 2020. Mientras, el desempleo aumentó de 4,9% a 6,6%.

Con el confinamiento de dos meses en la etapa más crítica de la pandemia (marzo y abril) y las restricciones para evitar la pro-

pagación de COVID-19, que afectaron a la capacidad productiva de las empresas, hubo una ola de despidos en el país. El Ministerio de Trabajo registra 530.525 actas de finiquito desde marzo hasta noviembre; sin embargo, en el mismo período, hubo 296.039 nuevos contratos de trabajo que continúan vigentes.

La presidenta del Comité Empresarial Ecuatoriano, Caterina Costa, indica que la situación laboral es crítica en el país, pero que no dista mucho del período prepandemia. “El problema no es solo cíclico, sino también estructural, ya que sigue siendo tarea pendiente reducir las rigideces del mercado laboral que han hecho difícil el acceso a un trabajo para todas aquellas

personas que año a año se suman a la población económicamente activa”, explica.

El sector empresarial considera que el Código de Trabajo contiene disposiciones rígidas para la contratación y desvinculación de personal que incide en los costos de producción. Costa sugiere reformas en la jubilación patronal, retomar la modalidad de contrato a plazo fijo y reducir los costos de terminación de la relación laboral.

La Ley Humanitaria permitió nuevas modalidades de contratación por tiempo definido, reducción de jornadas (y por ende de sueldos) y acuerdos internos para modificar las condiciones económicas de los contratos. Disposiciones que modificaron reglas laborales y que Costa considera ayudaron a mantener plazas de trabajo.

Según una encuesta de Deloitte, el 31% de empresas adoptó el contrato emergente (por tiempo definido, máximo un año) y el otro 31% aplicó la reducción de la jornada. Roberto Estrada, socio de consultoría de la firma, señala que los porcentajes son bajos porque las empresas consultadas (en total 108, entre nacionales y extranjeras) son grandes y pueden resistir de mejor forma la crisis, a diferencia de las pequeñas y medianas.

Sin embargo, el mismo informe señala que 71% de esas empresas disminuyó la cantidad de empleados. Es decir, más fueron las empresas que desvincularon personal en relación a las que se acogieron a las medidas para preservar las plazas de empleo.

Estrada indica que quizás sin la Ley la situación hubiera sido peor. “Hay que verlo desde esa



SEGÚN UNA ENCUESTA DE DELOITTE, 31% DE EMPRESAS ADOPTÓ EL CONTRATO EMERGENTE, OTRO 31% REDUJO LA JORNADA Y 71% DISMINUYÓ LA CANTIDAD DE EMPLEADOS.

óptica (...) La Ley Humanitaria vino a ser como una especie de boya para no tener que incurrir en recortes más agresivos”.

Erik Pacheco, gerente de la consultora Lumen Business Partner, considera que tanto las empresas como la clase trabajadora fueron afectadas. Las primeras, por la reducción

de sus ingresos ante el confinamiento, situación que incidió en la destrucción de plazas de trabajo del empleo formal.

Pachecho señala que la Ley Humanitaria permitió mantener plazas de trabajo. Indica que medidas como la reducción de jornada es una solución viable. “Si una empresa ha bajado el nivel de ventas de manera drástica y no tiene la misma cantidad de clientes, ¿cómo va a seguir

EVOLUCIÓN DE EMPLEO

	Jun-19	Sep-19	Mayo/junio 2020	Sep-20
Empleo adecuado	37,9%	38,5%	16,7%	32,1%
Subempleo	20,3%	19,7%	34,5%	23,4%
Empleo no pleno	26,4%	25,9%	25,2%	26,3%
Empleo no remunerado	10,4%	10,4%	7,7%	10,8%

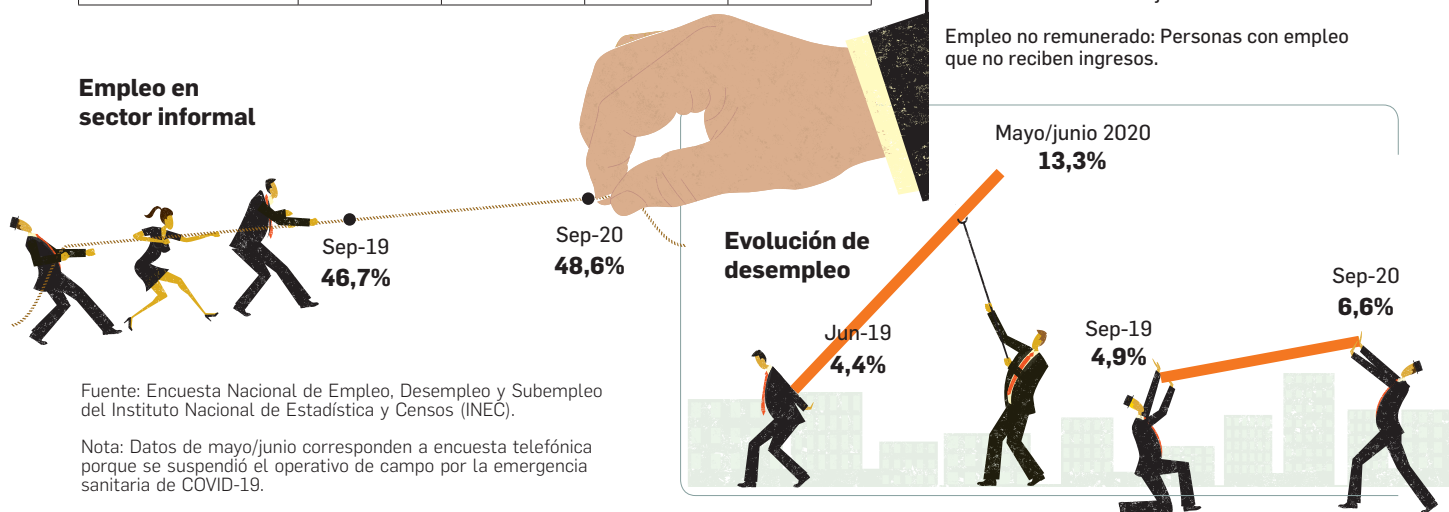
Empleo adecuado: Personas que perciben ingresos iguales o superiores al salario básico y trabajan 40 horas a la semana o más.

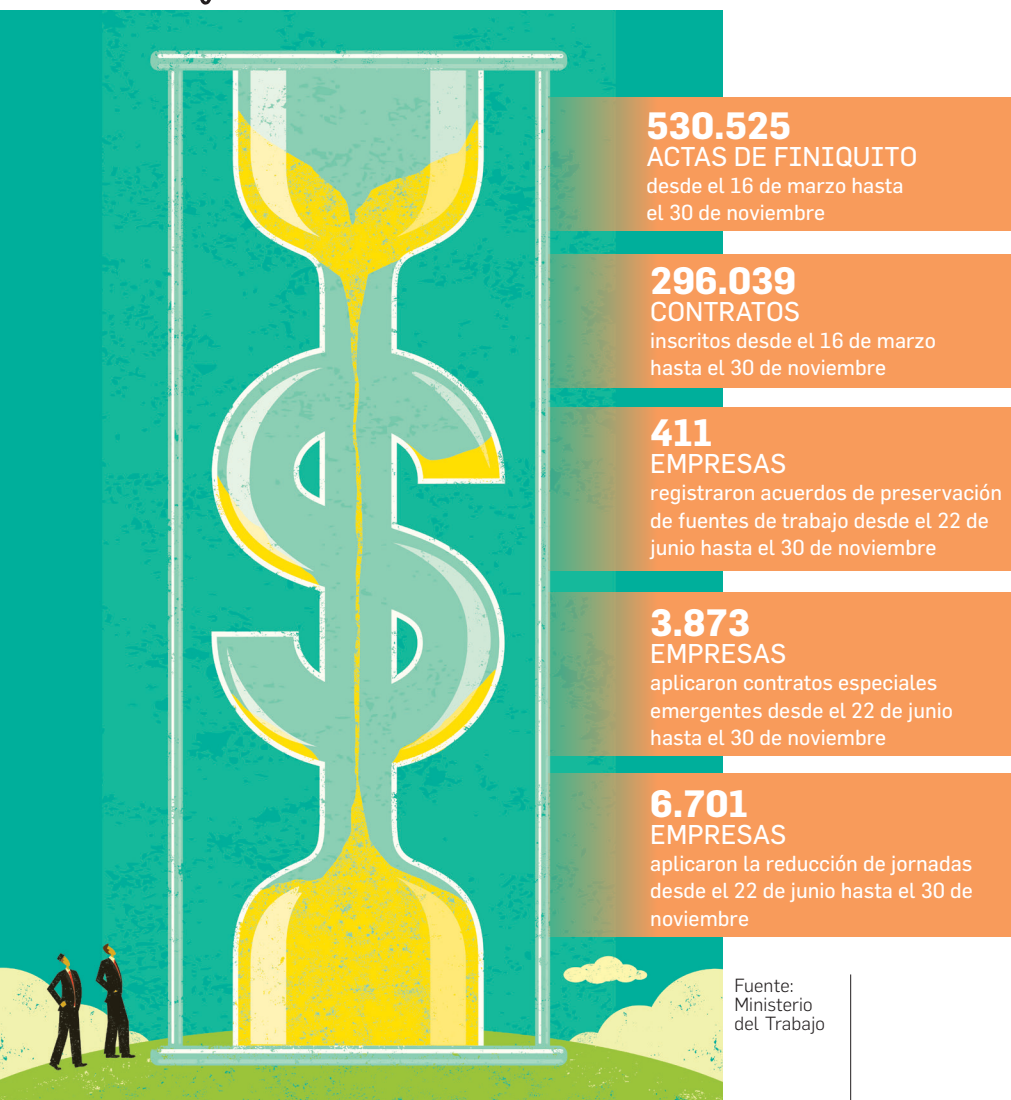
Subempleo: Personas que perciben ingresos inferiores al salario básico y/o trabajan menos de 40 horas a la semana y tienen el deseo de trabajar horas adicionales.

Empleo no pleno: Personas que perciben ingresos inferiores al salario básico y/o trabajan menos de 40 horas a la semana y no tienen el deseo de trabajar horas adicionales.

Empleo no remunerado: Personas con empleo que no reciben ingresos.

Empleo en sector informal





pagando los mismos sueldos”.

Sin embargo, también acepta que hubo abusos de parte de ciertas empresas que desvincularon personal sin liquidaciones justas.

“CRISIS DE DERECHOS”

Si bien durante la pandemia se tomaron medidas para preservar el empleo, éstas también se entrelazan con los derechos laborales. Pablo José Iturralde, director del Centro de Derechos Económicos y Sociales, considera que estas medidas significaron un retroceso en derechos laborales.

“Atravesamos una crisis de derechos laborales provocada

por el alto nivel de desempleo y esto es resultado principalmente de las reformas que flexibilizaron el trabajo”, comenta.

Iturralde explica que la Ley Humanitaria redujo las garantías para los trabajadores en la relación laboral y los empleadores se sintieron con más poder ante la mínima capacidad de negociación de los trabajadores.

De esta manera, hubo abusos. Un reporte del Centro de Derechos Económicos y Sociales, con información proporcionada por el Ministerio del Trabajo por disposición judicial, revela que 87% de empresas que se acogieron a la

reducción de la jornada lo hicieron de manera retroactiva, pese a que la Ley lo prohíbe.

Por ejemplo, una empresa notificó a sus empleados la reducción de la jornada el 31 de agosto, pero la reducción de los sueldos en base a la disminución de las horas de trabajo se aplicó desde el 1 de agosto.

El informe se elaboró con datos del Ministerio del Trabajo, después de que un juez ordenó entregar la información sobre reducción de jornadas en una acción de protección propuesta por trabajadores de Explocen en contra de la empresa y el Ministerio. Explocen aplicó la reducción de jornada de manera retroactiva y la justicia falló a favor de los trabajadores.

Angélica Porras, miembro fundadora de Acción Jurídica Popular (colectivo ciudadano por la defensa de los derechos laborales), denuncia que el Ministerio del Trabajo no activó ninguna acción para garantizar los derechos de los trabajadores.

Según el informe, las empresas que aplicaron la reducción de jornada de manera retroactiva dejaron de pagar, en total, a sus trabajadores entre US\$ 18 millones y US\$ 25 millones.

Iturralde explica que no es solo una estafa para los trabajadores, sino que también perjudica al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social porque la reducción de la jornada implica también la reducción de las contribuciones al organismo.

Entre la crisis y medidas para salir de ella, 2020 cerrará con un decrecimiento del PIB del 8,9%, según el Banco Central. El próximo año, el organismo estima una recuperación del 3,1%. ■