COVID-19



AFECTACIÓN Y MEDIDAS EN ECUADOR PARA PROTEGER EL EMPLEO EN LAS MIPYMES EN TIEMPOS DE COVID-19

AFECTACIÓN Y MEDIDAS EN ECUADOR PARA PROTEGER EL EMPLEO EN LAS MIPYMES EN TIEMPOS DE COVID-19

IMPACT AND MEASURES IN ECUADOR TO PROTECT EMPLOYMENT IN MSMES IN TIME OF COVID-19

Jorge Vladimir Núñez Grijalva
Doctor en Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, correo electrónico: jnunez@ pucesa.edu.ec / Orcid: https://orcid.org/ 0000-0001-5335-1160.

Mónica Del Rocío Alarcón Quinapanta
Doctora en Ciencias Técnicas, Docente Investigador Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador, correo electrónico: monicaalarcon@uniandes.edu.ec / Orcid: 0000-0003-2510-4773.

Varna Hernández Junco
Doctora en Ciencias, Docente Investigador de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, correo electrónico: vhernandez@pucesa.edu.ec / Orcid: 0000-0001-7864-6723.

Nombre del proyecto de investigación
Propiedad intelectual y responsabilidad empresarial en la prestación a los usuarios de productos/ servicios. Caso de estudio MIPYME's ecuatorianas.

Objetivo
Analizar teóricamente la afectación empresarial y medidas laborales adoptadas por Ecuador para la protección del empleo en las MIPYME's, durante la pandemia del Covid-19.

Descripción del contexto

La pandemia del Covid-19 afectó a la humanidad en diversos aspectos, por ejemplo: la salud, la economía y el empleo. En Ecuador, el Estado adoptó resoluciones jurídicas, las cuales, a pesar de haber generado ciertos resultados positivos, necesitaron fortalecerse con el objetivo de recuperar los niveles de empleo formal. Al respecto, el sector empresarial se ha visto en problemas para sostener los esquemas productivos de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME's), las cuales representan el 99,5% del total de empresas del país (Montufar y Araque, 2019).

En relación a las MIPYME's al estar constituidas, en su gran mayoría, en base al núcleo familiar, presentaban dificultades para progresar en situaciones emergentes, dado los limitados recursos económicos, tecnológicos, reducidos espacios de mercado y restricciones para obtener líneas de crédito

para su funcionamiento. Con lo cual, la pandemia ha generado un impacto negativo al no estar preparadas estas para enfrentar una crisis prolongada. A su vez, con el confinamiento no han podido mantener una actividad económica regular. Es así que, un informe de la Superintendencia de Compañías de Ecuador (2020), explica que, el 50% de las organizaciones operan con una mediana de 33 días de resistencia sin liquidez, corroborándose que, sin liquidez, podrían mantenerse alrededor de un mes en operación, evidenciándose así, una fragilidad del sector.

Revisión de la literatura

A consecuencia de la crisis sanitaria (COVID-19), las empresas se han visto forzadas a cerrar sus puertas, disminuyéndose así el número de plazas de trabajo y modificándose también las condiciones laborales. En este sentido, las cifras relativas al empleo son más preocupantes aún. Así, según datos del Grupo FARO (2020), de cada 100 personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA) , 17 tenían empleo adecuado , 67 inadecuado , y 13 estaban desempleadas. Al mismo mes del año 2019, de cada 100 personas de la PEA, 38 tenían un empleo adecuado, 57 poseían un empleo inadecuado y, tan solo, 4 estaban desempleadas, evidenciándose un deterioro de la calidad del empleo en el país, a raíz de la crisis.

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística y Censos-INEC, informó que, en junio de 2020, en Ecuador existía alrededor de un millón de desempleados. A su vez, el Ministerio de Trabajo, manifestó que, durante la pandemia, hasta agosto de 2020, se habían perdido 507.000 plazas laborales según actas de finiquito inscritas por los empleadores. Ante este panorama, desde los inicios de la crisis Covid-19 en los primeros meses del año 2020, las autoridades de gobierno tomaron medidas para sostener el empleo en todo el sector empresarial (incluyendo las MIPYME's, destacándose dos objetivos esenciales: procurar que la mayor cantidad de empresas sigan trabajando; y, conservar el mayor número de plazas de trabajo formales. Basado en ello, las decisiones jurídicas emanadas desde los organismos del Estado, han sido las siguientes:

1. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de fecha 12 de marzo 2020. Implementación del teletrabajo, con las siguientes consideraciones: el teletrabajo modifica el lugar físico donde se realiza el trabajo; aplica al sector público y privado; debe estar autorizado por la máxima autoridad de la empresa; los empleados del sector privado, deben registrarse en la plataforma del Sistema Único de Trabajo (SUT), y realizar el registro de cada trabajador; el teletrabajo terminará por acuerdo de las partes o finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria; la unidad de talento humano debe comunicar, cuando se inicie y termine el período del teletrabajo; y, terminada la emergencia, cada empleado debe realizar un informe sobre las actividades realizadas.

2. Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077, de fecha 15 de marzo de 2020 (modificado por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-080), posibilitaron diversas modificaciones a la jornada laboral y a su modalidad de trabajo, por ejemplo: si las condiciones del negocio lo permiten,

mantener la jornada normal; aplicar teletrabajo; reducir la jornada; modificar la jornada; y, suspender la jornada.

3. Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-080, de fecha 28 de marzo de 2020. Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, durante la declaratoria de emergencia sanitaria, en lo principal, permite lo siguiente:

3.1 Se autoriza la suspensión de la jornada laboral, en caso de no poder adoptar otra opción (teletrabajo, reducción, modificación), bajo las siguientes condiciones: no implica la finalización de la relación laboral; finalizada la emergencia sanitaria, el trabajador debe recuperar la jornada laboral; y, el empleador tiene la obligación de pagar la remuneración a sus trabajadores.

3.2 Tomar en cuenta las condiciones generadas por la emergencia y se puede convenir (siempre por escrito) otras modalidades de trabajo establecidas en la normativa vigente, como son: licencia sin sueldo; cambio de jornada completa a parcial; entre otras. Estas modalidades no significan el fin de la relación laboral ni la renuncia de derechos adquiridos (por los trabajadores).

3.3 Vacaciones, que permite fijar el período de uso de vacaciones acumuladas dentro del período de la emergencia sanitaria; o, vacaciones anticipadas, con el consentimiento del trabajador.

4. Código del Trabajo, Artículo 47.1, permite la reducción de la jornada laboral, con las siguientes consideraciones: acordar una jornada laboral menor a 40 horas semanales; los aportes del empleador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no se reducirán; y, adoptar esta opción durante la declaratoria de emergencia sanitaria, por 6 meses, renovables hasta por 6 meses más.

5. Código del Trabajo, Art. 52; modificar la jornada laboral, considerando que: se puede cambiar distribuyéndola incluso en sábados y domingos (respetándose los dos días de descanso consecutivo); en caso de superar las 40 horas, se debe pagar el recargo de horas suplementarias o extraordinarias (aplicables para las actividades permitidas en el estado de excepción).

6. Se crearon nuevos tipos de contratos laborales por parte del Ministerio de Trabajo, por ejemplo: productivo; turístico y cultural; emprendimiento y joven; y, de formación.

Metodología

La investigación es descriptiva-explicativa, dado que, a través del análisis documental, identifica los diversos estadios de la Ley Laboral, su evolución y transformación en tiempos de COVID-19, además, aplica el método de análisis y síntesis para plasmar las normativas mencionadas.

Hallazgos

En Latinoamérica la crisis por la pandemia del CONVID-19 ha dejado al descubierto las desigualdades existentes en las regiones menos desarrolladas (Beyona y Colorado, 2020, p. 24), los gobiernos

como en el caso del Estado Ecuatoriano han adoptado medidas para enfrentar la crisis, pero se han quedado limitadas frente a la crudeza de la crisis económica. No obstante, parecería que sí se han obtenido resultados positivos, los cuales, aunque no se estimen suficientes, han aportado a sostener el volumen de empleo en la economía nacional, según lo evidencian los datos proporcionados por el INEC en enero del presente año 2021. Es así que, según la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu), la tasa de desempleo en Ecuador a septiembre de 2020 fue del 6,6%, corroborándose una recuperación respecto al mes de junio del mismo año 2020, en el cual, alcanzó el 13,3 %.

Conclusión

La pandemia del Covid-19, ha generado una afectación de grandes proporciones al empleo formal en Ecuador, lo cual se evidencia mediante el análisis de los porcentajes de personas subempleadas y desempleadas (2019 y 2020). Asimismo, el Estado adoptó medidas jurídico-laborales, para evitar una mayor disminución del empleo formal en todo el sector productivo nacional (incluye a las MIPYMEs). Con lo cual, a pesar de que algunas medidas adoptadas han ayudado a evitar una mayor disminución de plazas de trabajo en el país, se observan otras complementarias que facilitaron la reactivación productiva y la recuperación de los volúmenes de empleo.

Fuentes bibliográficas

Angulo, S (6 de enero de 2021) En 2020 solo se recuperaron 17.000 de 230.000 empleos formales perdidos en el sector privado. *Diario El Expreso*. https://www.expreso.ec/actualidad/economia/2020-recuperaron-17-000-230-000-empleos-formales-perdidos-96499.html

Beyona, M y Colorado, J. (2020). *Impacto del COVID-19 desde la perspectiva socioeconómica en el contexto global.* En Chirinos, Y; Álvarez, D; Batista, J y Rojas, D. *Impacto del COVID-19 desde la perspectiva socioeconómica en el contexto global.* Doi: www.doi.org/10.47212/impactocovid19.1

Camino-Mogro, S. A. (2020). *Los efectos del confinamiento por COVID-19 en la inversión extranjera directa: evidencia de empresas ecuatorianas 2020,* Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/covid-IED.pdf.

Congreso Nacional del Ecuador (2021). *Código del Trabajo*, Codificación 17, Registro Oficial 167 del 16 de diciembre de 2005, última modificación 26 de septiembre de 2012, Quito. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf

Diario Primicias, (6 de agosto de 2020). 676 compañías se cancelaron, disolvieron o

liquidaron hasta junio. https://www.primicias.ec/noticias/economia/companias-cierre-disolucion-liquidacion-junio-2020/

El Comercio, (8 de agosto de 2020), *1 millón de ecuatorianos está en el desempleo a junio del 2020*, según información del INEC https://www.elcomercio.com/actualidad/desempleo-subio-ecuador-informalidad.crisis.html

España, S. (26 de agosto de 2020), La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias. *Diario El País*. https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html

Grupo FARO (2020). *Empleo en tiempos de pandemia, indicadores laborales Ecuador.* https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2020/08/FACTSHEET-EMPLEO_compressed.pdf

Ministerio del Trabajo de Ecuador (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-076.* https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051

Ministerio del Trabajo de Ecuador (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-077*. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf?x42051

Ministerio del Trabajo de Ecuador (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-080,* https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf?x42051

Montúfar, C., y Araque, W. (2019). *Ecuador Balance de una Década, inclusión de la pyme dentro del proceso de cambio de la matriz productiva.* https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7209/1/Montufar%20CEcuador%20balance%20de%20una%20decada.pdf