

LA NUEVA NORMALIDAD LABORAL

EN MARZO SE TOMARON MEDIDAS de aislamiento que obligaron al cierre de negocios. Ante la disminución de ventas, las empresas también redujeron su staff de colaboradores.

/ Foto José Dimitrakis

Con más de 250.000 despidos y nuevas modalidades de trabajo, el panorama laboral cambia por la pandemia del COVID-19.

Por **VÍCTOR HUGO CARREÑO**

En abril, cuando Guayaquil tocó fondo a causa de la pandemia con muertes diarias y cuerpos en las calles, en medio de un toque de queda de más de 12 horas y restricciones de movilización que paralizaron la ciudad, Freddy recibió un e-mail de dos párrafos. Era notificado de su despido en la compañía de químicos para la que trabajó durante ocho años.

Dos meses después, Fernanda, quien trabaja para una empresa farmacéutica, fue convocada junto a otras personas de su área de trabajo por el Departamento de Recursos Humanos para informarles la reducción de jornada y, en consecuencia, la reducción de sueldo. En julio empezaron con la nueva modalidad, pero la carga de trabajo y las metas son las mismas; Fernanda trabaja desde su casa ocho horas o más, pero ahora percibe menos sueldo.

La pandemia del COVID-19 cambió el panorama laboral en el país: más de 252.000 personas se quedaron sin empleo, y nuevas modalidades de trabajo que flexibilizaron el marco legal marcan ahora una nueva normalidad.

Las medidas de aislamiento social y restricciones de movilización provocaron que las actividades económicas, a excepción de las esenciales (como las relacionadas a alimentación y exportación), se detuvieran. En junio, el Gobierno estimó más de US$ 16.000 millones en pérdidas de ventas y producción por los efectos de la cuarentena.

"El panorama laboral en Ecuador está bastante complicado. Ecuador ya venía de un proceso de recesión que impedía que crezca el empleo privado y que luego fue agravado con la paralización de actividades, consecuencia de la pandemia", señala Francisco Briones, director de la consultora Perspectiva y analista de entorno macroeconómico.

En los dos últimos años, la economía nacional sufrió una desaceleración. Después que en 2017 el Producto Interno Bruto (PIB) creciera 2,4%, en 2018 y 2019, el crecimiento fue de 1,3% y 0,1%, respectivamente.

Para sostener el empleo ante la paralización de actividades económicas en la pandemia, el Gobierno propuso cambiar ciertas reglas en la legislación laboral con la Ley de Apoyo Humanitario.

Desde el 22 de junio la Ley está vigente y con ella un contrato especial emergente (con jornada parcial o completa y por máximo de un año), acuerdos directos entre empleadores y empleados para modificar condiciones económicas, reducción de jornada de trabajo (y en consecuencia disminución de sueldo) y vacaciones a disposición de los empleadores.

Jaime Peré, abogado corporativo, considera que si no se hubiesen adoptado estas figuras se hubieran desencadenado muchos más despidos. "Sin ni siquiera pagar liquidaciones porque las compañías estaban sin liquidez", agrega.

Una de las figuras que destaca es la que permite acuerdos directos entre empleadores y empleados. Si un empleado ganaba regularmente US$ 1.000, y llega a un acuerdo con el empleador, puede ganar US$ 600. "Es una herramienta mucho más potente para el empleador y con el fin de preservar el empleo", explica.

↘
LAS MEDIDAS DE AISLAMIENTO SOCIAL Y RESTRICCIONES DE MOVILIZACIÓN PROVOCARON QUE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS, A EXCEPCIÓN DE LAS ESENCIALES (COMO LAS RELACIONADAS A ALIMENTACIÓN Y EXPORTACIÓN), SE DETUVIERAN. EN JUNIO, EL GOBIERNO ESTIMÓ MÁS DE US$ 16.000 MILLONES EN PÉRDIDAS DE VENTAS Y PRODUCCIÓN POR LOS EFECTOS DE LA CUARENTENA.

Briones sostiene que son medidas que si bien contendrán las pérdidas de empleo, no es una solución definitiva para la dinamización de contrataciones. "Es un pasito hacia adelante, pero no es una reforma profunda", comenta.

Pero Pablo José Iturralde, director del Centro de Derechos Económicos y Sociales, sostiene que la Ley Humanitaria trasladó el costo de la cuarentena y la recesión a los trabajadores. "Las medidas en la Ley Humanitaria no son medidas de protección laboral. Todo lo contrario, lo que hace la Ley Humanitaria es levantar el régimen de protección laboral", explica.

En ese sentido, asevera que se han vulnerado derechos. "Es un retroceso de 45 años porque se había conquistado que las relaciones laborales sean intervenidas por el Estado, porque se reconoce que la parte más débil son los trabajadores".

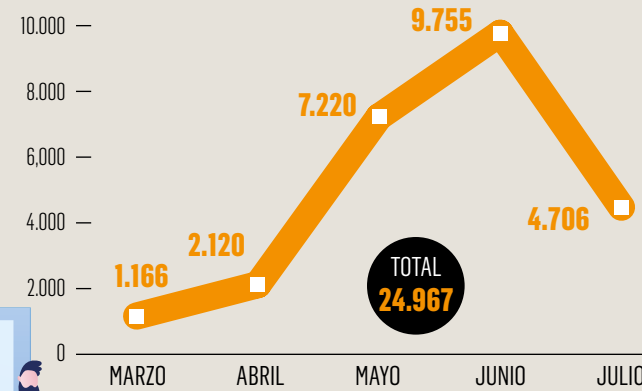
En abril, cuando las medidas de aislamiento obligaron a paralizar actividades, el Centro de Derechos Económicos y Sociales propuso que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social subsidie el 75% de los sueldos de los trabajadores en las empresas que hayan detenido sus operaciones.

"Solo alrededor de la protección del trabajo se puede reconstruir la economía, porque sostiene la demanda agregada para que existan compras y consumo (...) El Gobierno debió ofrecer protección jurídica para que los despidos no se realicen de manera tan fácil y subsidiar los salarios", señala Iturralde.

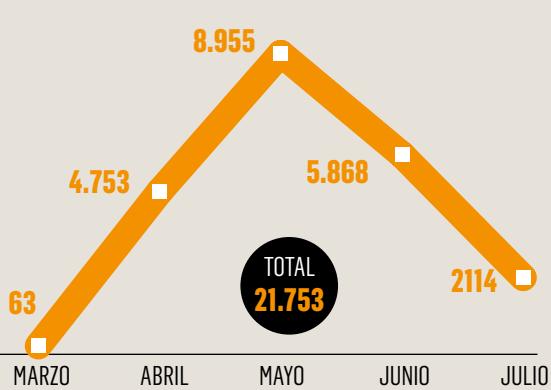
Desde marzo hasta julio, más de 252.000 contratos fueron terminados por distintas razones, informó el ministro de Trabajo, Andrés Isch, a Teleamazonas, el pasado 21 de julio.

De ese número, más de 24.000 fueron despidos intempestivos

Despidos intempestivos en la pandemia



Despidos por fuerza mayor en la pandemia





Fuente: Ministerio del Trabajo. Despidos del 12 de marzo al 19 de julio de 2020.

Nota: Desde el 22 de junio, cuando entró en vigencia la Ley Humanitaria, la figura de fuerza mayor solo la pueden aplicar las empresas que cesen su actividad económica definitivamente. Con esta figura, las compañías no pagan liquidaciones.

y más de 21.000 despidos por fuerza mayor, según información proporcionada por el Ministerio del Trabajo a América Economía.

Además, Isch precisó en Teleamazonas que también han habido despidos por mutuo acuerdo. Sin embargo, aclaró que los más de 252.000 contratos terminados no son un número neto, pues durante la pandemia más de 80.000 contratos han ingresado al Ministerio del Trabajo.

En un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas (Cepal) donde evalúa las medidas para enfrentar la crisis en la región, Ecuador consta entre los países que tomaron iniciativas para otorgar líneas de créditos a micro, pequeñas y medianas empresas, pero no en el grupo que implementó instrumentos de liquidez para proteger el empleo y consumo.

Más allá del COVID-19

Pero fuera de la coyuntura de la pandemia, la realidad laboral venía desmejorando y los efectos de la cuarentena la agravaron.

Según información del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la tasa de empleo adecuado (categoría en que las personas reciben ingresos iguales o superiores al salario mínimo) ha disminuido. En diciembre de 2017, era del 42 por ciento; un año después, 40,6%; y 2019 cerró con 38,8%.

El Reporte de Competitividad Global 2019 del Foro Económico Mundial ubica a Ecuador en el puesto número 90 de 141 países. Entre las 12 áreas evaluadas para determinar la ubicación de cada país está el mercado laboral. En este pilar, como lo denomina el reporte, Ecuador se encuentra en el puesto número 116.

Sara Wong, catedrática de la Espae, explica que la ubicación de Ecuador se debe a la rigidez del mercado laboral y la falta de meritocracia e incentivos.

La Espae es la escuela de negocios de la ESPOL que está asociada al Foro Económico Mundial. El Reporte de Competitividad Global es elaborado con datos oficiales y encuestas de opinión a ejecutivos.

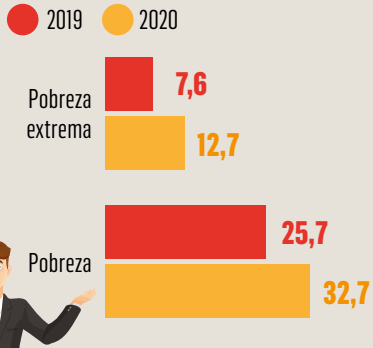
↘ CON O SIN COVID-19, EL SECTOR EMPRESARIAL HA SOLICITADO LA FLEXIBILIZACIÓN DE CONTRATACIONES Y DESPIDOS PORQUE CONSIDERA QUE LA LEGISLACIÓN ACTUAL ES ENGORROSA Y REPRESENTA MÁS COSTOS PARA LA PRODUCCIÓN.

Wong precisa que la rigidez laboral se evidencia con altos costos de despidos, la poca o nula política de entrenamientos y reentrenamiento laborales, un pobre desempeño en derechos laborales para las mujeres y una baja flexibilidad en la determinación de los salarios.

Para mejorar los indicadores de empleo, considera que el país debe implementar medidas que faciliten la contratación en diversas modalidades y otras que faciliten los despidos.

Briones propone que la legislación laboral permita los contratos a plazo fijo, incluso por horas. "¿Cómo una compañía va a contratar a alguien indefinidamente? Si tiene tres meses (de prueba) para contratar indefinidamente a una persona, es un desincentivo cuando no sabemos qué va a suceder en los próximos tres o cuatro meses. Los contratos por horas pueden ser una so-

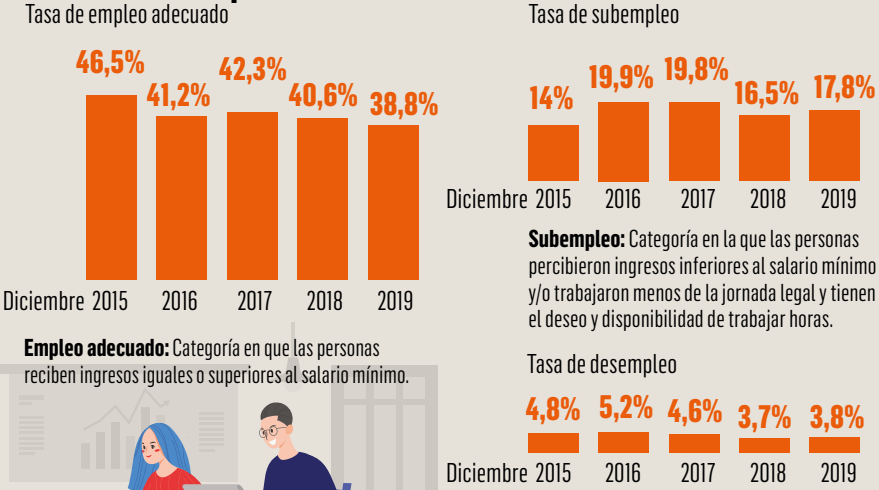
Proyección de la población en situación de pobreza extrema y pobreza



Fuente: Cepal



Evolución de empleo



Empleo adecuado: Categoría en que las personas reciben ingresos iguales o superiores al salario mínimo.

Subempleo: Categoría en la que las personas percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del INEC. Diciembre de 2019



/ Foto EFE

lución, porque la empresa verá cómo evoluciona la situación y quizás más adelante pueda firmarse un contrato más estable".

Con o sin COVID-19, el sector empresarial ha solicitado la flexibilización de contrataciones y despidos porque considera que la legislación actual es engorrosa y representa más costos para la producción. Los gremios aducen que es una forma de aumentar el empleo y, por ende, dinamizar el consumo y la economía.

"El sector empresarial ha pedido flexibilizar el régimen laboral en todo escenario. Cuando hay boom económico, sugieren flexibilizar el trabajo; cuando hay crisis, sugieren flexibilizar el trabajo. Es un imaginario de nuestra clase empresarial más que un instrumento técnico y una política económica razonable", señala Iturralde, del Centro de Derechos Económicos y Sociales.

Iturralde sostiene que las ganancias financieras privadas no implican necesariamente el bienestar de la comunidad. "Ellos (sector empresarial) están pensando en que si ganan más, van a beneficiar a todos y no funciona así. La clase empresarial, cada vez que acumula más riqueza, la saca del país y la lleva a paraísos fiscales o a la banca internacional; esto es grave porque no solo se están llevando la riqueza sino la liquidez en un país que no puede emitir dinero".

Peré, quien está de acuerdo con flexibilizar la legislación para dinamizar las contrataciones, señala que hay una creencia de que los empresarios abusan y aclara que "no es del todo así". Propone encontrar un equilibrio; por ejemplo, que los acuerdos que permiten la Ley Humanitaria sean monitoreados.

Sara Wong, de la Espae, sostiene que flexibilización laboral no implica pérdida de derechos laborales. "Una reforma laboral debe de enfocarse en recursos humanos y su protección, no en la protección de empleos. Esto quiere decir que mayor flexibilidad en los procedimientos de contratación y despidos, deben ser acompañados con protección social y medidas de apoyo para la reinserción laboral", indica.

EN MAYO HUBO protestas contra las reformas laborales en la Ley Humanitaria. Una parte de los trabajadores consideran que se vulneraron sus derechos.

Para eso, dice la catedrática, la seguridad social debe ser una institución eficiente y el Gobierno debe implementar programas que apoyen a las personas que han perdido sus empleos.

Además de la flexibilización, otra propuesta de Wong para mejorar las condiciones de empleo en el país es dar peso y voz a los derechos de los trabajadores.

En este tema, Ecuador también está en desventaja frente a otros países de la región. Según cifras oficiales, la tasa de sindicalización en Ecuador es del 3,98%.

Iturralde señala que para mejorar esa representación de los sindicatos en las empresas, hay que hacer reformas en el Código de Trabajo. Actualmente, para formar un sindicato en una empresa se necesitan mínimo 30 personas. Él cree que ese número mínimo es un problema porque hay empresas con nóminas de 15 a 20 personas, como en el sector bananero. "Son el sector de trabajadores más amplio en el país, pero no tienen un sindicato fuerte porque la Ley les impide sindicalizarse por rama", indica.

Mientras el sector empresarial pide reformas y los pocos sindicatos en Ecuador están vigilantes, la pandemia del COVID-19 sigue golpeando la economía. El Banco Central proyecta para 2020 un decrecimiento del PIB entre 7,3 por ciento y 9,6 por ciento.

En medio de la crisis, Freddy sigue sin empleo y su hogar lo mantiene ahora su esposa. Fernanda trabaja por menos sueldo y debe dividir tiempo para también atender a sus hijos. Es la nueva normalidad laboral. ■