

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO

CARRERA:
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Trabajo de grado del artículo académico previo a la obtención del
título de:**

INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA:
**EFFECTOS DE LA NORMATIVA 229 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO
HUMANITARIO (DEL OFICIO NO. AN-SG-2020-0355-O), EN BASE AL
ART.20 (REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO)
EN LAS EMPRESAS TEXTILES DEL SECTOR DE CALDERÓN DEL
D.M.Q. EN EL AÑO 2020.**

AUTOR:
CARMEN IMELDA CATUCUAMBA AISALLA

TUTOR
DR. JORGE IVÁN RENGEL MALDONADO, M.SC.

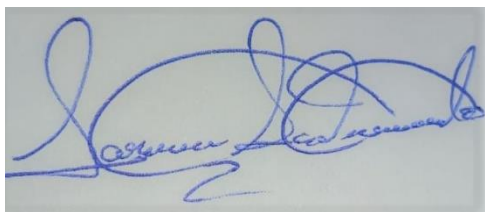
Quito, marzo 2021

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Carmen Imelda Catucuamba Aisalla, con documento de identificación No 171581893-4, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de grado del artículo académico: *“Efectos de la normativa 229 de la ley orgánica de apoyo humanitario (del oficio no. an-sg-2020-0355-o), en base al art.20 (Reducción emergente de la jornada de trabajo) en las Empresas Textiles del sector de Calderón del D.M.Q. en el año 2020”*, mismo que ha sido desarrollado para optar por el Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carmen Imelda Catucuamba Aisalla', written over a horizontal line.

Nombre: Carmen Imelda Catucuamba Aisalla

Cédula: 171581893-4

Fecha: marzo de 2021

DECLARATORIA DE COAUTORÍA DEL DOCENTE TUTOR

Dr. Jorge Iván Rengel Maldonado M.Sc., declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de grado del artículo académico titulado: *EFECTOS DE LA NORMATIVA 229 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO (DEL OFICIO NO. AN-SG-2020-0355-O), EN BASE AL ART.20 (REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO) EN LAS EMPRESAS TEXTILES DEL SECTOR DE CALDERÓN DEL D.M.Q. EN EL AÑO 2020*, realizado por la señorita estudiante CARMEN IMELDA CATUCUAMBA AISALLA, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados como trabajo final de titulación.

Firma



Dr. Jorge Iván Rengel Maldonado M.Sc.

Cédula de Identidad: 170926286-7

Quito, marzo 2021

Contenido

Resumen.....	1
Abstract.....	2
1. Introducción	3
2. Antecedentes.....	4
3. Justificación	5
4. Objetivos.....	5
4.1 Objetivo General	5
4.2 Objetivos Específicos.....	5
5. Metodología.....	6
5.1 Investigación	6
5.2 Modo de investigación	6
5.3 Métodos.....	7
5.4 Población y muestra	7
6. Marco teórico.....	10
6.1 El trabajo	10
6.2 El trabajador	10
6.3 El empleador	10
6.4 Jornadas de trabajo.....	11
6.4.1 Jornada máxima de trabajo.....	11
6.4.2 Jornada disminuida.....	11
6.4.3 Jornada prolongada	12
6.5 Modificación de la jornada laboral contemplada en la Ley en referencia.	12
7. Análisis e Interpretación de los Resultados	14
8. Análisis	26
9. Conclusiones.....	26
10. Recomendaciones	27
10. Bibliografía	29
11. Anexos	30

Índice de Tablas

Tabla 1: Ranking Empresarial, empresas Textiles de la Superintendencia de Compañías .	8
Tabla 2: Empresas seleccionadas para la investigación.....	9
Tabla 3: Porcentaje de empleados que laboran en su empresa.	15
Tabla 4: Área representativa con mayor personal.....	15
Tabla 5: Desvinculación de miembros en la organización.	16
Tabla 6: Incidencia de la reducción de la jornada laboral.	17
Tabla 7: Impactos negativos	17
Tabla 8: Afectación interna en las empresas.....	18
Tabla 9: Implicaciones al trabajador y empleador.....	19
Tabla 10: Lo positivo de la Jornada Laboral.	20
Tabla 11: Duración de la jornada laboral temporal.	20
Tabla 12: Porcentaje de reducción salarial.	21
Tabla 13: Modalidades de trabajo.....	22
Tabla 14: Jornadas de trabajo.	23
Tabla 15: Horas de trabajo de la jornada laboral.	23
Tabla 16: Jornada laboral aplica en los días.	24
Tabla 17: Información de la empresa.....	25

Índice de Gráficos:

Gráfico 1: Porcentaje de empleados que laboran en su empresa.	15
Gráfico 2: Área representativa con mayor personal.	16
Gráfico 3: Desvinculación de miembros en la organización.	16
Gráfico 4: Incidencia de la reducción de la jornada laboral.	17
Gráfico 5: Impactos negativos	18
Gráfico 6: Afectación interna en las empresas.	18
Gráfico 7: Implicaciones al trabajador y empleador.	19
Gráfico 8: Lo positivo de la Jornada Laboral.	20
Gráfico 9: Duración de la jornada laboral temporal.	21
Gráfico 10: Porcentaje de reducción salarial.	21
Gráfico 11: Modalidades de trabajo.	22
Gráfico 12: Jornadas de trabajo.	23
Gráfico 13: Horas de trabajo de la jornada laboral.	23
Gráfico 14: Jornada laboral aplica en los días.	24
Gráfico 15: Información de la empresa	25

Efectos de la normativa 229 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (del oficio no. an-sg-2020-0355-o), en base al art.20 (Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo) en las Empresas Textiles del sector de Calderón del D.M.Q. en el año 2020

Resumen

El objetivo de esta investigación es poder identificar los efectos del Artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, referente a la reducción emergente de la jornada laboral, aplicada a las empresas Textiles, en el sector de Calderón del D.M. de Quito.

Se realizó una investigación de campo a 12 empresas seleccionadas, a las que se aplicó una encuesta en la cual se obtuvo como resultado que, como consecuencia de la aplicación de esta norma en las empresas, se producen como efectos: una menor productividad, así como la disminución en los ingresos y egresos de organizaciones dedicadas a la producción y venta en las Empresas Textiles.

La aplicación de esta Ley emergente afectó a todo el Sector Productivo; de acuerdo con la información obtenida, un alto porcentaje de las empresas tuvieron que disminuir su personal; y, otras se vieron en la necesidad de realizar un giro de ciento ochenta grados en su enfoque productivo, cambiando su línea con respecto a la elaboración de sus productos: tal es el caso de varias empresas que se dedicaron a producir mascarillas, prendas de bioseguridad entre otras, siendo su producción habitual de prendas de vestir; todo esto con el afán de tratar de disminuir los efectos adversos en su economía y el cierre de las empresas.

Palabras Clave:

Jornada Laboral, Economía, trabajador, empleador.

Abstract

The objective of this research is to be able to identify the effects of Article 20 of the Organic Law of Humanitarian Support to Combat the Health Crisis Derived from COVID-19, referring to the emergent reduction of working hours, applied to textile companies, in Calderón, D.M. Quito.

A field investigation was carried out in 12 selected companies, to which a survey was applied in which it was obtained as a result that, as a consequence of the application of this standard in companies, the following effects are produced: lower productivity, as well as the decrease in income and expenses of organizations dedicated to the production and sale in Textile Companies.

The application of this emerging Law affected the entire Productive Sector; According to the information obtained, a high percentage of the companies had to reduce their staff; and, others found it necessary to make a 180 degree turn in their productive approach, changing their line with respect to the elaboration of their products: such is the case of several companies that were dedicated to producing masks, biosecurity garments among others, being its usual production of clothing; all this in an effort to try to reduce the adverse effects on its economy and the closure of companies.

Keywords:

Labor Day, Economy, employee, employer.

1. Introducción

Debido a la emergencia sanitaria mundial generada por la pandemia del COVID-19, el país se vio en la obligación de confinarse para evitar la propagación del virus, razón por la cual se afectó económicamente a todos los sectores productivos, lo que obligó a las autoridades del país a crear nuevos cuerpos normativos con el fin de reducir el impacto económico negativo e incentivar a la producción; entre las normas jurídicas dictadas; en medio de esta coyuntura sanitaria y socio económica, está la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; en la que, dentro de lo establecido en el artículo 20, se dispone la reducción emergente de la jornada de trabajo en los diferentes sectores productivos.

La jornada laboral en el Ecuador ha sido, desde que se reformó el Art. 46 del Código de Trabajo (D 43. RO 249; 11-VIII-1980), de 8 horas diarias y 40 horas semanales; considerando a ésta como una conquista laboral.

Contextualizando el análisis de las empresas textiles y sus afectaciones en el ámbito laboral.

Restrepo, (2014), p. 34, señala que: "Numerosos estudios han señalado que la flexibilidad laboral entendida solo como una medida de reducción de costos, no resuelve los diferentes problemas del trabajador y el empleador, ni la calidad de vida de sus trabajadores". Por lo cual, resulta importante reestructurar la necesidad de flexibilizar la jornada de trabajo, a manera de realizar las 40 horas de trabajo a cambio de una remuneración que permita cubrir la canasta básica.

2. Antecedentes

Uno de los mayores problemas que se presenta en la actualidad, a nivel mundial, es la progresividad agresiva del coronavirus de tipo 2, causante del síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-CoV-2), que genera la enfermedad por coronavirus (COVID-19)¹, que está traspasando fronteras y que se convirtió en una pandemia, la cual ha tenido y sigue teniendo efectos y consecuencias en las Industrias en el Ecuador y en todo el mundo.

El Presidente de la República envió a la Asamblea Nacional un Proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, publicada Suplemento del Registro Oficial 229, 22-VI-2020.

Paralelamente a la promulgación de esta Ley se han generado otras normas jurídicas

complementarias, especialmente por parte del Ministerio del Trabajo, que pretenden ayudar a la correcta interpretación y aplicación de este cuerpo normativo; algunas, específicamente, relacionadas con la reducción emergente de la jornada de trabajo, considerando las afectaciones tanto al trabajador como al empleador, que se generan como consecuencia de su aplicación, cuyo análisis iremos desarrollando a lo largo del presente trabajo.

¹ Organización Mundial de la Salud, 2021, Los nombres de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y del virus que la causa; recuperado de: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel->

[coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(COVID-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(COVID-2019)-and-the-virus-that-causes-it)

3. Justificación

Este trabajo de investigación se lo elaboró con la finalidad de confirmar los efectos que existen en la aplicación del Art.20, referente a la reducción emergente de la jornada de trabajo de la mencionada Ley.

Este artículo está enfocado a determinar los efectos que generó dicha Ley en las empresas Textiles, ya que afecta tanto a empleadores como trabajadores en el desarrollo de sus actividades económicas.

Varias industrias se vieron en la necesidad de aplicar esta disposición normativa, para poder hacer frente a la crisis económica por la que está atravesando el Ecuador; es, entonces, de suma importancia, analizar el impacto económico y social que implica el empleo de la Ley con relación a la problemática presentada en la modificación de la jornada laboral.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Identificar los efectos en la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, concretamente, en su Art.20, en las Empresas Textiles del sector de Calderón del DMQ, debido a la crisis producida por el COVID 19, desde su entrada en vigencia y aplicación, hasta el cierre fiscal del año 2020.

4.2 Objetivos Específicos

- Determinar los efectos ya sean estos positivos y/o negativos que genera la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en cuanto a la reducción de la jornada laboral.
- Medir los impactos financieros y tributarios que genera la reducción de la jornada laboral en cuanto a los resultados del ejercicio económico de las compañías de la industria textil en el sector de Calderón del DMQ.

- Analizar la distribución de la jornada laboral de los empleados que laboran en los diferentes departamentos de las compañías de la Industria Textil en el sector de Calderón del DMQ.
- Establecer, tanto las ventajas como las desventajas para los empleados y los empresarios de las compañías pertenecientes a la Industria Textil en el sector de Calderón del DMQ, como consecuencia de la aplicación de esta normativa.

5. Metodología

La metodología aplicada en el presente trabajo de investigación, detalla cada uno de los componentes utilizados tales como:

- Diseño de la investigación.
- Tipos de investigación.
- Métodos de investigación.
- La población y muestra.

5.1 Investigación

Esta investigación es de forma breve, con una metodología concreta para lograr los objetivos presentados.

5.2 Modo de investigación

Los modos de investigación que se aplicara en el progreso de este Artículo Académico son:

- Colateral: Con la obtención de la muestra en las empresas textiles, que se dedican a esta industria, en el sector de Calderón del D.M.Q.; se medirán las variables en un tiempo determinado con sus efectos en la implementación de la Ley en mención.
- Analítica: Se estudiará los efectos que causa esta normativa en la Industria Textil del sector de Calderón del D.M.Q. con sus trabajadores.
- Significativa: la información obtenida de las encuestas es de forma expresiva, mediante los análisis de la

implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la actualidad.

5.3 Métodos

- La investigación está desarrollada fundamentalmente con base el procedimiento formal, teniendo como punto de partida el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- Deductivo, al estudiar la información recabada, se identificará directamente la gestión operativa e industrial de las empresas textiles del sector de Calderón.
- Método analítico, permitirá establecer los efectos de la implementación del Art.20 en las Industrias Textiles del sector de Calderón.

5.4 Población y muestra

Hasta el año 2019 en el Distrito Metropolitano de Quito existían 59 Empresas

dedicadas a la transformación de textiles, para lo cual se tomará una muestra de las compañías radicadas en el sector de Calderón el D.M.Q.

Esta información se ha tomado del Ranking Empresarial que nos ofrece la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros y se filtró por actividad comercial, provincia y ciudad; y nos muestra el total de empresas de la Industria Textil Ubicadas en el Distrito Metropolitano de Quito.

**RANKING EMPRESARIAL DE LOS ENTES CONTROLADOS POR LA
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS**

ACTUALIZADO A: 12/1/20 7:33 AM
 FECHA DE GENERACIÓN DEL REPORTE: 12/1/20 6:41 PM
 POSICIONADO POR: ACTIVO
 CLASIFICADO POR: LOCALIDAD: PICHINCHA

INFORMACIÓN DE LA COMPAÑÍA							
NOMBRE	TIPO COMPAÑÍA	REGIÓN	PROVINCIA	CIUDAD	TAMAÑO	SECTOR	CANT. EMPLEADOS
SUPERDEPORTE S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	MERCADO DE VALORES	2,104.00
PRODUCTOS FAMILIA SANCELTA DEL ECUADOR S.A	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	891.00
COMERCIAL ETATEX C.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	2,707.00
ZAIMELLA DEL ECUADOR SOCIEDAD ANONIMA	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	MERCADO DE VALORES	537.00
HIDROABANICO S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	34.00
VICUNHA ECUADOR S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	620.00
TIENDEC S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	521.00
LINDE ECUADOR S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	168.00
GRUPO FUTURO GRUFUSA S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	31.00
JABONERIA WILSON SA	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	287.00
ENI ECUADOR S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	335.00
COMPANIA NACIONAL DE GAS CONGAS CA	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	281.00
CEPSA S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	MERCADO DE VALORES	277.00
IMPORDENIM IMPORTADORA TEXTIL CIA. LTDA.	RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	64.00
TEXTILES EL RAYO S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	261.00
PAT PRIMO ECUADOR COMERCIALIZADORA S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	106.00
CORTINAS Y VISILLOS CORTYVIS CLTDA	RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	162.00
PHARMABRAND S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	MERCADO DE VALORES	3.00
CONFECCIONES RECREATIVAS FIBRAN CIA. LTDA.	RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	MERCADO DE VALORES	755.00
QUIMICA COMERCIAL QUIMICIAL CLTDA	RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	261.00
CAMINOSCA S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	PEQUEÑA	SOCIETARIO	1.00
MANUFACTURAS AMERICANAS CIA LTDA	RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	135.00
TEXTIL SAN PEDRO SA	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	SANGOLQUÍ	GRANDE	SOCIETARIO	153.00
TEJIDOS PINTEX SA	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	PEQUEÑA	SOCIETARIO	34.00
AMOVECUADOR S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	3.00
SINTOFIL C.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	195.00
FABRINORTE CIA. LTDA.	RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	203.00
IDEAL ALAMBREC SA	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	446.00
CEDETEC S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	5.00
DURALLANTA SA	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	90.00

Tabla 1: Ranking Empresarial, empresas Textiles de la Superintendencia de Compañías

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Una vez determinado el total de empresas de la Industria Textil radicadas en el Distrito Metropolitano de Quito, se procede a aplicar la fórmula del tamaño de la muestra y su aplicación, se detalla a continuación:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

$$n = \frac{59(0.10)^2 1.96^2}{(59-1)0.05^2 + 0.10^2 1.96^2}$$

$$n = \frac{2.266544}{0.183416}$$

$$n = 12.36$$

$$n = 12 \text{ Empresas}$$

Esta investigación se aplicará a 12 empresas de la Industria Textil, en el sector de Calderón del D.M.Q., de las que, después de haber aplicado una selección por el número de empresas, son parte de la muestra las siguientes:

INFORMACIÓN DE LA COMPAÑÍA							
NOMBRE	TIPO COMPAÑÍA	REGIÓN	PROVINCIA	CIUDAD	TAMAÑO	SECTOR	CANT. EMPLEADO
A.MOVECUADOR S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	3.00
SUPERDEPORTE S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	MERCADO DE VALORES	2,104.00
PRODUCTOS FAMILIA SANCELAL DEL ECUADOR S.A	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	891.00
COMERCIAL ETATEX C.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	2,707.00
ZAIMELLA DEL ECUADOR SOCIEDAD ANONIMA	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	MERCADO DE VALORES	537.00
VICUNHA ECUADOR S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	620.00
TIENDEC S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	521.00
JABONERIA WILSON SA	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	287.00
TEXTILES EL RAYO S.A.	ANÓNIMA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	261.00
CORTINAS Y VISILLOS CORTYVIS C LTDA	RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	162.00
CONFECCIONES RECREATIVAS FIBRAN CIA. LTDA.	RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	MERCADO DE VALORES	755.00
MANUFACTURAS AMERICANAS CIA LTDA	RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	PICHINCHA	QUITO	GRANDE	SOCIETARIO	135.00

Tabla 2: Empresas seleccionadas para la investigación
Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

6. Marco teórico

6.1 El trabajo

El trabajo es una acción, efectuada individual o colectiva, orientada hacia un propósito, la prestación de la actividad o la producción de un bien o servicio, al sujeto que lo produjo, con una utilidad económica.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, CRE, menciona, en lo fundamental que todo ser humano tiene derecho a ejercer su trabajo, libre y voluntariamente; y, así mismo, que le permita cubrir sus necesidades personales y desarrollarse profesionalmente.

El numeral 6 del Art.284, ibídem, respecto de la política económica, articulada al trabajo, dispone, como deber del Estado el respeto a los derechos laborales, impulsando el empleo y dando el valor que corresponde a todas las formas de trabajo.

6.2 El trabajador

Individuo, que imparte fuerza intelectual, física y artística, para desarrollar una actividad.

El Art. 9 del Código de Trabajo, define al trabajador como: quien ejecuta una obra (obrero); o, presta un servicio (empleado).

En definitiva, señalamos que el trabajador es quien ejecuta un trabajo o actividad por una remuneración.

6.3 El empleador

“El empleador posee un poder organizativo que le otorga la facultad de dirigir y disciplinar a su personal dentro de los límites que la Ley le concede.” (Lardiés, Lovanna, & M.Carabetta, 2020, p. 46)

Conforme lo señalado en el inciso primero del Art.10 del Código de Trabajo, empleador es una persona natural o jurídica (entidad) a quien el trabajador presta sus servicios o para quien realiza una obra. Se lo conoce también como empresario.

Consideramos, entonces, que es quien se encarga, desde su posición, de dar al trabajador los parámetros necesarios para ejecutar alguna actividad productiva a cambio de una remuneración. Acotando que el empleador está obligado a cumplir con todas las obligaciones que, por ley, le corresponden respecto del trabajador; entre otras: afiliación al IESS, pago oportuno y completo de su remuneración, pago de horas extraordinarias y suplementarias, cuando corresponda; etc.

6.4 Jornadas de trabajo

6.4.1 Jornada máxima de trabajo

El Código de Trabajo, en el inciso primero del Art. 47, dispone que la jornada máxima de trabajo sea de 40 horas a la semana y 8 horas diarias; de tal forma que, si se excede este tiempo; se debe pagar como horas suplementarias o extraordinarias, al trabajador, según corresponda.

6.4.2 Jornada disminuida

Respecto a la jornada disminuida, el Art. 47.1 del Código de Trabajo, señala que, por excepción, cuando exista un acuerdo entre las partes (empleador y trabajador); por un tiempo no mayor a 6 meses, que se puede ampliar por 6 meses más (en una sola ocasión), la disminución de la jornada de trabajo, hasta 30 horas por semana, lo que implica, además, la rebaja en la remuneración del trabajador en esta misma proporción; para que el empleador pueda aplicar esta medida se requiere la autorización del Ministerio de Relaciones Laborales, ante quien debe justificar el porqué de la misma.

En este tiempo los accionistas de las empresas no podrán percibir sus dividendos.

Para calcular las indemnizaciones o bonificaciones, según corresponda, se considerará la remuneración percibida por el trabajador antes de la disminución de la jornada. Tampoco sufrirán disminución los valores de los aportes al IESS de los

trabajadores; en definitiva, se busca salvaguardar los derechos de los trabajadores, pese a la disminución de su remuneración.

6.4.3 Jornada prolongada

Con relación a la jornada prolongada, el Art. 47.2 del Código de Trabajo, dispone, en lo fundamental que, excepcionalmente se puede pactar, por escrito entre empleador y trabajador, previa autorización del Ministerio de Relaciones Laborales, el trabajo en jornadas mayores a 8 horas diarias, sin que superen las 10 en un día, ni 40 en la semana; para esto los horarios se pueden acoplar y redistribuir conforme a estas necesidades, los otros días laborables. Si se superan las 40 horas semanales, se pagarán horas suplementarias o extraordinarias, según corresponda.

6.5 Modificación de la jornada laboral contemplada en la Ley en referencia.

La Ley en alusión fue creada con la finalidad de intentar paliar la crisis sanitaria y económica derivada del COVID-19 y,

establece medidas con el fin de lograr la sostenibilidad del empleo, que se determinan, puntualmente, en los Arts. 16 al 25, inclusive, que forman parte del Capítulo III, titulado MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO; de este grupo de normas, acotando el tema de esta investigación, nos referiremos únicamente al Art. 20, relativo a la modificación a la jornada laboral, y que es el eje en torno al cual gira el presente trabajo

En concordancia con esta disposición, dentro del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-133, de 15 de julio, que expide las directrices para la aplicación de la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, señala, en resumen, lo siguiente:

Se aclara, además, que el empleador debe registrar en el Ministerio, a través del Sistema Único de Trabajo, SUT, la reducción de la jornada y tiempo que durará; y, debe, además,

notificar al trabajador sobre esta situación; por su parte el Ministerio hará las verificaciones y controles pertinentes para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Si no se cumple con el registro, el empleador será sancionado conforme lo ordena el Código del Trabajo y el Art. 7 del Mandato Constitucional número 8.

Complementariamente el Art. 3 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-171, de 9 de septiembre de 2020, **contempla las excepciones al artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19**, para las personas con discapacidad de conformidad con la Ley; esto es, que dispongan de su respectivo carné de discapacidad; tampoco se aplicará a los sustitutos de los trabajadores con discapacidad, debidamente acreditados como tales.

Por otra parte, en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-132, de 15 de julio de 2020, se

expiden las directrices para el registro de las modalidades, como el contrato especial emergente, en lo fundamental dispone que los acuerdos entre empleador y trabajador serán por escrito y se registrarán en el Ministerio de Relaciones Laborales, a través del SUT; de la misma forma, el contrato especial emergente se celebrará por escrito; y puede ser por tiempo completo o parcial. Igualmente se registrará, en el plazo de 15 días, desde su firma.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-174, de 9 de septiembre de 2020, que reforma el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, mediante el cual se expiden las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria, en su Art. 3 que sustituye el Art.9 del referido acuerdo, señala, respecto a la modificación de la jornada de trabajo por los siguientes motivos: a) Acuerdo entre empleador y

trabajador; b) Culminación del tiempo de reducción de la jornada prevista en el Art. 47.1 del Código de Trabajo; c) Terminación del tiempo modificación emergente de la jornada de labores; o, d) Cuando haya concluido el caso fortuito o fuerza mayor, que fundamentó la interrupción emergente de la jornada laboral.

7. Análisis e Interpretación de los Resultados

La encuesta fue aplicada en las Empresas Textiles, en donde se manifiesta con mayor énfasis la modificación de la jornada laboral, tratada en el Art. 20 de la mencionada Ley.

Las empresas que respondieron la encuesta realizada, son las siguientes:

- ❖ AMOVECUADOR S.A (Fabrica de telas para su confección)
- ❖ SUPERDEPORTE S.A (Venta y Producción de prendas de vestir)
- ❖ PRODUCTOS FAMILIA SANCELA DEL ECUADOR S.A (Materiales Textiles)

- ❖ COMERCIAL ETATEX C.A (Producción de prendas de vestir)
- ❖ ZAIMELLA DEL ECUADOR S.A (Fabrica de materiales textiles)
- ❖ VICUNHA ECUADOR S.A (Fabrica de materiales textiles)
- ❖ TIENDEC S.A.
- ❖ JABONERÍA WILSON S.A (Fabricación de agentes orgánicos)
- ❖ TEXTILES EL ROYO S.A (Fabrica de ropa interior)
- ❖ CORTINAS Y VISILLOS CORTYVIS CIA. LTDA.
- ❖ CONFECCIONES RECREATIVAS FIBRAN CIA. LTDA.
- ❖ MANUFACTURAS AMERICANAS CIA. LTDA. (Fabricación de prendas de vestir)

Pregunta N°1

1.- ¿Cuántos empleados laboran en su organización?

Tabla 3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 9	0	0%
De 10 a 100	1	8%
De 101 a 200	6	50%
Más de 200	5	42%
TOTAL	12	100%

Tabla 3: Porcentaje de empleados que laboran en su empresa.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 1

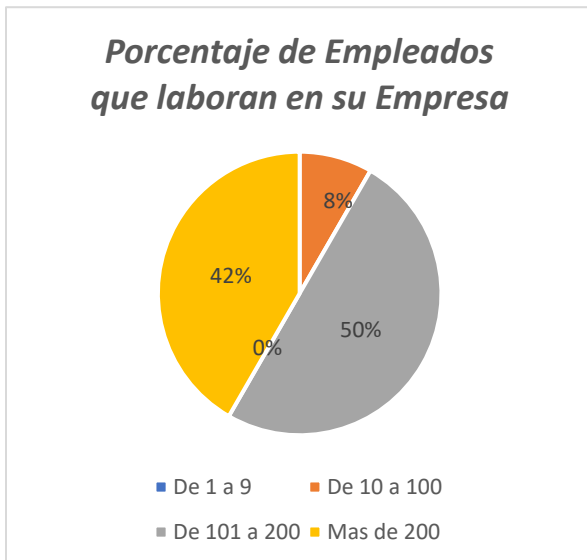


Gráfico 1: Porcentaje de empleados que laboran en su empresa.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas, se ha determinado que el 50% de las empresas encuestadas señalan que tienen de 101 a 200 empleados a su cargo; el 42% tienen más de 200 empleados y, el 8% tienen de 10 a 100.

Pregunta N°2

2.- ¿En qué área de la organización se encuentra la mayoría del personal?

Tabla 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	0	0%
Producción	11	92%
Adquisiciones	1	8%
Ventas	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 4: Área representativa con mayor personal.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 2



Gráfico 2: Área representativa con mayor personal.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

Como se evidencia en los resultados, en el área de producción se encuentra el 92% de trabajadores de las empresas; mientras que, en el 8 % de encuestados, la mayoría de empleados se encuentra en el área de adquisiciones.

Pregunta N°3

3.- ¿Sabe de algún miembro de la organización ha sido desvinculado en los últimos meses?

Tabla 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	100%
No	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 5: Desvinculación de miembros en la organización.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 3



Gráfico 3: Desvinculación de miembros en la organización.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

En los resultados obtenidos en la encuesta se determinó que el 100% de las empresas, indicaron que si se produjeron despidos de personal.

Pregunta N°4

4.- Considera usted que la aplicación de la reducción de la jornada laboral ha generado impacto respecto de:

Tabla 6

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Reducción	6	50%
Conservación	6	50%
No Genera Impacto	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 6: Incidencia de la reducción de la jornada laboral.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 4

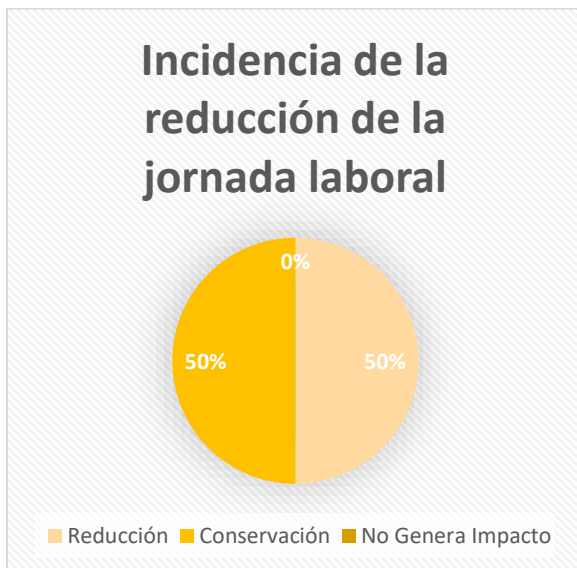


Gráfico 4: Incidencia de la reducción de la jornada laboral.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

En los resultados obtenidos se determina que el 50% de las empresas indican una reducción de personal, y el 50% conservaron las plazas de trabajo, pero redujeron la productividad.

Pregunta N°5

5.- Con base a la información económico-financiera, la reducción de la jornada laboral ha generado impactos negativos relacionados con:

Tabla 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ventas	0	0%
Gastos	1	8%
Productividad	11	92%
Otras	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 7: Impactos negativos

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 5

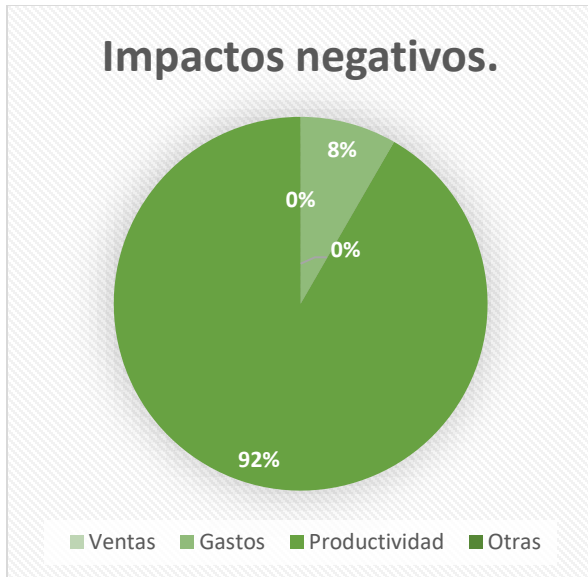


Gráfico 5: Impactos negativos

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

En la interpretación se visualiza que, el 92% de empresas manifiestan que el impacto económico financiero ha sido negativo en la productividad, mientras que el 8%, manifiestan un impacto negativo en los gastos.

Pregunta N°6

6.- El confinamiento como consecuencia de la pandemia del COVID-19 ha afectado más a los empleados de las áreas:

Tabla 8

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Administración	0	0%
Producción	12	100%
Adquisición	0	0%
Ventas	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 8: Afectación interna en las empresas.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 6

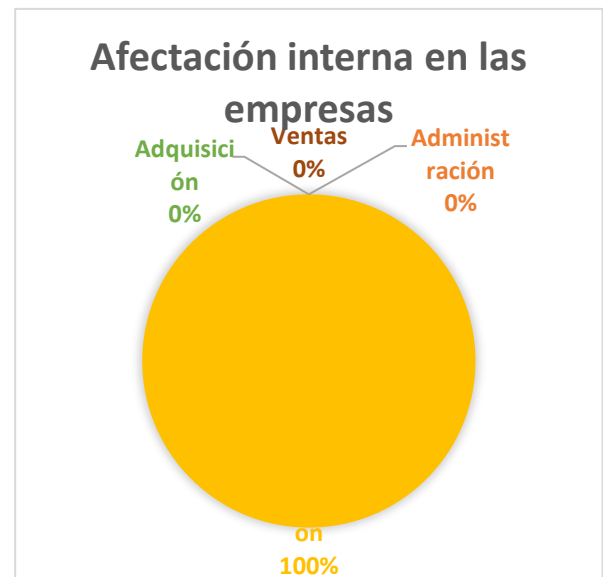


Gráfico 6: Afectación interna en las empresas.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

Dentro de la empresa, en los que se refiere a las diferentes áreas, el área que mayor afectación ha tenido, es en el área de producción que refleja el 100% debido al confinamiento.

Pregunta N°7

7.- El efecto producido por la reducción de la jornada laboral tuvo sus implicaciones en cuanto a:

Tabla 9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Productividad	7	59%
Reducción Salarios	4	33%
Tiempo de Entrega	1	8%
Desvinculación	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 9: Implicaciones al trabajador y empleador.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 7

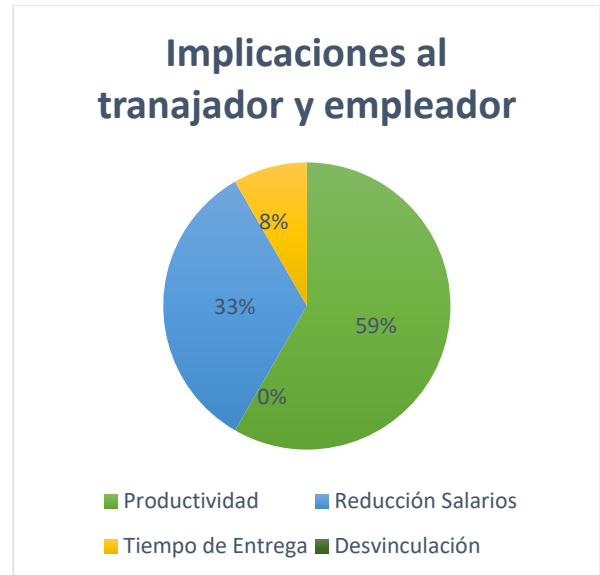


Gráfico 7: Implicaciones al trabajador y empleador.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

El 59% de las empresas encuestadas fueron afectadas en el área de productividad, mientras que el 33% afectó en la reducción de los sueldos y salarios de los trabajadores y el 8% en los tiempos de entrega.

Pregunta N°8

8.- ¿Qué aspectos positivos puede mencionar respecto de la disminución de la jornada laboral?

Tabla 10

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Plaza de trabajo	4	33%
Disminución de costos	5	42%
Mejora en las relaciones	3	25%
Ninguna	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 10: Lo positivo de la Jornada Laboral.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 8

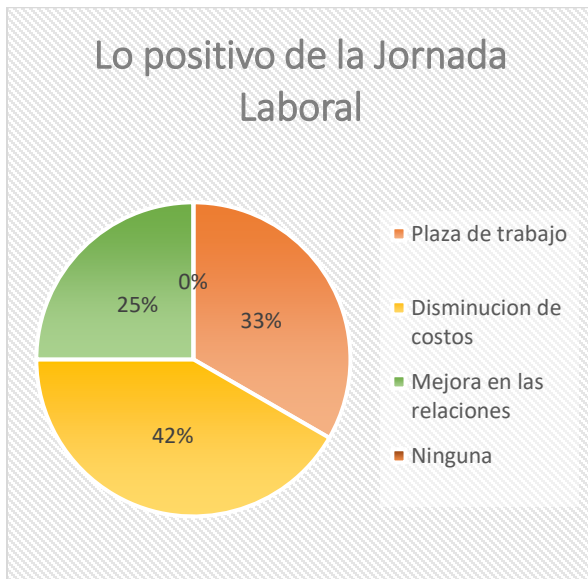


Gráfico 8: Lo positivo de la Jornada Laboral.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

Los datos obtenidos nos indican que: el 42% está basado en la reducción de costos de la organización; el 23% en la conservación de las plazas de trabajo y, el 25 % en mejorar las relaciones con los trabajadores.

Pregunta N°9

9.- Está de acuerdo en que la aplicación de la disminución de la jornada laboral tenga un plazo de:

Tabla 11

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
1 año	4	33%
1 año y 1/2	5	42%
O más tiempo	3	25%
TOTAL	12	100%

Tabla 11: Duración de la jornada laboral temporal.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 9

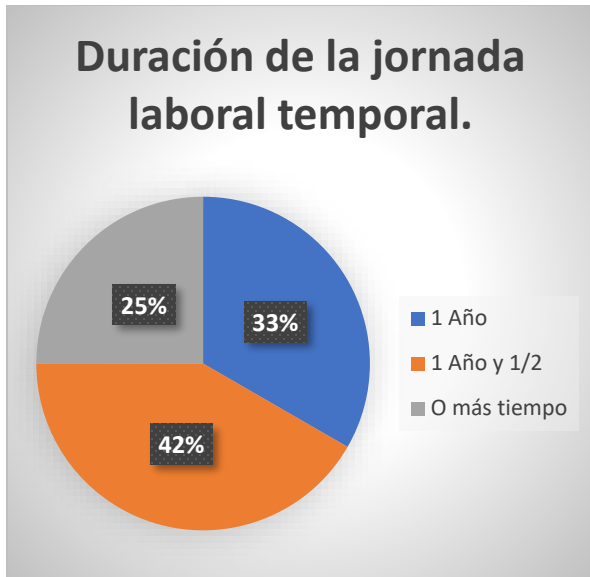


Gráfico 9: Duración de la jornada laboral temporal.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

Según la encuesta, se visualiza que el 33% de encuestados opinan que están de acuerdo que la reducción de la jornada laboral tenga una duración de un año, el 42% de un año y medio, mientras que el 25% indican que la reducción de la jornada laboral sea de más tiempo.

Pregunta N°10

10.- Considera usted que, con la disminución de la jornada laboral, el salario debe disminuir en:

Tabla 12

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Un 25%	6	50%
Un 50%	6	50%
Un 75%	0	0%
No debería Disminuir	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 12: Porcentaje de reducción salarial.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Grafica 10

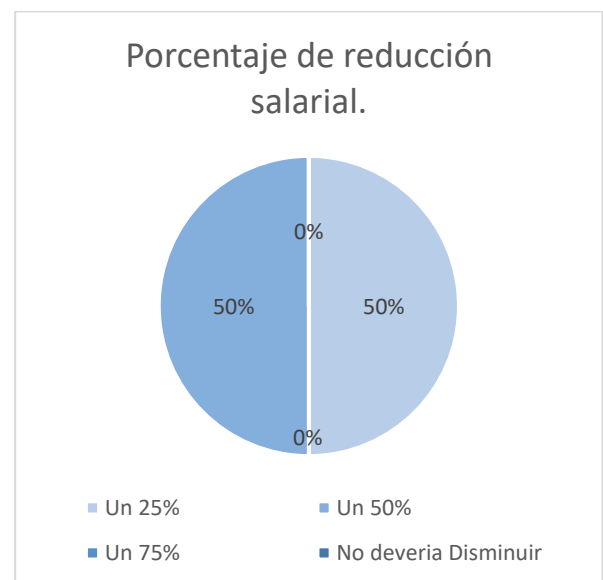


Gráfico 10: Porcentaje de reducción salarial.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

Lo reflejado en las encuestas menciona que el 50% de las empresas en lo referente a la reducción salarial debería ser el 25%, y el 50% restante debería ser el 50% de la reducción salarial.

Pregunta N°11

11.- La aplicación de la disminución de la jornada laboral aplica para los trabajadores:

Tabla 13

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Teletrabajo	3	25%
Presencial	9	75%
Ninguna	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 13: Modalidades de trabajo.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 11

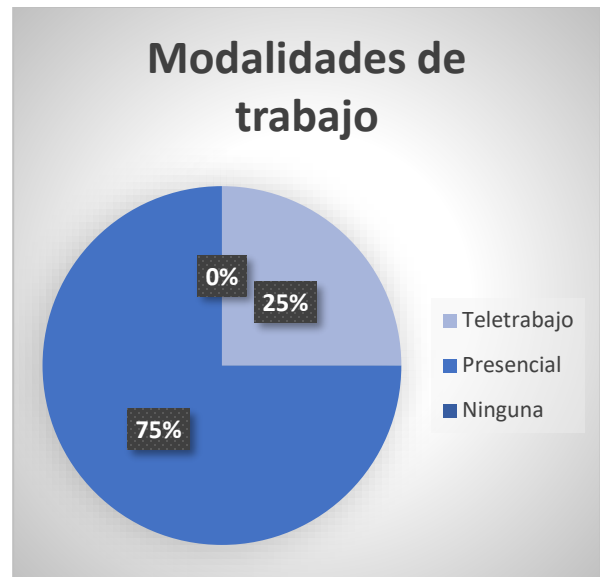


Gráfico 11: Modalidades de trabajo.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

El 75% de los encuestados revelan que la ejecución laboral debe ser presencial y el 25% opinan que debe ser en la modalidad de teletrabajo.

Pregunta N°12

12.- La disminución de la jornada laboral aplica en los horarios:

Tabla 14

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Diurno	4	33%
Nocturno	2	17%
Solo en diurno	6	50%
Solo en nocturno	0	0%
Ninguno	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 14: Jornadas de trabajo.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 12

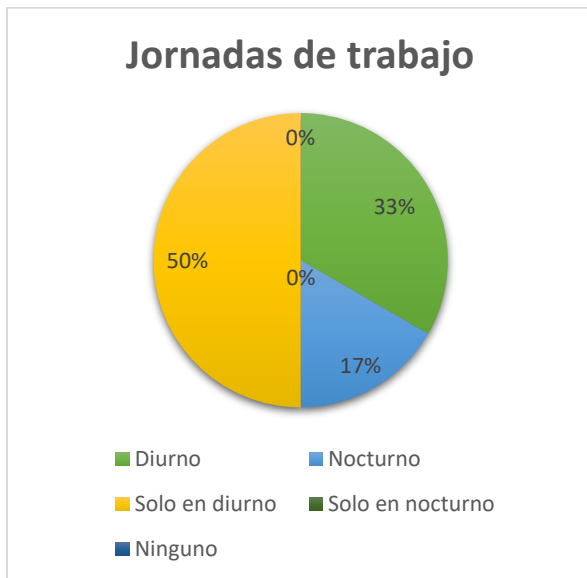


Gráfico 12: Jornadas de trabajo.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

Según la encuesta se refleja que el 50%, opinan que la jornada laboral de trabajo debe ser solo diurno, y el 33% indica que la jornada debe ser diurno mientras que el 17%

indica que debe aplicarse en la jornada laboral nocturno.

Pregunta N°13

13.- Considera adecuado que la reducción de la jornada laboral dentro de las organizaciones debería ser a:

Tabla 15

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
6 horas	4	33%
7 horas	8	67%
Ninguna	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 15: Horas de trabajo de la jornada laboral.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 13

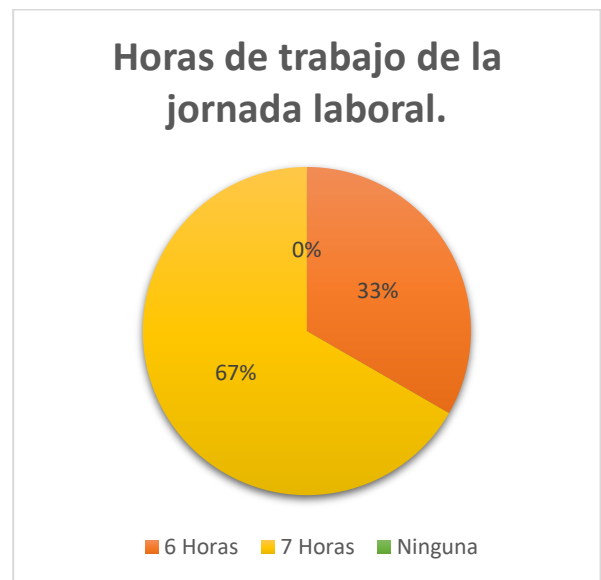


Gráfico 13: Horas de trabajo de la jornada laboral.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

La reducción laboral que establece la normativa debe ser de 6 horas, según la encuesta nos indica que el 67% debe ser de 7 horas y el 33% nos indica que debe ser de 6 horas.

Pregunta N°14

14.- La disminución de la jornada laboral aplica en las jornadas:

Tabla 17

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	5	42%
Incluyen sábado y Domingo	6	50%
Es variable	1	8%
Ninguna	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 16: Jornada laboral aplica en los días.

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 14

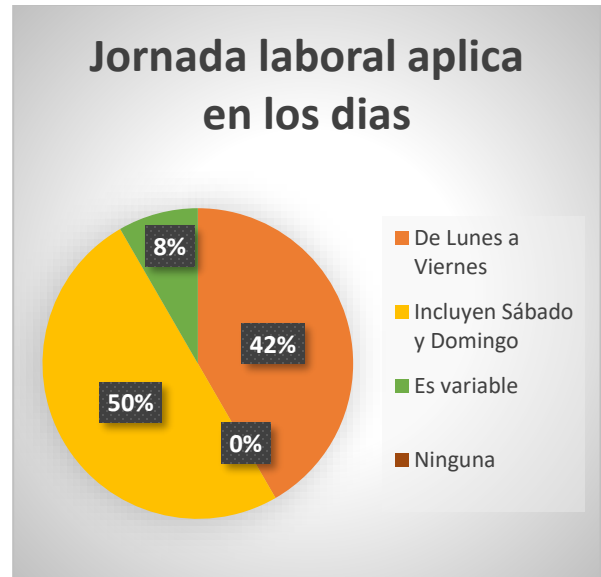


Gráfico 14: Jornada laboral aplica en los días.

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

En los datos obtenidos de las encuestas indica que el 50% deben incluirse los días sábados y domingos, mientras que el 42% debe ser de lunes a viernes y el 8% debe ser variable.

Pregunta N°15

15.- Con respecto a la información obtenida el año anterior, considera usted que la reducción de la jornada laboral ¿tuvo sus

efectos en cuanto a la información financiera de su compañía?

Tabla 17

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	100%
No	0	0%
TOTAL	12	100%

Tabla 17: Información de la empresa

Elaborado por: Carmen Catucuamba, 2021

Gráfico 15



Gráfico 155: Información de la empresa

Elaborada por: Carmen Catucuamba, 2021

Interpretación

El 100% de empresas encuestadas nos indican que la reducción de la jornada laboral, si tuvo efectos con respecto al año 2019 en la información financiera de la compañía.

8. Análisis

Los datos levantados en las encuestas, nos permiten realizar una aproximación al punto de vista de las empresas textiles respecto a la disminución de la jornada laboral, aplicada en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19.

Son las áreas de producción el lugar en el cual se requiere de la mayoría de trabajadores; ésta depende del tamaño de empresa y sus labores no pueden ser ejecutadas en la modalidad de teletrabajo; en consecuencia, al no poder asistir al lugar de trabajo y no poder ejecutar sus tareas remotamente. Las empresas textiles han generado pérdidas económicas por falta de producción de productos, afectando las entregas. Para mitigar estas pérdidas, la empresa ha tomado acciones como la reducción de puestos de trabajo; y, además, la reducción de remuneraciones, de conformidad con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; esta

disminución de sueldos y salarios ha afectado negativamente, a los trabajadores; su situación, puede llegar a ser muy precaria. El trabajador ve reducida su remuneración hasta en un 45% y no será menor al 55%, (de conformidad con el Art. 20 de la Ley), siendo muy inferior, en muchísimos casos, al costo de la canasta básica.

9. Conclusiones

- Como consecuencia de la reducción emergente de la jornada de trabajo, de acuerdo a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, se vieron obligadas a reducir a 6 horas de trabajo diario, afectado los sueldos y salarios de los trabajadores. De igual forma a los empleadores.
- Dada la crisis sanitaria, consecuencia de la pandemia, las empresas se vieron avocadas a reducir personal, con la finalidad de disminuir sus costos directos y lograr salir adelante en medio de las circunstancias adversas.

- Para tratar de minimizar la afectación de la modificación de la jornada laboral y mitigar la disminución de plazas de empleo, las empresas percibieron la necesidad de buscar alternativas de producción con nuevas líneas de productos que en su momento fueron de alta prioridad como son prendas de bioseguridad, mascarillas entre otras.
- En forma general, si no se hubiese emitido la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, a mi criterio, la gran mayoría de las empresas habrían quebrado por falta de producción por ausencia del personal, todo esto debido al confinamiento que incluía el toque de queda, al estado de excepción y al aislamiento que fue emitido por presidente de la República del Ecuador, derivado por la pandemia del Covid-19. En consecuencia, se hubiese

incrementado el desempleo, generándose una debacle en la economía y además conllevando a problemas legales entre el empleador y trabajador.

10. Recomendaciones

- ✓ La reducción emergente de la jornada de trabajo debería llegar máximo a 7 horas; de esta forma no se afectaría tan drásticamente al trabajador, ni tampoco al empleador; así, si la empresa textil desea tener más productos y cumplir sus metas y entregas, debería tomar acciones en el mejoramiento de los protocolos de seguridad, con lo que no deberían afectar sus flujos.
- ✓ Las empresas deben analizar la situación personal de sus trabajadores, quienes al verse despedidos en medio de la pandemia ven afectada su situación económica, ya que conseguir una plaza de trabajo

es sumamente complicado en las condiciones actuales; en consecuencia, se sugiere que busquen mecanismos de negociación que permitan llegar a acuerdos con sus trabajadores que permitan conservar sus puestos de trabajo, con sacrificios de ambas partes, bajo el principio “ganar – ganar”; en la búsqueda de optimizar y diversificar su producción.

✓ Al asumir las empresas textiles nuevos roles de producción con productos diferentes a los de su

línea habitual de fabricación, las deben procurar cumplir con las normas técnicas sobre productos y materiales que les permitan cumplir con las características adecuadas para brindar la bioseguridad necesaria a los consumidores finales de esta gama, con el objetivo de mantener una línea de calidad acorde a las necesidades generadas por la crisis sanitaria derivada del COVID – 19, de forma que mitigue los posibles efectos nocivos .

10. Bibliografía

- Lardiés, N., Lovanna, S., & M.Carabetta, S. (2020). Trabajo y Ciudadanía. Republica de Argentina: Maipue.
- Neffa, J. C. (2003). Contribuciones al estudio de un valor que permanece. El trabajo Humano, 1.
- Restrepo, P. M. (2014). La Flexibilidad laboral y el salario emocional. Aglala, 34.
- Código del Trabajo: Codificación 2005-017 (Suplemento del Registro Oficial 167, 16-XII-2005) y reformas posteriores.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario 229, 22-VI-2020.
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Decreto 1165 (Suplemento del Registro Oficial 303, 5-X-2020).
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-132 del Ministerio del Trabajo, efectuada en la Edición Especial del Registro Oficial No. 824 de 27 de julio de 2020
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-171 (Registro Oficial 317, 26-X-2020).
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-174 (Registro Oficial 317, 26-X-2020).

11. Anexos

Anexo 1. Encuesta a empresas Textiles.

ENCUESTA SOBRE REDUCCIÓN DE LA JORNADA EMERGENTE DE TRABAJO EN COMPAÑÍAS DE LA INDUSTRIA TEXTIL

Objetivo: Conocer el efecto de la aplicación de la reducción emergente de la jornada de trabajo, dispuesta en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en las operaciones productivas y comerciales en empresas de la Industria Textil del sector de Calderón del Distrito Metropolitano de Quito.

1. ¿Cuántos empleados laboran en su organización?
 - a. De 1 a 9
 - b. De 10 a 100
 - c. De 101 a 200
 - d. Más de 200
2. ¿En qué área de la organización se concentra la mayoría del personal?
 - a. Administrativa
 - b. Producción
 - c. Adquisiciones
 - d. Ventas
3. ¿Sabe de algún miembro de la organización ha sido desvinculado en los últimos meses?
 - a. Si
 - b. No
4. Consideraría usted que la aplicación de la reducción de la jornada laboral ha generado impactos respecto de:
 - a. Reducción del personal dentro de la organización.
 - b. Conservación de plazas de trabajo, pero reducción de productividad de la organización.
 - c. No generó impactos
5. ¿Con base a la información económico - financiera, la reducción de la jornada laboral ha generado impactos negativos relacionados con:
 - a. Ventas
 - b. Gastos
 - c. Productividad
 - d. Otros: De ser así, especifique, por favor:
6. El confinamiento como consecuencia de la pandemia del COVID -19 ha afectado más a los empleados de las áreas:
 - a. Administrativa
 - b. Producción
 - c. Adquisiciones
 - d. Ventas
7. El efecto producido por la reducción de la jornada laboral tuvo sus implicaciones en cuanto a:
 - a. Productividad
 - b. Reducción de los sueldos y salarios de los trabajadores
 - c. Tiempo de entrega de los pedidos a clientes

- d. Desvinculación de trabajadores
8. ¿Qué aspectos positivos puede mencionar respecto de la disminución de la jornada laboral?
- a. Conservación de las plazas de trabajo.
 - b. Disminución de costos para la organización.
 - c. Mejora en las relaciones con los trabajadores.
 - d. Ninguna.
9. Está de acuerdo en que la aplicación de la disminución de la jornada laboral tenga un plazo de:
- a. 1 año
 - b. 1 año y 1/2
 - c. más tiempo.
10. Considera usted que con la disminución de la jornada laboral el salario debe disminuir en:
- a. Un 25 %
 - b. Un 50%
 - c. Un 75%
 - d. No debería disminuir.
11. La aplicación de la disminución de la jornada laboral aplica para los trabajadores:
- a. Que realizan teletrabajo
 - b. Que laboran presencialmente
 - c. Ninguna
12. La disminución de la jornada laboral aplica en los horarios:
- a. Diurno
 - b. Nocturno
 - c. Solo en diurno
 - d. Solo en nocturno
 - e. Ninguno
13. Considera adecuado que la reducción de la jornada laboral dentro de las organizaciones debería ser a:
- a. 6 horas
 - b. 7 horas
 - c. Ninguna
14. La disminución de la jornada laboral aplica en las jornadas:
- a. De lunes a viernes
 - b. Incluyen sábado y domingo
 - c. Es variable
 - d. Ninguno
15. Con respecto a la información obtenida el año anterior, considera usted que la reducción de la jornada laboral ¿tuvo sus efectos en cuanto a la información financiera de su compañía?:
- a. Si
 - b. No

Anexo 2. Respuestas a la encuesta.

2 respuestas

dalmeida@manamer.com

juan.sanchez@vicunha.com.ec

mbaque@claro.com.ec

daniel.jimenez@ec.aseyco.com

huldagc@familia.com.co

vlavil@aol.com

impuestos@zaimellauio.com

diego.alvarez@modarm.com


mgalarza@jaboneriawilson.com

cosorio@elrayo.com.ec

contabilidad@cortyvis.com.ec

fabrica.sri@fibran.com.ec

Anexo 3. Modelo del correo enviado a las empresas.

 Formularios de
Google

Estimados señores: CORTYVIS CIA. LTDA.

Soy Carmen Imelda Catucuamba Aisalla, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana y me encuentro realizando mi trabajo de titulación, denominado: EFECTOS DE LA NORMATIVA 229 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO (DEL OFICIO NO. AN-SG2020-0355-O), EN BASE AL ART.20 (REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO) EN LAS EMPRESAS TEXTILES DEL SECTOR DE CALDERÓN DEL D.M.Q. EN EL AÑO 2020; por lo que, con todo comedimiento, requiero a usted su amable colaboración, respondiendo la encuesta, cuyo link adjunto, misma que será utilizada para fines estrictamente académicos.

Por el estado de emergencia que se encuentra nuestro país me he visto en la obligación de acudir a ustedes a través de este medio con el presente requerimiento, con el espero poder contar.

Anticipo mi agradecimiento por la atención que se sirvan dar a la presente.

Me suscribo de ustedes.

Atentamente,

Carmen Imelda Catucuamba Aisalla