

La Situación de la jornada de trabajo en el Ecuador y las propuestas de cambio

Resumen

El presente ensayo tiene como objetivo analizar el efecto que podría ocasionar en las variables productivas, la implementación de una reforma al Código de Trabajo vigente en el Ecuador, en relación a la jornada diaria de trabajo. El Ecuador, no alejado de la realidad del continente, ha estado inmerso en etapas de rigidez y flexibilización laboral. "El trabajo" al que se hace referencia en este documento, es toda aquella actividad que el hombre desarrolla para procurarse los medios de sustento de la vida propia y de su familia. Las reformas a la jornada laboral, propuestas por la Cámara de Industrias, están diseñadas para lograr un mejor funcionamiento de los sectores económicos (primario, secundario y terciario) del país y con ello volverlo más productivo, teniendo como pilar fundamental la eficiencia del mercado, de esta manera se contribuiría al crecimiento económico sostenible y sustentable. Para conseguirlo, la sociedad a través del estado debe instaurar un marco jurídico, que permita alcanzar este objetivo.

Palabras clave: jornada de trabajo, factores productivos, eficiencia, productividad.

Abstract

This essay aims to analyze the effect on that the productive variables resulting from the implementation of a reform to the existing Labour code, in relation to the daily working day in Ecuador. Ecuador is not far from the reality of the rest of the continent, and has been immersed in stages of labour flexibility and rigidity. "Work" which is referred to in this document, is all that activity which man undertakes to ensure the sustainability of his own life and that of his family. Reforms to the workday, proposed by the Chamber of industries are designed to achieve better functioning of the economic sectors (primary, secondary and tertiary) in the country and thereby make it more productive, taking as a fundamental pillar the efficiency of the market, this would contribute to economic growth and sustainability. To be able to achieve this society the State should set up a legal framework, allowing it to reach this goal.

Key words: hours of work, production factors, efficiency and productivity.



Ronald López
Pazmiño, Eco.

eco_ronaldlopez@hotmail.com

Recibido: agosto, 2012
Aceptado: diciembre, 2012

1. INTRODUCCIÓN

El funcionamiento de los mercados depende en gran parte de las reglas que comprometen a los diferentes actores. Para que las reglas de un mercado específico cumplan con su propósito, deben ser coherentes con las dinámicas económicas, sociales y políticas preponderantes, así como también con el conjunto de reglas de otros mercados.

La institucionalidad laboral juega un papel predominante en la modalidad de desarrollo de las economías. Pero las leyes no son estáticas y cambian al pasar los años, ajustándose a las necesidades de los agentes económicos o a los objetivos que el estado busca alcanzar, esto ha permitido que a lo largo de la historia de la sociedad moderna, existan etapas muy marcadas en lo que respecta a las diferencias entre los dueños del

capital y dueños de la mano de obra.

El presente ensayo tiene como objetivo analizar el efecto que podría ocasionar en las variables productivas, la implementación de una reforma al Código de Trabajo vigente en el Ecuador, en relación a la jornada diaria de trabajo y que está orientada a elevar la productividad de las empresas.

2. DESARROLLO

La jornada de trabajo en el Ecuador, según lo establece el Código de Trabajo vigente [1], tiene un máximo de 8 horas diarias y no puede exceder las 40 horas a la semana; así mismo establece que las horas suplementarias no excederán las 4 horas en un día, con un límite de 12 horas a la semana.

Pero el sistema actual de la jornada de trabajo es producto de algunas modificaciones; en

septiembre de 1916, durante la presidencia del Dr. Alfredo Baquerizo Moreno se promulgó la Primera Ley Obrera [2], en esta ley se estableció una jornada de trabajo de 8 horas diarias y seis días a la semana, con lo cual se cumplía una jornada semanal de 48 horas. El 31 de octubre de 1934, en el gobierno del Dr. José María Velasco Ibarra, se estableció el derecho a que los empleados y trabajadores particulares descansen las tardes del sábado o un tiempo similar de cualquier día de la semana, reduciéndose de esta manera la jornada semanal de trabajo, de 48 horas a 44 horas [3]. El 14 de marzo de 1980, el presidente Jaime Roldós Aguilera aprobó, mediante decreto presidencial, la reducción de la jornada de trabajo de 44 a 40 horas semanales, destinándose los días sábado y domingo para descanso forzoso [4].



* Mediante reforma a la Ley Orgánica del Trabajo para Trabajadores y Trabajadoras, se redujo de la jornada de trabajo de 44 a 40 horas; estableciéndose como plazo máximo hasta el año 2013 para que las empresas se ajusten a la normativa

Tabla 1. Promedio de la jornada de trabajo a escala mundial

Fuente: Organización Internacional del Trabajo – OIT

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en promedio, a escala mundial, la jornada de trabajo tiene una duración de 44 horas semanales, siendo la región de América Latina y el Caribe la que registra el mayor número de horas, con un promedio equivalente a 45; la región de Europa y Asia Central registra el menor número, 41

horas a la semana; en iguales condiciones se encuentran las regiones de Asia y el Pacífico y África, con 44 horas [5].

En el contexto de América del Sur, la mayoría de los países establecen en sus normativas laborales, una jornada de trabajo con una duración máxima de 48 horas semanales, en esta situación se encuen-

tran países como Argentina [6], Bolivia [7], Colombia [8], Perú [9], Uruguay [10] y Paraguay [11]. 45 horas tiene Chile [12], en tanto que Brasil [13] y Venezuela [14] no superan las 44 horas; esto implica que la jornada semanal de trabajo en el Ecuador (40 horas), según lo establecido en el Código de Trabajo, es la más corta de la región. Ver **Tabla 1.**

| País | Jornada de trabajo | Salario mínimo | USD/hora |
|----------------|--------------------|----------------|----------|
| | Horas mensuales | USD/mes* | |
| Venezuela [15] | 151 | 476.16 | 3.15 |
| Argentina [16] | 179 | 542.00 | 3.14 |
| Chile [17] | 168 | 407.82 | 2.43 |
| Ecuador [18] | 126 | 318.00 | 2.32 |
| Paraguay [19] | 179 | 387.98 | 2.07 |
| Uruguay [20] | 179 | 371.19 | 2.06 |
| Brasil [21] | 151 | 331.95 | 2.02 |
| Colombia [22] | 179 | 333.51 | 1.76 |
| Perú [23] | 179 | 294.63 | 1.62 |
| Bolivia [24] | 179 | 145.77 | 0.80 |

* Tipo de cambio vigente al 04 de enero del 2013.

Tabla 2. Valor en dólares americanos de la hora de trabajo en Sudamérica

Analizando los salarios mensuales mínimos vigentes en el año 2012 para Sudamérica, se observa que Venezuela (Ver **Tabla 2**) presenta el salario/hora más alto de la región, con un aproximado de USD 3.15 por hora; Ecuador ocupa el cuarto lugar, en una lista de 10 países, con un salario de USD 2.32 por hora de trabajo; finalmente, en el último lugar Bolivia con un salario/hora de USD 0.80 aproximadamente.

La propuesta de los industriales

El mes de septiembre del presente año, la Cámara de Industrias hizo público una

propuesta para modificar el Código de Trabajo, en lo referente a la jornada diaria de trabajo [15], en ella se plantea modificar las reglas de la jornada laboral que actualmente están en vigencia, esto es, máximo 40 horas a la semana, divididas para cinco días y ocho horas diarias, en su lugar se propone tres jornadas y media a la semana, sin superar las 40 horas. Es decir, jornadas de hasta 12 horas diarias durante tres días y medio, dependiendo del tipo de trabajo, así, una persona trabajaría sólo tres días y medio y tendría otros iguales de descanso.

¿Qué beneficios se pueden alcanzar con esta medida?

Existen dos motivos que fundamentan esta propuesta:

El primero, tiene que ver con la teoría económica de los rendimientos decrecientes formulada por David Ricardo en el siglo XVIII [16], él argumentó que a partir de un determinado nivel de producción, los incrementos en uno de los factores productivos (manteniéndose los restantes factores constantes) contribuyen a un aumento en la cantidad total producida cada vez menor; con esta apreciación se demostró las limitaciones en el crecimiento de la producción.

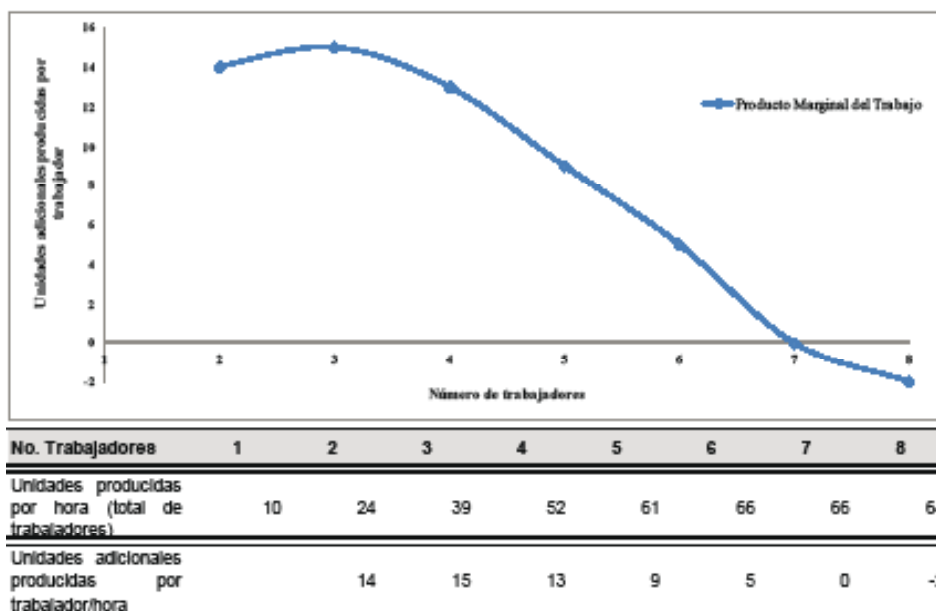


Gráfico 1. Producto marginal del trabajo

Contextualizando esta premisa con la propuesta laboral planteada por el gremio industrial, se puede inferir el beneficio, en términos de productividad que busca alcanzar; bajo estos supuestos, el **Gráfico 1** ilustra el punto donde la empresa alcanza el mayor nivel de eficiencia productiva; obsérvese, al pasar de 2 a 3 trabajadores, da como resultado que la producción se incrementa en 15 unidades, pero este nivel de incremento no se repite para los demás casos, es así que al adicionar un trabajador más, sólo contribuye a que la producción se incrementa en un número de unidades inferior al nivel alcanzado con 3 trabajadores.

Tomando en consideración el ejemplo planteado en el **Gráfico 1** y si se asume que una empresa necesita cubrir una producción diaria de 460 unidades, para satisfacer la demanda (dadas las condiciones actuales planteadas en el Código de Trabajo), le es necesario la contratación de cinco personas (5 personas x 61 unidades producidas por hora x 8 horas/jornada); obsérvese que en este punto la empresa no se encuentra en el mayor nivel de productividad. Cambiando las reglas del juego, si la jornada de trabajo se incrementa de 8 a 12 horas, la empresa sólo necesita la contratación de tres personas para satisfacer la demanda (3 personas x 39 unidades producidas por hora x 12 horas/jornada), situando a la empresa en el punto de máxima eficiencia.

Visto desde otra óptica, si la empresa del ejemplo en las condiciones actuales opera con 6 trabajadores y alcanza un nivel de 2,640 unidades semanales (6 personas x 66 unidades producidas por hora x 8 horas/jornada), con los cambios sugeridos

en el Código de Trabajo, la empresa podría dividir la nómina de trabajadores en dos grupos, el primero laboraría por 3 jornadas de 12 horas y una de 4 horas y el segundo grupo operaría bajo la misma metodología, sin alterar el número máximo de 40 horas semanales permitidas por la ley; obsérvese lo que ocurre con la producción: cada grupo estará en la capacidad de producir 1,560 unidades (3 personas x 39 unidades producidas por hora x 12 horas/jornada, I + 3 personas x 39 unidades producidas por hora x 12 horas/jornada, II), obteniendo un total semanal de 3,120 unidades, lo que representa un incremento, en los niveles de producción, de aproximadamente un 18%.

El segundo motivo tiene relación con los beneficios que pueden obtener tanto los empresarios como los trabajadores; en este sentido se puede expresar que:

- Habrían períodos más prolongados de descanso para los trabajadores
- Se minimizaría el riesgo de aglutinamiento de personal y mejorarían las condiciones de trabajo.

Pero sin duda alguna el motivo más importante radica en la posibilidad de reducir los costos de producción al momento de alcanzar mayores niveles de eficiencia y productividad; este efecto se transmitiría directamente a la utilidad al cierre del período económico y beneficiaría a los accionistas y trabajadores (a través del 15% de utilidades); por otra parte el fisco se favorecería de este efecto, dado que la base imponible para el cálculo del impuesto a la renta se incrementaría. Adicionalmente esto puede ser un incentivo para la industria nacional y de esta manera potencializar sus ventas a los

mercados internacionales.

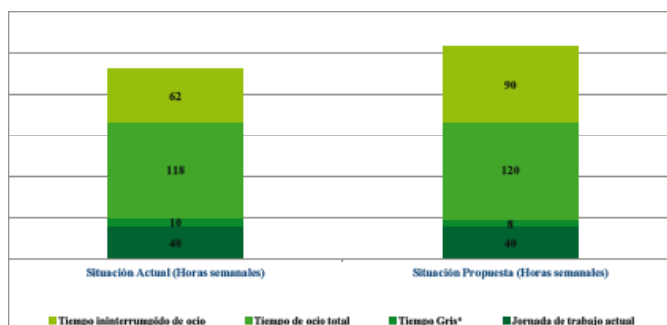
Recuérdese que, según lo establece la teoría económica, la producción es una variable dinamizadora de la economía y toda política direccionada a fomentar su desarrollo, afectará directamente al crecimiento de ella.

Implicaciones biológicas y sociales de una jornada de trabajo extensiva

La medida que más se ha utilizado en los estudios sobre el sistema de turnos ha sido la temperatura corporal, que en condiciones normales muestra un ritmo estable, con un máximo hacia las 20H00 y un mínimo hacia las 5H00, y una diferencia de alrededor de 0.7°C entre uno y otro tiempo. Por consiguiente, todo horario que obligue al trabajador a estar despierto muy entrada la noche o durante toda ella, debido a la obligación de realizar horas extraordinarias o a un sistema de turnos, trastornará su reloj biológico.

Según lo establece la OIT, el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales. Profundizando más al detalle, un estudio publicado por esta organización [17], explica que no sólo la biología humana es un obstáculo para las personas con una jornada de trabajo extensiva, lo constituyen además también los aspectos familiares y sociales; no obstante el estudio recalca que es en el ámbito familiar donde los trastornos de una jornada anormal pueden ser más devastadores.

La modalidad concreta de jornada de trabajo que se elige para un trabajador puede



* El tiempo que dedica el trabajador a ir del trabajo a casa y viceversa es un tiempo perdido para su recreo, por lo que ha de considerarse también como "tiempo gris" (Knauth y cols. 1983).

Gráfico 2. Producto marginal del trabajo

constituir un reto importante para su biología, su situación familiar y su papel en la comunidad. En este sentido, del planteamiento de la propuesta se desprende lo siguiente:

- El período de ocio total (denominado así al número de horas que existen entre la finalización y el inicio de la jornada de trabajo) se incrementa en 2 horas a la semana, derivado de la disminución del tiempo gris, tal como lo muestra el **Gráfico 2**.

- El período ininterrumpido de ocio se incrementa en 22 horas a la semana.

Implícitamente la propuesta manifiesta que mantener una jornada de trabajo más extensa da como resultado

un período de descanso más prolongado, que permitiría al trabajador desarrollar un mayor número de actividades familiares y sociales.

3. CONCLUSIONES

En una economía siempre van a existir reglas de juego, las mismas que rompen el esquema de mutuo acuerdo entre la oferta y la demanda; el mercado laboral no se aleja de esta realidad. Producto del análisis se deduce, que la reforma al Código de Trabajo referente a la duración de la jornada diaria máxima, mejoraría los niveles productivos de las empresas ecuatorianas; la razón principal de este resultado radica en

la eficiencia que se alcanzaría al maximizar el potencial humano en los procesos productivos.

Una normativa laboral más flexible impulsa la creación de empleo, siempre que ésta se encuentre fundamentada en un marco jurídico socialmente responsable; previo a su promulgación, debe ser producto de un estudio técnico sobre el impacto real en las variables económicas y sociales. Cabe recalcar que es importante que exista flexibilidad en la normativa laboral, y que en ella no exista favoritismo para ninguna de las partes involucradas, esto no significa renunciar a la protección del trabajador.

Referencias Bibliográficas

- [1]. Código de trabajo. Codificación del código del trabajo 2005-17, Art. 47 - 52. Publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005.
- [2]. Ley que reglamenta horas y días de trabajo para jornaleros, obreros, dependientes, etc. Alfredo Baquerizo Moreno, Presidente de la República (1 septiembre 1916 - 31 agosto 1920).
- [3]. Constitución Política de 1945. Constitución Política de la República del Ecuador, Art. 148, literal i). Publicada en el Registro Oficial No. 228 del 6 de marzo de 1945.
- [4]. Decreto ejecutivo No. 43, publicado en el Registro Oficial No. 249 del 11 de agosto de 1980.
- [5]. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra. (2005). Horas de trabajo: ¿de lo fijo a lo flexible? (Primera edición ed.). Zúrich, Suiza: Salvador Dalí.
- [6]. Ley sobre la jornada de trabajo. Registrado bajo el No. 11.544. Argentina: Dado en la sala de sesiones del congreso argentino, en Buenos Aires, el 29 de agosto de 1999.
- [7]. Ley General del Trabajo. De la jornada de trabajo, Art. 46-52. Bolivia.
- [8]. Código Sustantivo del Trabajo. Capítulo II, jornada máxima, Art. 161. Colombia.
- [9]. Legislación laboral de régimen privado. De la jornada de trabajo, Art. 1. Perú: Texto único ordenado de decreto legislativo No. 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por ley No. 27671.
- [10]. Régimen de horario de trabajo. Uruguay.
- [11]. Código del trabajo. Libro II, de las condiciones del trabajo, Art. 193 - 211. Paraguay: Título I, duración máxima de las jornadas.
- [12]. Código del trabajo. Capítulo IV, de la jornada de trabajo, Art. 21-23. Chile.
- [13]. Consolidado de leyes laborales. Título II, de la duración del trabajo y disposiciones preliminares, Art. 58 -74. Brasil: Sección II, de la jornada de trabajo.
- [14]. Ley orgánica procesal del trabajo. Título IV, Art. 195. Venezuela: Capítulo II, de la jornada de trabajo.
- [15]. Diario El Universo. (10 de 09 de 2012). Industria plantea jornada laboral de hasta 12 horas al día. Recuperado el 25 de 09 de 2012, de El Universo: <http://www.eluniverso.com/2012/09/10/1/1356/industria-plantea-labor-hasta-12-horas-dia.html>
- [15]. Decreto presidencial No. 8.920. Publicado en la Gaceta Oficial No. 39.908. Venezuela.
- [16]. Ricardo, D. (1987). Los principios de la economía política y del impuesto (Primera edición en español ed., Vol. Clásicos de economía), México D.F, México: Fondo de Cultura Económica.
- [17]. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (Tercera edición en español ed.), (S. L. Sauter, M. R. Lawrence, J. J. Hurrell, & L. Levi, Edits.) Madrid, España: Chantal Dufrene, BA.

Otra Bibliografía consultada

1. Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario. Resolución 2/12 del 30 de agosto del 2012. Argentina.
2. Dirección del trabajo. Ley No 20.614 publicada en el Diario Oficial el 20 de agosto del 2012. Chile.
3. Ministerio de Relaciones Laborales. Acuerdo ministerial No. 215, firmado el 26 de diciembre del 2012. Ecuador.
4. Ministerio de Justicia y Trabajo. Resolución 504 del 24 de abril del 2011. Paraguay.
5. Decreto Presidencial 509/011, publicado en el Diario Oficial el 19 de enero del 2012. Uruguay.
6. Decreto presidencial 7,872; publicado en el Diario Oficial el 26 de diciembre del 2012. Brasil.
7. Ministerio de trabajo de la República de Colombia. Decreto 2738 del 28 de diciembre del 2012. Colombia.
8. Consejo Nacional de Trabajo y del Empleo. Vigente desde el 01 de junio del 2012. Perú.
9. Decreto supremo No. 1213 del 01 de mayo del 2012. Bolivia.