

editado por
eumed.net

El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma.

Víctor Aguiar

Para citar este libro puede utilizar el siguiente formato:

Víctor Aguiar (2007): *El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma* Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/240/

I. Introducción:.....	4
II. Marco Teórico:	8
Caracterización del Desempleo:.....	9
Subempleo:.....	12
III. Marco Institucional del Mercado Laboral:.....	13
Las Reformas Laborales (1979-2006):	13
La Etapa Reformista:	13
El inicio de la flexibilización:	14
La profundización de la flexibilización laboral:	16
La Tercerización:.....	20
Principios y Constitución Política del Ecuador:	21
Fijación de Salarios y Remuneraciones:.....	22
Sector Privado: Fijación de Salarios, Remuneraciones y repartición de utilidades	24
Criterios para la fijación de sueldos salarios y remuneraciones básicas unificadas:	26
IV. Marco Empírico:.....	31
Evolución y tendencias del empleo, el subempleo urbano y los salarios y remuneraciones:	31
Evolución del Salario Mínimo Vital y Remuneraciones Complementarias	31
Salario Real:.....	34
Variación del Salario Real:	36
El Salario Mínimo o Básico:	38
Evolución del Desempleo y el Subempleo:.....	41
Evolución reciente del empleo y el subempleo:	44
V. Análisis Formal del Desempleo y el Subempleo:	49
Un Modelo Simple de Histéresis para el desempleo y el subempleo:	49
El proceso de caminata aleatoria con variaciones:	51
Implicaciones de los resultados:	53
Una extensión de la Histéresis al subempleo:	55
Desempleo estacional:	57
El desempleo estructural:	60
El equilibrio del Mercado de Trabajo;	61
Demanda de Trabajo:	62
La Oferta de Trabajo:	65
Simulando las condiciones de equilibrio:	67
VI. Conclusiones y Recomendaciones:.....	69
Bibliografía:	75

In this text, we will characterize the Ecuadorian Labor Market, in the period 1998-2006. Based on a broad analysis of its institutions, performance and other stylized facts, this paper will help to understand the role of regulations, wage rigidities and the mechanisms of wage bargaining in the evolution of the main labor market indicators. The impossibility of the Ecuadorian economical structure, to absorb the growing labor force will be shown as a consequence of bad wage fixation mechanism due, specially, to the use of adjustment criteria, not related to productivity incentives. In the same line, the existence of a large informal sector will be explained. Finally, a very punctual reform will be proposed, in the attempt of improving the performance of this market and therefore the welfare of employers and employees.

Keywords: labor market, wage fixation, rigidities, reform, informal, productivity, bargaining.

En el presente trabajo se hace un análisis del mercado laboral ecuatoriano, en el período 1998-2006. Se tratará de dilucidar el papel que desempeña en el mercado laboral ecuatoriano, las regulaciones y sobretodo la rigidez de salarios y los mecanismos de su negociación y fijación. Se buscará entender si la imposibilidad de absorber la mano de obra existente, por parte de la estructura económica del país; se debe a los pagos no atados a incentivos de la productividad y a una mala regulación. De la misma manera, se tratará de explicar la existencia de un amplio sector informal desde esta estructura normativa vigente. Se presentará en este contexto un análisis de las instituciones del mercado laboral ecuatoriano y una descripción del desempeño del mismo. Finalmente, se propondrá reformas puntuales, que permitan un mejor desempeño del mismo.

Palabras clave: mercado trabajo, fijación salarios, negociación salarial, rigideces, informal, productividad.

I. Introducción:

Dos de las variables macroeconómicas en Ecuador que más preocupación causan por su desempeño, son el desempleo y el subempleo. El desempleo se ha mantenido relativamente alto en las décadas de los 80s, 90s y en el primer lustro del nuevo siglo. Las tasas de desempleo han estado en un rango del 8 al 15%, con su pico en la crisis del 99 y su sima en el año 1980. El subempleo, ha tenido unas tasas igualmente altas llegando a 54% en 1991 y de igual manera teniendo su nivel más bajo en 1980, con 30%. Lo que demuestra un empeoramiento real con respecto a la década de los 70s, que mantuvo tasas de desempleo y subempleo promedio de 4% y 26% respectivamente.¹

El ajuste estructural, que comenzó con la nueva etapa democrática, fue el contexto en el cuál se produjo esta evolución del mercado laboral. La flexibilización laboral, una mayor apertura comercial, las propuestas privatizadoras, la apertura financiera, las reformas de la política cambiara, la reforma tributaria; fueron los puntales básicos de este cambio². Las reformas propuestas, estaban diseñadas para lograr un mejor funcionamiento del aparato económico teniendo como pilar fundamental a la eficiencia del mercado libre, abierto y competitivo; dejando atrás el modelo estado-céntrico, cerrado y proteccionista que había dominado las décadas anteriores a los 80s. Sin embargo, los resultados no han sido los prometidos quizá debido a la mala o incompleta implementación de las reformas.

Cabe destacar, que la crisis del año 1999 representó un grave retroceso para el país, que se vio reflejado también en el empleo. Luego de alcanzar la sima del ciclo depresivo, la economía comenzó su proceso de recuperación y expansión. Esto, junto a las reformas laborales en el gobierno de Noboa y con la adopción formal del dólar como moneda de curso; lograron una ligera recuperación en los niveles de desempleo; que han estabilizado a niveles

¹ Banco Central del Ecuador, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios números).

² Acosta, Alberto; Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional; Quito; 2005; pg. 202-230.

similares a los de pre-crisis (1994-1998). En el período (1999-2006) se tuvo un pico de 17% de desempleo total en febrero del 2000; posteriormente el desempleo más alto que se tuvo fue de 12.05% en abril del 2004. El mes con menos desempleo, fue diciembre 2002 con 7.74%. Si se compara con las cifras de desempleo para el período 1994-1998 se observará que en año 98 se tuvo un desempleo de 11.8% mientras que en el año 1995 se tuvo una sima con 6.9%³. Para diciembre del 2006 el desempleo total llegó a 9.03%.

Los niveles de subempleo han tenido una evolución similar, para mayo del 2000 bajo los efectos de la crisis el subempleo llegó a 59.9%. Posteriormente desciende hasta 39.2% en febrero del 2004, para luego ascender hasta 51.33% en mayo del 2005. Para diciembre del 2006 el subempleo total llegó a 45.04%. Si se compara con el período de pre-crisis (1994-1998); se observará que en diciembre de 1998 se tienen un subempleo de 51.8 siendo este el pico, mientras que en 1997 se tiene un subempleo total de 41.3%⁴.

La dolarización de la economía ecuatoriana en 2000, representó un cambio profundo en el entorno competitivo de las empresas nacionales. Esto se refleja en la mayor exposición a la competencia de productos importados y sobretodo en la imposibilidad de utilizar las devaluaciones como una estrategia competitiva. Volviendo prioritario, que las industrias ecuatorianas mejoren sus niveles de productividad. De la misma manera, la vulnerabilidad de la economía a los choques provenientes del mercado externo, exigen un nivel de flexibilidad interna que permita que estos sean menos traumáticos y que nos podamos recuperar más rápidamente.

En este contexto, se reconoce que la reforma laboral es importante para lograr mejorar la productividad y la eficiencia. Un mercado laboral sano permitirá la eficiente asignación del recurso laboral y la generación de incentivos que viabilizarán una mejora en la productividad, sostener mejores niveles de salarios e incrementar las oportunidades de empleo y la disminución de la informalidad. Claro está que su estado depende en gran medida de la

³ Banco Central del Ecuador, Boletín de Coyuntura (varios números).

⁴ Banco Central del Ecuador, Boletín Anuario y Boletines Mensuales –varios números–.

estructura del mercado de trabajo, de su institucionalidad, de sus regulaciones y del sistema impositivo. Este marco institucional es la base donde funciona el mercado laboral y es el que determina los costos de transacción.

En el presente trabajo nos ocuparemos de determinar el papel que desempeña en el mercado laboral ecuatoriano, las regulaciones y sobretodo la rigidez de salarios y los mecanismos de su negociación y fijación. Se tratará de entender si la imposibilidad de absorber la mano de obra existente, por parte de la estructura económica del país; se debe a los pagos no atados a incentivos de la productividad y a una mala regulación. De la misma manera, se tratará de explicar la existencia de un amplio sector informal desde esta estructura normativa vigente.

Todo lo expuesto más que justifica un análisis del mercado laboral ecuatoriano y su caracterización. Pues es prioritario establecer los problemas y peculiaridades del mismo para poder identificar cuáles son los obstáculos que han bloqueado su reforma exitosa. Y de esta manera, proponer políticas que sean efectivas, eficientes y consistentes en el tiempo.

En este trabajo se realizará, en la sección II, un breve recorrido sobre los aportes teóricos sobre los cuáles fundamentaremos nuestra investigación. Posteriormente, en la sección III, haremos un análisis institucional del mercado laboral ecuatoriano. En la parte IV, haremos una caracterización estadística del desempleo y el subempleo en el país. En la sección V, presentaremos un análisis econométrico de algunos de los puntos a discutirse sobre el mercado laboral. Finalmente, en la sección VI presentaremos las conclusiones de nuestro trabajo y las recomendaciones para las reformas necesarias en materia laboral.

II. Marco Teórico:

El desempleo es el problema macroeconómico que afecta a las personas de manera más directa. Por este motivo, es necesaria una comprensión profunda del mercado laboral. Se debe reconocer, que su análisis es uno de los temas más complejos de la ciencia económica. A pesar de esto, existen ciertos consensos entre los economistas que nos dan una base sólida para desarrollar un estudio del mercado laboral ecuatoriano. Claro está, que el Ecuador presenta características peculiares o específicas que tendrán que ser tomadas en cuenta para poder entender la realidad de manera satisfactoria.

El empleo es un medio para que las personas obtengan los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades materiales básicas. También constituye una necesidad básica en sí mismo, en tanto que proporciona al ser humano una sensación de reconocimiento y utilidad en la sociedad⁵. Una inserción inadecuada en el mercado laboral o una baja remuneración son determinantes importantes de la pobreza y de la concentración del ingreso en los países en desarrollo. En Ecuador esto es especialmente cierto por el peso del subempleo de la economía; que llega en 2006 a 60% en el área urbana⁶. De acuerdo con el enfoque de Amartya Sen, para la gran mayoría de la población tener un empleo digno es la principal fuente de comando y control sobre los bienes necesarios para alcanzar un adecuado funcionamiento y el desarrollo de las capacidades.

La Constitución Política de la República establece, entre los objetivos de la economía, la eliminación de la indigencia, la superación de la pobreza, la reducción del desempleo y subempleo, el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes y la distribución equitativa de la riqueza. Según la carta

⁵ VOS, Rob: "La estructura de la producción, el funcionamiento del mercado de trabajo y las necesidades básicas: revisión de algunos asuntos importantes." En, *Ecuador: teoría y diseño de políticas para la satisfacción de las necesidades básicas*. Santiago de Chile: PREALC-OIT e Instituto de Estudio Sociales, 1987.

⁶ ENEMDU-Marzo-2006 INEC. Undécima Ronda. Área Urbana.

política, le corresponde al Estado, en el marco de una economía social de mercado, incentivar el pleno empleo, el mejoramiento de los salarios reales y el aumento de la productividad, así como otorgar subsidios específicos a la población que los necesite⁷.

Queda claro que garantizar el empleo y además lograr que este sea adecuado y bien remunerado, es deseable social e individualmente. Por lo tanto, el disminuir el desempleo, el subempleo y mejorar los salarios reales; son objetivos de política muy importantes. Sin embargo, debemos recordar que para poder influir sobre el sistema económico de manera de obtener los resultados deseados –si es que acaso es posible-; debemos conocerlo muy bien y además estar concientes de las interrelaciones entre las variables y de las restricciones a las cuales nos enfrentamos para hacerlo.

Caracterización del Desempleo:

Es importante caracterizar los diferentes tipos de desempleo. La tasa de desempleo –U- en un punto del tiempo es la fracción de personas que quieren trabajar pero no pueden encontrar empleo. Esta tasa, está en principio compuesta de diferentes tipos de desempleo: Primero, dado el hecho de que los empleos tienden a destruirse o desaparecer, y que toma tiempo para que los desempleados temporales encuentren empleadores nuevos que sean apropiados, siempre habrá una tasa positiva friccional de desempleo (U_f)⁸.

Segundo, en todas las economías existen períodos de contracción y otros de expansión de la economía. Se producen shocks tanto a la demanda como a la oferta, y los cambios adversos de este tipo causan reducciones en la demanda de trabajo que a su vez hacen que muchos trabajadores pierdan sus empleos.

⁷ En la Sección III se amplía el análisis institucional del Mercado Laboral Ecuatoriano.

⁸ Mankiw, Gregory; Principles of Macroeconomics; South-Western College Pub; 4 edition 2006.

Este desempleo se conoce como cíclico (U_c). En este sentido es temporal –se espera que dure no más de dos años-⁹.

En una economía sin “imperfecciones” en su mercado laboral, tales como sindicatos, rigideces legales o un gobierno intervencionista. La tasa total de desempleo, en un punto del tiempo será igual a $U=U_f+U_c$. Más aún, U tenderá a U_f o de manera alterna U_c tenderá en promedio a cero en el tiempo. Esto debido a que en el largo plazo el empleo se iguala con la oferta de trabajo efectiva –uno menos U_f mide la oferta laboral-. El desempleo friccional en este caso es considerado como la tasa de desempleo de equilibrio U_e . Esta también se conoce como la tasa natural de desempleo, o como NAIRU –“non-accelerating inflation rate of unemployment”- tasa de desempleo que no acelera la inflación, en una economía sin distorsiones importantes¹⁰.

Cuando se relaja el supuesto de una institucionalidad “perfecta”, otros tipos de desempleo pueden ocurrir. En primer lugar, una condición necesaria para que U_e sea igual a U_f , es que tanto el nivel de salario real como la estructura relativa de los salarios sean libres para ajustarse, de tal manera que la demanda de trabajo (en el agregado y en cada sector) sea igual a la oferta de trabajo efectiva ($1-U_f$). El salario debe determinarse de manera consistente con el pleno empleo ($W_f=W_e$)-con $N_s=N_d$ equilibrio del mercado laboral-. Si, por alguna razón –y existen muchas razones potenciales en la literatura, especialmente para los países menos desarrollados PMDs-, el salario se fija artificialmente en W' sobre W_f , entonces el valor de N_d será menor que N_s . Esta falla de la estructura del salario para ajustarse produce el desempleo estructural¹¹.

Otro de los fenómenos relacionados con el desempleo estructural, es el desempleo que se produce por el efecto de emparejamiento fallido –*mismatch*- entre regiones, dentro de un país. Supóngase que existe una región en la cual

⁹ Larraín, F; Sachs, Jeffrey; Macroeconomía en la economía global; Segunda Edición; Pearson-Prentice Hall; Chile 2004.

¹⁰ Blanchard, O.; The Economics of Unemployment: Shocks, Institutions and Interactions, Octubre 2000; MIT-NBER Working Paper.

¹¹ Johnson, G; Differences in the Analysis of Unemployment in More and Less Developed Economies; Department of Economics; The University of Michigan; march 2001; Employment and Unemployment Seminar; Banco de Colombia; Bogotá 30 March 2001.

existe pleno empleo a un salario que está apenas sobre el salario mínimo W' y el nivel salarial puede ajustarse en respuesta a los cambios en la oferta. Existe también otra región dónde la demanda laboral es menor a la oferta laboral al salario W' , las personas de esta región prefieren seguir viviendo en su lugar de origen o no saben acerca de la alternativa de trabajar en la región de pleno empleo. En este caso el desempleo es una combinación de rigideces salariales –cualquiera sean sus causas- en una región y el emparejamiento fallido relativo –*mismatch*- de la demanda de trabajo y la oferta de trabajo a través de las dos regiones¹².

Una segunda imperfección surge, cuando el gobierno provee beneficios para los desempleados. Tal institución es un subsidio para los potenciales trabajadores, para las actividades fuera del mercado y tiene el efecto teórico de desplazar la oferta de trabajo a la izquierda o negativamente. Esto produce una subida en el salario de equilibrio, causado por la intervención de un ente no competitivo que distorsiona el mercado laboral¹³.

El desempleo de tipo cola, es otra variante del desempleo estructural, pero es importante enfatizarlo dado su importancia en los países menos desarrollados. Este tiene lugar cuando los niveles de salario en algunos mercados laborales se fijan arbitrariamente altos, causando que las personas en los mercados de salarios bajos escojan “atarse” a los mercados de salarios altos en la esperanza de obtener un empleo con una alta remuneración. Este modelo fue originalmente formulado para explicar los equilibrios de los mercados urbano/rural por Harris y Todaro (1970)¹⁴. Posteriormente, los habitantes de la región con bajos salarios y desempleo migran a la región con altos salarios, hasta que se genera desempleo en la segunda región, pues están sujetos al salario mínimo W' que ahora será mayor al nuevo W_e con la oferta de trabajo mayor.

¹² Romer, David; *Advanced Macroeconomics*; McGraw-Hill Companies Inc.; printed in the United States of America; 1996.

¹³ Johnson, G; *Differences in the Analysis of Unemployment in More and Less Developed Economies*; Department of Economics; The University of Michigan; march 2001; *Employment and Unemployment Seminar*; Banco de Colombia; Bogotá 30 March 2001.

¹⁴ Harris, John R. and Michael P. Todaro, “Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis,” *American Economic Review* 60, March 1970, pp. 126-42.

Subempleo:

La medición de la subutilización de la fuerza laboral se ha asociado principalmente con el desempleo y sus distintos tipos --abierto, oculto, estacional, etc.-- y, por tanto, ha desestimado otro tipo de subutilización, el subempleo, de importancia en los países en desarrollo. El concepto de subempleo se originó en los análisis de la crisis económica de la década de 1930 en los países desarrollados, crisis que generó no solamente desempleo sino también de actividades de baja productividad como, por ejemplo, las ventas ambulantes. Los estudios del PREALC dieron cuenta del subempleo en América Latina asociándolo a la insuficiencia de recursos a los que tienen acceso las unidades productivas. Esta insuficiencia se manifiesta en actividades de baja productividad e ingreso y/o inadecuación de calificaciones, que son características del sistema económico en la región y, por tanto, determinan una situación de "subempleo estructural"¹⁵

Pueden diferenciarse varios tipos de subempleo. El subempleo invisible implica la realización de trabajos que generan insuficiente productividad, insuficientes ingresos y/o aprovechan de forma inadecuada la capacidad de los trabajadores. El subempleo visible comprende a aquellas personas que, estando ocupadas, trabajan involuntariamente menos horas que la jornada normal. Un tercer tipo es el subempleo productivo, que tiene que ver con la forma de organización y las características de las unidades productivas¹⁶.

¹⁵ PREALC-OIT; Planificación del empleo. Santiago de Chile, 1982.

¹⁶ OIT; "Trabajo". *Revista de la OIT*, No. 24, abril de 1998.

III. Marco Institucional del Mercado Laboral:

En este apartado, se realizará una descripción amplia de las instituciones del mercado laboral, que sirva tanto como contexto de la investigación, como base para explicar y buscar las razones de los problemas y obstáculos que presenta el mercado laboral ecuatoriano. En una primera parte se hará un repaso de las principales reformas en materia laboral, en el nuevo período democrático y especialmente en las reformas post-dolarización –flexibilizadoras-.

En la segunda parte se pasará al análisis de los principios constitucionales y los aspectos más importantes del Código de Trabajo. En este punto se expondrá la normativa en cuanto a la fijación de salarios, remuneraciones, reparto de utilidades, obligaciones del empleador y otros factores importantes que caracterizan el mercado laboral ecuatoriano. De esta manera se buscará identificar y describir los problemas institucionales básicos a ser superados para lograr una reforma eficaz y eficiente.

Las Reformas Laborales (1979-2006):

La Etapa Reformista: Después del retorno a la democracia con los gobiernos de Jaime Roldós (1979-81) y Osvaldo Hurtado (1981-84) se realizaron pocas reformas en materia laboral, debido sobretodo a que los sindicatos y las centrales de trabajadores detentaban gran poder y presencia política. Las “huelgas nacionales” constituyen un fenómeno evidentemente político de esta etapa. El FUT las impulsó desde su constitución en 1981. El Congreso, sin embargo, expidió la Ley de Jubilación de la Mujer a los 25 años de trabajo y sin límite de edad, la instauración del décimo quinto sueldo –compensación por costo de vida- y la Ley de la Semana Laboral de 40 horas –desde octubre del 1980-; que no fueron vetadas por el ejecutivo aunque se las consideraba como

demagógicas y sobre esto se duplicó el salario mínimo vital con lo que se afectó a las pequeñas y medianas industrias¹⁷.

El inicio de la flexibilización:

El régimen de León Febres Cordero (1984-88), se caracterizó por una política autoritaria particularmente orientada contra el Frente Unitario de Trabajadores (FUT). Esto junto a un desprestigio de las organizaciones obreras por el fracaso de las paralizaciones y huelgas, por ellos convocadas; debilitaron la influencia de los mismos¹⁸. Sin embargo, la fragilidad política del régimen no permitió avance alguno en la reforma laboral.

Es en el gobierno de Rodrigo Borja (1988-1992), que llegó al poder con una mayoría en el Congreso, que se realizaron reformas laborales importantes como el aumento del número de trabajadores para formar un sindicato¹⁹, que pasó de 15 personas a 30; la expedición de la Ley de Maquilas; y la contratación por tiempo parcial.

“Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial” - Ley 90-

La normativa de la industria maquiladora se halla expuesta en la “Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial”²⁰, conocida también como Ley 90. Esta ley se dictó hace más de quince años y desde su expedición no ha sido modificada de manera substancial. Sus objetivos son: generar fuentes de empleo lo cual permitirá captar mano de obra para capacitarla. Modernizar o tecnificar los sectores productivos (transferencia de tecnología). Invertir en sectores de tecnología avanzada. Incorporar componentes nacionales en los procesos de maquila y estimular la inversión extranjera directa en el país.²¹ Muchas de las operaciones permitidas a las

¹⁷ Espinosa Cordero S.; Presidencia: Jaime Roldós Aguilera; © [Edufuturo](#); Pichincha - Ecuador 2006
Diseño y Programación: [Pentaedro](#); <http://www.edufuturo.com/educacion.php>; 28/12/2006 16h30.

¹⁸ La “flexibilidad”: el fracaso de la “política laboral” en Ecuador; Juan J. Paz y Miño Cepeda; “Semana de Economía” – Facultad de Economía_PUCE – Quito, martes 22 noviembre 2005, <http://the.pazymino.com>; Boletín nov/dic 2005.

¹⁹ R.O. S- 817, del 21 noviembre 1991. Ley 133.

²⁰ (RO 493 de 3 de agosto de 1990).

²¹ (Art. 2). Ley de Régimen de Maquila. RO. 493 3/10/1990

maquiladoras se hallan sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y Código Tributario²².

En el aspecto laboral, el Ministerio del Trabajo y Empleo funciona como regulador y ejecutor de política. El trabajador ecuatoriano, que labore en maquiladoras goza de una protección parcial. El empleador, es decir, la maquila mantendrá las obligaciones correspondientes a lo estipulado en el Código de Trabajo²³. La remuneración del trabajador podrá ser fijada de mutuo acuerdo, pero nunca será inferior al salario mínimo vital general o al fijado por las Comisiones Sectoriales. Además, el trabajador de maquila tiene derecho a todas las bonificaciones y remuneraciones adicionales previstas por la ley, así como a la afiliación al IESS. Los trabajadores de maquila, de esta manera, pertenecen al sector laboral formal de la economía, pero en la práctica los contratos de maquila no gozan de la estabilidad mínima laboral contemplada en el artículo 14 del Código del Trabajo, según el cual se establece un año como tiempo mínimo de duración para todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido. La duración de la jornada se regula según lo dispuesto en el Código de Trabajo, es decir, no puede superar las ocho horas diarias y las cuarenta semanales.

De todas maneras, el proceso de flexibilización de toda la normativa laboral que seguiría a la expedición de esta ley (cómo se verá más adelante), proporciona a la industria maquiladora otras opciones de contratación laboral a través de las cuales puede flexibilizar la contratación de mano de obra. Estas son la contratación de personal a través de: Oficinas privadas de colocación (tercerizadoras). Contratos eventuales y por horas. Ampliación de la facultad de contratar trabajadores a prueba para aquellas empresas que amplíen o diversifiquen su industria. Trabajo suplementario en la contratación por horas.²⁴

²² Baquero, Escobar y Fernández; La Maquila en el Ecuador : 1990-2002-Nota Técnica No 72; Notas Técnicas; Dirección de Investigaciones Económicas; septiembre 2003; www.bce.fin.ec; accedido 20 diciembre 2006 15h00.

²³ Según lo expresado en el Código de Trabajo: en el Capítulo Tercero art. 42 ver (arriba); Obligaciones del Empleador.

²⁴ Baquero, Escobar y Fernández; La Maquila en el Ecuador : 1990-2002-Nota Técnica No 72; Notas Técnicas; Dirección de Investigaciones Económicas; septiembre 2003; www.bce.fin.ec; accedido 20 diciembre 2006 15h00.

La profundización de la flexibilización laboral:

En los años subsiguientes, los congresos y gobiernos de turno, realizaron nuevas reformas al Código del Trabajo. Sin embargo, las más importantes se hicieron en el gobierno del Dr. Gustavo Noboa Bejarano (2000-2003). La política laboral de este gobierno tuvo como objetivo la profundización de la flexibilización. Con la ratificación de la dolarización formal de la economía ecuatoriana y en un contexto de apertura comercial y financiera, se consideraba indispensable una reforma en este campo que asegure el acceso al trabajo; mejore la competitividad de las empresas nacionales y disminuya la vulnerabilidad de la economía a los shocks del mercado mundial. Estas reformas fueron resistidas y criticadas por diversos sectores sociales y círculos académicos como un retroceso en materia de derechos laborales tanto individuales como colectivos.

Las reformas legales en materia laboral que se dieron en este gobierno, tuvieron dos pilares fundamentales: La “Ley para la transformación económica del Ecuador” y la “Ley para la promoción de la inversión y participación ciudadana”.

Ley Para La Transformación Económica Del Ecuador. “Trole 1”.

(Publicada en el Registro Oficial No 33 del lunes 13 de marzo de 2000- Capítulo XII de las reformas al Código del Trabajo.)

Esta ley además de implementar al dólar como moneda de curso legal, trató de promover la privatización y la “modernización del Estado”, y afectó a varios cuerpos legales siendo uno de ellos el Código de Trabajo. Entre las reformas se incorporó la **contratación por horas**, entendiéndose en la remuneración pactada por horas incluidos otros beneficios (13^a. -Bono navideño- y 14^a. -Bono Escolar- remuneraciones y descanso semanal), aplicándose tanto a las labores “continuas” como “discontinuas” y pactándose una jornada diaria de hasta ocho horas. Como derechos de estos trabajadores se establecieron, además de la remuneración, la obligatoria afiliación al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) y la participación proporcional en las utilidades de la

empresa.²⁵ De acuerdo a esta reforma, la ley dicta que se pueden establecer contratos por horas libre y voluntariamente siendo las partes las que acuerden la remuneración salarial por hora trabajada.²⁶ Este tipo de contrato es válido para cualquier tipo de actividad y cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato.

La remuneración mínima establecida por hora de trabajo en el año 2000 fue de 0.50 USD y como se dijo, se daba por entendido que con ella quedaban cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman la remuneración total. Los empleadores quedaron en la obligación de afiliar a sus trabajadores al seguro social y de realizar las aportaciones pertinentes de acuerdo a la ley. Con la aprobación de la ley TROLE 1 en el Ecuador se pueden establecer contratos laborales por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual, ocasional y por horas. En todo contrato de trabajo se debe estipular el pago por horas o días si las labores no son permanentes. Se estableció al Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público (CONAREM), como organismo encargado de la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y al Código del Trabajo, respectivamente.

El CONADES (Consejo Nacional de Salarios) es quien establece anualmente el monto del salario básico unificado para el sector privado. Se prohibió indexar las remuneraciones de los trabajadores tomándose como base cualquier salario sectorial. Se materializó la **unificación salarial** eliminándose el pago del décimo sexto y décimo quinto sueldo (la Bonificación Complementaria y la Compensación por el Incremento del Costo de Vida), además se congeló el valor de estas remuneraciones junto a la prohibición de la creación de otros sueldos, pues estos valores ya están incluidos en la remuneración unificada (bajo el nombre de "remuneraciones sectoriales unificadas"). Los contratos pactados por horas quedaban excluidos del plazo mínimo de duración de un

²⁵La "flexibilidad": el fracaso de la "política laboral" en Ecuador; Juan J. Paz y Miño Cepeda; "Semana de Economía" – Facultad de Economía PUCE – Quito, martes 22 noviembre 2005, www.geocities.com/the ; Boletín nov/dic 2005.

²⁶ Ley Trole 1: Art. 84.- Refórmase el Título del artículo 17, por el siguiente:
"Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas".

contrato de un año estipulado en el Código de Trabajo (art. 14). Para la real implementación de estas reformas, el Ejecutivo dictaría un “Reglamento para la contratación laboral por horas”²⁷, en el cual (como regulaciones más importantes), se establecía que ninguna empresa podría tener más de 40% de empleados contratados bajo la modalidad de contrato por hora en labores continuas y no se podría cambiar a esta modalidad por horas los contratos de trabajadores estables. De la misma manera, en las labores discontinuas, se permitía trabajar más de las ocho horas diarias siempre y cuando se respetaran los tiempos de descanso establecidos en el art. 51 del Código de Trabajo.

Ley Para La Promoción De La Inversión Y Participación Ciudadana. “Ley Trole 2”. (Publicada En El Registro Oficial No 144 Del 18 De Agosto De 2000-Título XXX De Las Reformas Al Código De Trabajo.)

Esta ley tocó temas de los sectores laboral, petrolero, minería, electricidad, aviación civil y tributación. El argumento bajo el cual el Gobierno del Dr. Gustavo Noboa presentó reformas al código del trabajo en su proyecto de ley, fue el siguiente: “Para conseguir nuevas fuentes de empleo es necesario flexibilizar y actualizar ciertas normas que pudieran impedir la apertura de nuevas oportunidades a los ecuatorianos. Este es el principio que alienta las reformas que se proponen en el marco del Código de Trabajo.”²⁸

Pero por sus características, esta ley fue rechazada por diversos sectores político-sociales. La Trole 2 (como la calificó la ciudadanía) tuvo como propósito profundizar en las reformas económicas y laborales ya implementadas con la ley Trole 1. El 18 de agosto del 2000 entra en vigencia como decreto-ley (por el ministerio de la ley) y contenía reformas de tipo laboral tales como: Cambiar el concepto de lo que se entendía como remuneración para las indemnizaciones. Fijó techos al reparto de utilidades. Trató de afectar los contratos colectivos (derogó el artículo del Código de Trabajo que permitía la celebración de Contrato Colectivo cuando exista una asociación de más de 30 trabajadores); regular huelgas, facilitar despidos. Además de introducir el

²⁷ R.O. 305(s), 12 abril 2001.

²⁸ Texto de la ley y el Decreto 690, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, Oficio N0 00 - 781 - DAJ.T.441
Quito, 13 de julio del 2000

concepto de trabajador “poli funcional”. Exoneración a los nuevos empleadores, de las garantías económicas que deberían otorgar a sus trabajadores (por un periodo de 6 meses al iniciar su vida empresarial). Se implementaron los contratos eventuales de trabajo. Además, otras reformas como: los trabajadores que presten sus servicios en favor de contratistas o intermediarios, tendrán derecho a participar en las utilidades (art. 174). Contratos eventuales²⁹. Contratos ocasionales y por temporadas.

La ley Trole 2 fue impugnada por la CONAIE con el apoyo de otros movimientos sociales (entre ellos: CEOSL, FUT) ante el Tribunal Constitucional. (De los 216 artículos de esta ley fueron vetados 34, la mayoría fundamentales). El TC mediante Resolución No. 193-2000-TP³⁰; declaró la inconstitucionalidad de varios de los artículos. En materia laboral declaró inconstitucionales a los artículos 182, 183 y 186 de la Ley Trole II que en su conjunto establecían que los trabajadores no reciban indemnización, luego de la terminación de su relación contractual con una empresa, si perciben sueldos que sobrepasan los USD 1 000. El TC consideró que muchos de los cambios propuestos por la Trole II (art. 191, 192, 198, 202, 205, 211) violaban el derecho que tienen los trabajadores de organizarse y mantener su estabilidad. También el concepto de trabajador “poli funcional” (art. 168) que se trató de introducir en esta ley, sufrió la misma suerte.

El gobierno retrocedió, luego de los pedidos de sectores políticos y gremiales y de esta forma, se amplía la participación de los empleados en las utilidades de las empresas que llegan hasta US\$ 6.000 anuales, superiores a los US\$ 4.000 establecidos en esta ley. Las indemnizaciones por despido se incrementan, y se restituye el artículo que permite la celebración de contratos colectivos cuando el empleador tenga más de 30 trabajadores pertenecientes a una asociación. El Congreso con la **Ley Modificatoria de la Ley para la Promoción de a Inversión y la Participación Ciudadana**³¹, reformó la mayoría de estos artículos declarados inconstitucionales o los derogó.³²

²⁹ Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador.

³⁰ R.O. 234 (s). 29 de diciembre de 2000.

³¹ R.O. 374. 23 de julio de 2001

³² Diario Hoy Online; HECHOS 2000 - Diciembre.htm; <http://www.hoy.com.ec/hoy.htm>, “Incertidumbre Política”.

La Tercerización:

Otra reforma laboral importante ha sido la “tercerización”, introducida en 1998.³³ Posteriormente, se amplió las facultades legales de las colocadoras en el gobierno del Ing. Lucio Gutiérrez Borbua (2003-2005), que mediante Decreto 2166 dicta las “Normas que se deben observar en la prestación de servicios de intermediación laboral conocida como tercerización”³⁴. Pero la más reciente reforma, fue la ley promulgada el 23 de junio del 2006³⁵

Las oficinas privadas de colocaciones, se definen según la ley, como aquellas que con fines de lucro se dedican a la promoción o intermediación de empleo, para formalizar un contrato de trabajo directo entre empleadores y trabajadores, o que actúan en calidad de empleadores, para brindar servicios de personal a terceras personas³⁶ El trabajo tercerizado puede ofrecerse a través de empresas intermediarias, que son las que contratan a los trabajadores; o en forma personal para el sector agrícola. Se aplica a las actividades de naturaleza eventual, complementaria, de temporada y por horas. Los trabajadores tercerizados no pueden exceder el 75% de la totalidad de los trabajadores de una empresa, su remuneración no puede ser menor al mínimo básico unificado para cada sector y deben estar afiliados al IESS en forma obligatoria. Los trabajadores tienen garantizado el derecho a la libre organización. Y la empresa usuaria es solidariamente responsable con la tercerizadora del cumplimiento de las obligaciones laborales³⁷.

En la Ley de Intermediación Laboral del 2006, se introducen varios cambios, que buscan regular de manera más estricta a las “tercerizadoras”. Se obliga a niveles más altos de capitalización, se dispone que inspectores del Ministerio de trabajo realicen supervisiones periódicas a la actividad de las intermediarias. Se da el derecho al pago de utilidades –de manera proporcional- al trabajador

³³ R.O. 285 del 27 de marzo de 1998).

³⁴ R.O. 442, del 14 octubre 2004. Decreto Ejecutivo 2166.

³⁵ “Ley Reformatoria al Código del Trabajo, Mediante la cual se Regula la actividad de la intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios”. RO.No.298 del 23 de junio de 2006.

³⁶ R.O. 442, del 14 octubre 2004. Decreto Ejecutivo 2166.

³⁷ La “flexibilidad”: el fracaso de la “política laboral” en Ecuador; Juan J. Paz y Miño Cepeda; “Semana de Economía” – Facultad de Economía_PUCE – Quito, martes 22 noviembre 2005, www.geocities.com/the ; Boletín nov/dic 2005.

intermediado. Las tercerizadoras deberán pagar utilidades a los contratos de servicios complementarios³⁸.

El nuevo presidente de la República del Ecuador Ec. Rafael Correa (2007-), ha anunciado que en su gobierno se eliminará la tercerización, argumentando que su efecto no ha sido positivo para la creación y la calidad del empleo. Esto es, que no ha logrado generar nuevas plazas de trabajo sino que ha empeorado las condiciones de contratación y el bienestar de los ya empleados y por tanto, ser una causa de la pobreza³⁹.

Principios y Constitución Política del Ecuador:

La Constitución Política vigente, en el Título III sobre los Derechos, Garantías y Deberes de los ecuatorianos, en la Sección 2ª. del Capítulo IV, “Del Trabajo”; propugna los principios fundamentales sobre los cuales se sustenta la legislación laboral ecuatoriana:

Pro-operario. Contratación individual. Irrenunciabilidad e Intangibilidad de derechos. Libertad de asociación (organizaciones de trabajadores: sindicatos, comités de empresa o asociaciones). Derecho de huelga. Remuneración mínima. Seguridad social. Indemnizaciones. Se garantiza la contratación colectiva. Participación de los trabajadores en las utilidades líquidas de las empresas. La eliminación de la subocupación y la desocupación como objetivo de Estado.⁴⁰

De igual manera en el Artículo 23, en el Capítulo 2 *De los Derechos Civiles*, se consagran los siguientes derechos fundamentales: (20) “La libertad de trabajo”. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso”. (21) “La libertad de contratación, con sujeción a la ley”. (23) “El derecho a una

³⁸ Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006 (Décimo Primera).

³⁹ Discurso de Posesión de Rafael Correa Presidente del Ecuador; www.rafaelcorrea.com; 16 enero 2007.

⁴⁰ Art. 35. Constitución Política del Ecuador vigente -1998-2007-.

calidad de vida que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, saneamiento ambiental; educación, trabajo, empleo, recreación, vivienda, vestido y otros servicios sociales necesarios.

En el artículo 244 como objetivo del Estado, dentro de la definición de nuestra economía como “Social de Mercado”, se propugna: (10) “Incentivar el **pleno empleo** y el mejoramiento de los salarios reales, teniendo en cuenta el aumento de la productividad, y otorgar subsidios específicos a quienes los necesiten”.

Como podemos ver, la Constitución Política vigente proporciona la base jurídica para cualquier reforma en el mercado laboral. Este marco es importante, pues nos da las limitaciones así como los objetivos que debería tener una política laboral. Es importante destacar, que aún en el escenario de una posible Asamblea Constituyente las líneas básicas de este cuerpo normativo en materia laboral se mantendrían. Los principios fundamentales tienen una larga tradición jurídica y han sido el producto de la evolución institucional surgida de la interacción de las organizaciones de trabajadores, empresarios y estado a lo largo de la historia. De la misma manera los objetivos de pleno empleo, mejora en los salarios reales, y protección son básicos y difícilmente cuestionables. Los principios y derechos de la libertad de trabajo, libertad de contratación y a una calidad de vida digna que incluye el derecho al trabajo y al empleo; son pilares de la legislación laboral del Estado Moderno. En este sentido, lo que se puede esperar, es la posibilidad de que se otorgue al Estado un papel más preponderante en el sistema económico. Es decir, que se le de un rol más activista para la generación de empleo y de inversión y no sólo para su incentivo.

Fijación de Salarios y Remuneraciones:

En el Ecuador, en concordancia con lo que manda la Constitución Política de la República, se reconoce el principio de la remuneración mínima. Cada año, el

Consejo Nacional de Salarios (CONADES), en el cual están representados los empleadores y trabajadores, determina el incremento del salario o sueldo básico unificado para los trabajadores del sector privado. Así mismo, las Comisiones Sectoriales revisan estos incrementos para los diferentes sectores o ramas de trabajo⁴¹. En el sector público el encargado de la fijación de remuneraciones es la **Secretaría Nacional Técnica de Recursos Humanos y de Remuneraciones (SENRES)**, para la administración pública; y por las “Unidades de Administración de Recursos Humanos de cada Entidad Pública”.⁴²

Obligaciones del Empleador: En el Art. 42 del Código de Trabajo -consta de 35 numerales-, se establecen las obligaciones que tiene el empleador para con sus empleados. Entre las más importantes se encuentran por ejemplo: pago de un *salario justo* y sus bonificaciones, buen trato al empleado, dotación de uniformes, útiles y herramientas adecuadas para realizar su trabajo, creación de comedores para los trabajadores, así como de comisariatos y escuelas para beneficiar a la familia del trabajador, establecimiento de un seguro médico y pago de una indemnización en caso de accidentes de trabajo, derecho de vacaciones pagadas cada año, permiso por enfermedad, afiliación al seguro social, atención a los reclamos de los trabajadores, pago de la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador, contrato de personas discapacitadas según sus aptitudes, entre otras.

Definiciones y aclaraciones: De manera general, en la legislación ecuatoriana, se diferencia a los trabajadores en empleados y obreros. Los primeros son los que realizan un esfuerzo predominantemente intelectual sobre físico mientras que los segundos harían un mayor esfuerzo físico que intelectual⁴³. Así, se hace una distinción entre el salario y el sueldo; el primero

⁴¹ Art. 117. Código de Trabajo. “De la política de Salarios” Remuneración Unificada.

⁴² Art. 53. Ley de Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

⁴³ Trujillo J. C.; Páez Parral J. F.; Apuntes de Clase: Instituciones de Derecho Laboral; PUCE; Cátedra a cargo: Dra. Ximena Moreno de Solines y Gracielas Monesterolo de Ramírez, 2005-2006.

corresponde a los empleados y el segundo a los obreros⁴⁴. El empleado particular se define como el que presta servicios a un empleador de carácter intelectual y material e intelectual por un sueldo, participación en beneficios u otra forma de retribución –siempre que no sean actividades ocasionales-.⁴⁵

Se debe aclarar que todos los obreros, tanto públicos como privados están sujetos al Código de Trabajo; así como los empleados privados o particulares. Los empleados públicos están sujetos a la “Ley de Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público”. Así, mismo en las empresas de capital mixto con participación mayoritaria del Estado se sujetarán a esta ley en materia de repartición de utilidades⁴⁶.

Sector Privado: Fijación de Salarios, Remuneraciones y repartición de utilidades

En Ecuador, como se expuso anteriormente, el CONADES y las Comisiones Sectoriales, cada año fijan el incremento sobre el sueldo, salario y remuneraciones básicas unificadas (general y luego sectorial) en el sector privado. El Consejo Nacional de Salarios fue creado como un organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Empleo. Pero funciona más como una instancia de negociación o arbitraje.

CONADES: El CONADES está conformado por tres representantes: el Subsecretario de Trabajo que lo preside, un representante de la empresa privada –Cámaras de Industria, Comercio, Agricultura, Pequeña Industria, Construcción- y un representante de las Centrales de Trabajadores – legalmente reconocidas-⁴⁷. En diciembre de cada año, el Consejo Nacional de

⁴⁴ Art. 80. Código de Trabajo –desde aquí en adelante CT-.

⁴⁵ Art. 305. CT. Nota: En la práctica la diferenciación es difícil especialmente hoy debido los procesos de innovación tecnológica, gerencial y organizacional; por lo que esta definición puede dar lugar a ambigüedades.

⁴⁶ Art. 97. CT.

⁴⁷ Art. 118. CT.

Salarios (y las Comisiones Sectoriales) decide el incremento que se aplicará en el año siguiente para las remuneraciones básicas mínimas legales que constan en las 113 tablas sectoriales para las diferentes ramas o actividades del sector privado del país, de los trabajadores en general, de la pequeña industria, agrícolas y de maquila.

Toda vez que no haya unanimidad con respecto al porcentaje de alza de sueldos, el valor vigente del incremento deberá ser igual a la proyección de la variación proyectada del índice de precios al consumidor establecido por la “entidad pública autorizada al efecto”⁴⁸ --el Banco Central del Ecuador-. Existe el recurso de apelación (art. 127 C.T.). El CONADES, según el Código de Trabajo, deberá señalar una política salarial “que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país”⁴⁹.

Comisiones Sectoriales: Las Comisiones Sectoriales también intervienen en la fijación de los sueldos o salarios básicos. Estarán conformadas por un vocal designado por el Ministro de Trabajo y Empleo –preside-, un vocal por los empleadores y un vocal por los trabajadores. Estas Comisiones proponen la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas unificadas en las diferentes ramas del sector privado. Finalmente, es de notar, que en el Código de Trabajo se define la gestión del CONADES y de la Comisiones Sectoriales como tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como la eficiencia y productividad.⁵⁰

El CONADES, de existir una *justificación técnica*, podrá convocar a la Comisiones Sectoriales, que deberán presentar luego de tres meses un estudio o investigación ante este organismo, para revisar los salarios básicos unificados de la respectiva rama. La fijación de salarios quedará sujeta a aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo⁵¹.

⁴⁸ Art. 118. CT.

⁴⁹ Art. 119. C.T.

⁵⁰ Art. 122. CT.

⁵¹ Art. 123 y Art. 124. C.T.

Unidad Técnica Salarial: Deberá recopilar y evaluar los datos relacionados a la calidad de vida del trabajador, salarios, horas de labor, rendimientos, situación económica del medio, situación financiera de las empresas. Puede pedir la exhibición de la contabilidad de las empresas y deberá efectuar estudios en relación a la rama de actividad donde se fijarán los sueldos, salarios o remuneraciones básicas mínimas unificadas. Puede intervenir y orientar para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones por parte de las comisiones. Deberá llevar la estadística general y clasificada relacionada con los sueldos y salarios mínimos. Tiene facultades para planificar y orientar la política a seguirse respecto al sueldo, salario o remuneración del país⁵².

Criterios para la fijación de sueldos salarios y remuneraciones básicas unificadas:

Las consideraciones o criterios que se establecen el Código de Trabajo para la fijación de los precios laborales mínimos son: La satisfacción las *necesidades normales de la vida del trabajador*, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial. En relación con el desgaste de *energía biosíquica* –en las distintas ramas la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc-. El rendimiento efectivo del trabajo. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores⁵³.

Estos criterios dan lugar a ambigüedades pues no se define con claridad que se debe entender por las “necesidades normales de la vida del trabajador”, o la energía biosíquica. El rendimiento efectivo del trabajo se puede entender como una definición amplia de la productividad del trabajo. En las negociaciones salariales se ha considerado por parte de los trabajadores que satisfacer las necesidades normales de la vida tienen que ver con cerrar la brecha del salario mínimo y la canasta familiar básica –medida por el INEC-. Por su parte los empresarios en general han insistido en fijar el incremento de los salarios en un

⁵² Art. 128. C.T.

⁵³ Art. 126. C.T.

monto igual a la proyección de la inflación –pero con un sesgo a la baja-. La aparente ausencia del factor productividad tiene que ver con muchos factores, entre ellos la falta de un indicador consolidado de la misma en las Cuentas Nacionales.

Sueldos y Salarios:

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales⁵⁴. Así mismo, se establece en el Código de Trabajo (Art. 82) que en todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas.

Si en el contrato es de prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. Así mismo, se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente (Art 82).

Unificación Salarial: Desde el 13 de marzo del 2000, se unificó las remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado. En lo relativo a los componentes salariales denominados bonificación complementaria y compensación por el incremento del costo de vida mensualizados cuya suma se fue incorporando de manera descendente bajo el título de: componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones. También, se dispone el congelamiento de los valores

⁵⁴ Art. 81. C.T.

correspondientes a la compensación por el incremento del costo de vida y a la bonificación complementaria mensualizada, al 1 de enero del año 2000, esto es, doce dólares (US \$ 12.00) y veintiocho dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 28.00), y se prohíbe la creación de nuevos sueldos o remuneraciones, así como la revisión o incremento de estos valores.⁵⁵

Decimotercer Sueldo o Bono Navideño: Prestación anual equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubiere percibido el trabajador, durante el período comprendido entre el 1 de diciembre del año inmediato anterior al 30 de noviembre. El pago debe efectuarse hasta el día 24 de diciembre.⁵⁶

Decimocuarto Sueldo o Bono Escolar: Bonificación anual equivalente a un (1) Salario Básico Unificado. Si el trabajador no hubiere trabajado el año completo, se pagará la parte proporcional. El pago deberá efectuarse hasta el 15 de septiembre en la región Sierra y hasta el 15 de abril en la región Costa e Insular de cada año, por el período anual inmediato anterior, comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto.⁵⁷

Es importante destacar que el art. 130 del Código de Trabajo Vigente se hace una prohibición explícita de indexación del el sueldo o remuneración básica mínima unificada o el salario sectorial unificado como referentes para cuantificar o reajustar toda clase de ingreso de los trabajadores públicos o privados.

Distribución de las Utilidades a los Trabajadores:

Los trabajadores de una empresa tienen derecho a recibir el 15% de las utilidades antes del pago del Impuesto a la Renta. El 10% de la utilidad será

⁵⁵ Art. 131 y 132. C.T.

⁵⁶ Art. 111 C.T.

⁵⁷ Art.113 y Art. 131 C.T. Componentes Salariales en Proceso de Incorporación: Estuvieron vigentes hasta 2005.Equivalente a USD16.00 mensuales, los cuales se componen de la suma de los antiguos beneficios conocidos como Bonificación Complementaria y Compensación por el Costo de Vida, luego de las reformas al Código de Trabajo aprobadas en la Ley de Transformación Económica. A este proceso le restan incorporar USD16 a la remuneración básica, los mismos que se irán introduciendo en dos incorporaciones de USD8 en enero del 2004 y enero del 2005, respectivamente.

distribuida independientemente de las compensaciones recibidas, el 5% restante será distribuido según el número de hijos de cada trabajador. Aquellos trabajadores que no hayan servido todo el año recibirán una proporción del tiempo que han trabajado durante el año⁵⁸. Se excluyen del pago de utilidades a los artesanos. Las utilidades se pagarán dentro del plazo de quince días, contados a partir del 31 de marzo de cada año.

Para la determinación de las utilidades anuales de las respectivas empresas se tomarán como base las declaraciones o liquidaciones que se hagan para el efecto del pago del impuesto a la renta (Art.104 C.T.).

Sector Público: Fijación de Salarios, Remuneraciones y repartición de utilidades:

La Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES-, es la encargada de determinar las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público⁵⁹. La SENRES fija las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector. De la misma manera las “Unidades de Administración de Recursos Humanos de cada Entidad Pública” intervendrán en la fijación de remuneraciones específicas.

Los criterios que se tomarán en cuenta para la fijación remuneraciones son: La protección del poder adquisitivo de los servidores y obreros del sector público. La disponibilidad de fondos en el Estado.⁶⁰ De la misma manera se establece entre las funciones del SENRES la remisión de estudios técnicos sobre la gestión de remuneraciones del sector público. Determinar los montos máximos obligatorios que se asignarán para cubrir los incrementos salariales y los

⁵⁸ Art. 97 C.T.

⁵⁹ Art. 118 CT. Y Art. 54. “Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público” Los servidores públicos a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y los obreros públicos al Código del Trabajo.

⁶⁰ Art. 118 C.T.

demás beneficios económicos y sociales que pacten en los contratos colectivos y actas transnacionales.⁶¹

Con la expedición de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa se creó la remuneración mensual unificada, la misma que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales que el dignatario, autoridad, funcionario, servidor y trabajador, tenga derecho y que se encuentre presupuestado. En esta remuneración mensual unificada no se suman aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos: Décimo Tercer Sueldo o Remuneración. Décimo Cuarto Sueldo o Remuneración. Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias, extraordinarias, encargos y subrogaciones⁶².

⁶¹ Art. 550 Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

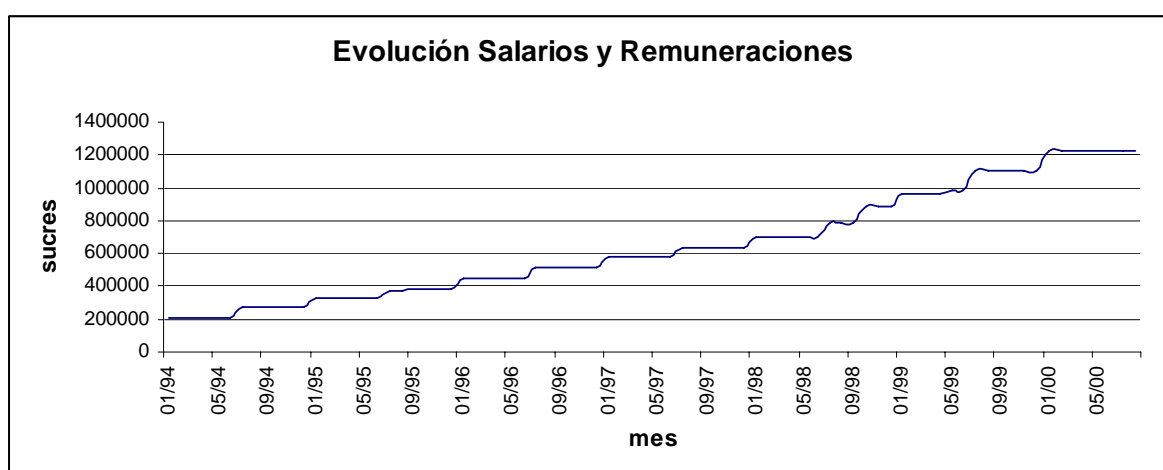
⁶² Art. 104 y Art. 105 “Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público”

IV. Marco Empírico:

Evolución y tendencias del empleo, el subempleo urbano y los salarios y remuneraciones:

En esta sección se presentará una descripción de la evolución del desempleo y el subempleo en los años 1994 -2006. Se busca comprender de una mejor manera cuál ha sido el desempeño del mercado laboral ecuatoriano urbano. Para este análisis se utilizarán como insumos básicos a la Encuesta sobre el Empleo y el Subempleo Urbano del INEC y la Encuesta del Empleo del Banco Central (PUCE hasta 2003-FLACSO hasta 2006). De nuevo, se aclara que se profundizará en el análisis del desempleo urbano y se lo describirá ampliamente. Se hará lo mismo con los salarios y remuneraciones, y se tratará de proporcionar sino un cuadro completo del mercado laboral si una buena representación del mismo, que nos permitirá delinear las características de una reforma eficiente, eficaz y consistente.

Evolución del Salario Mínimo Vital y Remuneraciones Complementarias

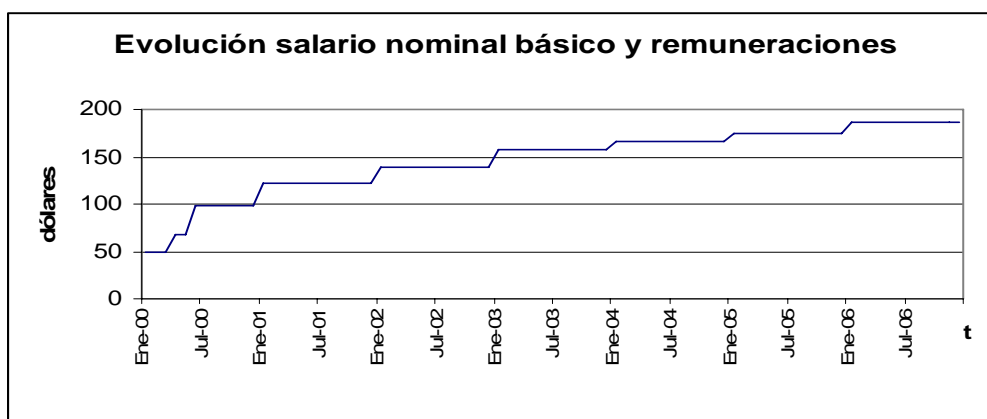


Fuente: Boletín Anuario 2001 Banco Central del Ecuador. Datos: Ministerio de Trabajo y Empleo. Procesamiento y Gráfico: Propio.

Como ya se expuso en la Sección III. del presente trabajo –Análisis Institucional del Mercado Laboral-; los salarios, sueldos y remuneraciones mínimas se fijan mensualmente en CONADES en el período descrito (1994-

2000). Esto, hasta la reforma de la ley Trole I (marzo-2000), mediante la cual se dispuso la fijación anual de los mismos y la unificación salarial. Así, vemos un gráfico escalonado que corresponde a los ajustes semestrales. Los salarios mínimos nominales crecieron escalonadamente cada seis meses hasta marzo del 2000. En este año, ya dolarizados los incrementos se harán en dólares anualmente.

Así en el siguiente gráfico se puede observar los incrementos en las remuneraciones nominales básicas. Estos incluyen para su cálculo, el salario básico unificado fijado por el CONADES cada año, sumado el décimo tercer y décimo cuarto sueldo (divididos cada uno para 12, para tener su valor mensual) y más las remuneraciones sectoriales unificadas (llamadas así desde el 2005) que corresponden hoy a 8 dólares.



Fuente: Boletín Mensual (dic-2006) Banco Central del Ecuador. Procesamiento y Gráfico: Propio.

Estos ajustes salariales, fueron hechos en base a la negociación en el seno del CONADES, entre un representante de la empresa privada –Federación de Cámaras de Industria, Comercio, Agricultura, Construcción, etc.- y un representante de los movimientos –legalmente reconocidos- de trabajadores. En la mayoría de los casos, no se llegó a un acuerdo y los salarios, sueldos y remuneraciones básicas fueron fijados a criterio del Ministro de Trabajo y Empleo. La ley manda que cuando no hay acuerdo se incremente el salario básico en la misma cantidad que la inflación proyectada por el Banco Central del Ecuador. Sin embargo, las disposiciones del Código de Trabajo dan lugar a ambigüedades pues en el Art. 126, sobre los criterios de la fijación de salarios se exponen criterios cómo la satisfacción de las necesidades normales, el rendimiento del trabajo y el desgaste físico.

Es destacable que el sistema de negociación salarial establecido por el CONADES ha dado lugar a que en la mayoría de los casos la decisión quede en manos del Ministro de Trabajo, debido a la imposibilidad de llegar a acuerdos entre los empresarios y trabajadores.

El mecanismo de fijación de salarios no considera en la negociación salarial, los niveles de desempleo como un factor preponderante en la fijación de los salarios básicos. Esto puede dar lugar, a que se produzca un fenómeno del tipo interno-externo (*insider-outsider*) en relación a la fuerza de trabajo empleada que busca mejorar su situación y la parte de la población que estando desempleada pudiera verse afectada por un aumento de salarios⁶³. La fijación de salarios mínimos dentro de este marco de negociación, claramente tiende a mantener o mejorar la capacidad adquisitiva de los ya empleados. Esto debido a que los *internos* son los únicos con representación dentro del CONADES. Es claro que tener un representante de los desempleados en la negociación es algo irreal, dado que no existen organizaciones legalmente reconocidas de los mismos. En este caso, el Ministro de Trabajo y Empleo debería actuar como si lo fuese; es decir, tomando en cuenta estos intereses en la toma de sus decisiones.

Los salarios básicos en Ecuador, no se determinan por el equilibrio de la oferta y la demanda de trabajo, sino que son el resultado de la negociación y más aún debido al diseño y los incentivos de la misma, se imposibilitan el llegar a acuerdos entre los empleados y los empleadores, como lo demuestra la sucesión de negociaciones fallidas en el seno del CONADES. Queda, en la práctica, a *discreción* Ministro de Trabajo y Empleo que ajustará la mayor parte de las veces el incremento tomando en cuenta, sólo la inflación proyectada o invocando los criterios de satisfacción de necesidades –en relación a la brecha del salario básico y la canasta familiar-. La literatura económica nos dice, que en general, los acuerdos derivados de este tipo de negociaciones, al

⁶³ Romer, David; *Advanced Macroeconomics*; McGraw-Hill Companies Inc.; printed in the United States of America; 1996; pg 466.

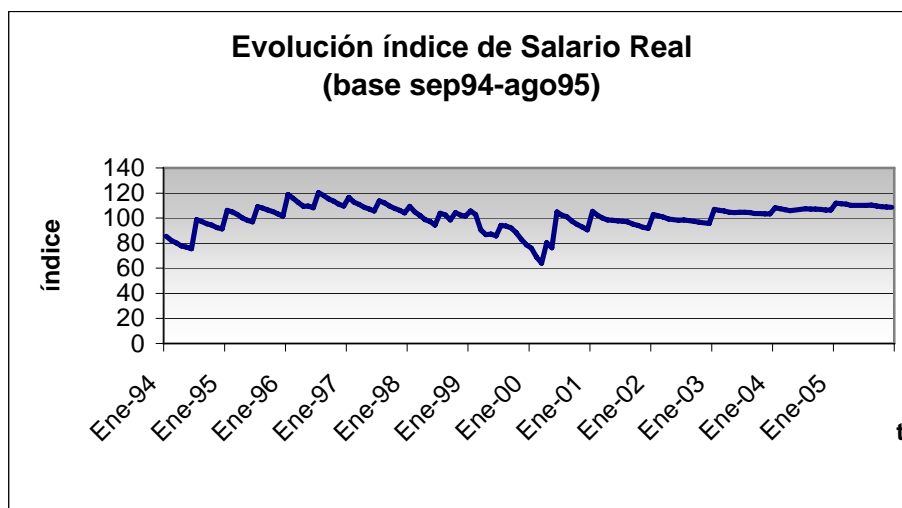
incrementar los salarios nominales, incrementan a su vez los salarios reales por sobre el equilibrio competitivo y permiten a las firmas decidir sobre el número de trabajadores que emplearán. El resultado es la reducción en el número de trabajadores contratados, o en el caso de existir costos altos de despido o contratos de largo plazo, afectarán más bien la probabilidad de encontrar trabajo para los desempleados. Creando así un aumento del desempleo estructural⁶⁴.

Salario Real:

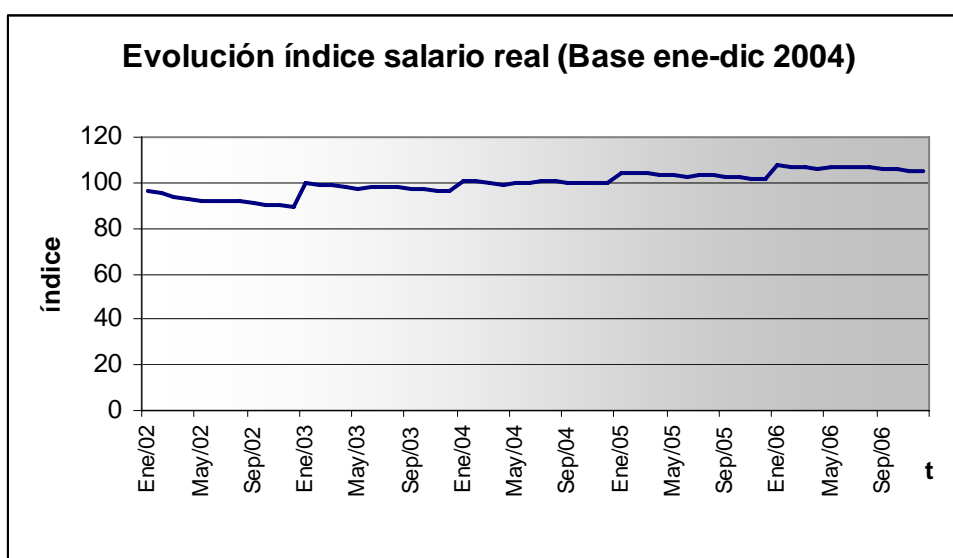
Es claro que mirar solamente al salario nominal es insuficiente, debido a que lo que interesa son los precios relativos, pues son sobre estos que los agentes económicos racionales hacen sus decisiones. Así, utilizando el índice de Salario Real (con base septiembre 94-agosto 95=100), para el período 1994-2005, podemos ver que:

El salario real tuvo una evolución positiva desde enero de 1994, con un índice de 85.5 que va poco a poco ascendiendo hasta llegar a un pico en el mes de julio de 1996 al alcanzar un índice de 120.5. Posteriormente podemos ver la sima de todo el período analizado que corresponde como era de esperarse al período de crisis que sufrió el país a finales de la década del 90. Cómo observamos en las secciones anteriores, los salarios nominales siguieron incrementándose en este período por lo que la caída del salario real se debió al aumento de precios. Así, en marzo del 2000 se llega a 64.3. Esto representó sin duda alguna un grave retroceso en materia de bienestar social. Posteriormente debido a los incrementos salariales ya en dólares y sobre todo a la estabilización del nivel de precios, el índice del salario real se va incrementando poco a poco, hasta alcanzar un máximo de 111.9 en enero del 2005.

⁶⁴ Mankiw, Gregory; Principles of Macroeconomics; South-Western College Pub; 4 edition 2006; pg.116.



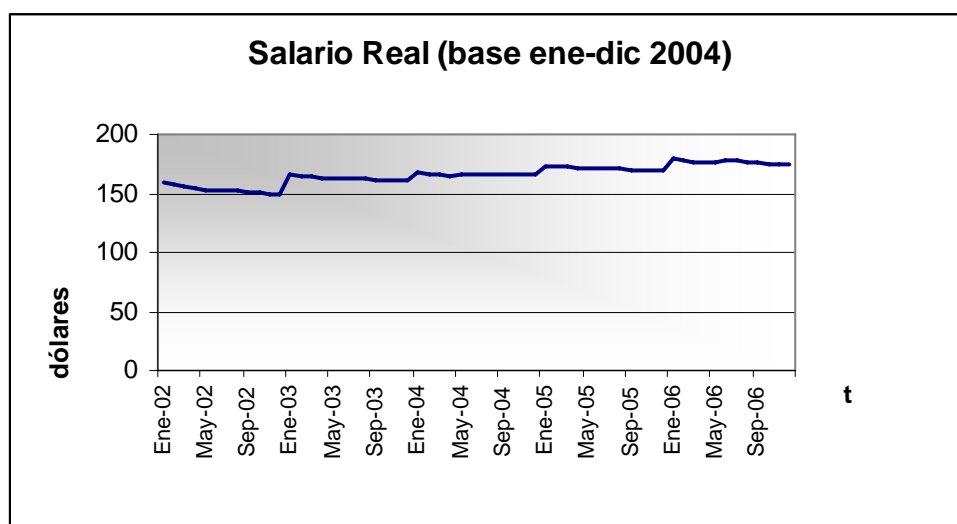
Fuente: INEC y Ministerio de Trabajo. **Procesamiento y Gráfico:** Propios.



Fuente: INEC y Ministerio de Trabajo. **Procesamiento y Gráfico:** Propios.

El INEC, desde enero del 2002 ha realizado un reprocesamiento del Índice de Precios al Consumidor Urbano y de la misma manera del Índice del Salario Real. La base para este período está dada por el año 2004 (enero-diciembre 2004=100). La tendencia del salario real para el período 2002-2006, no difiere de la anterior descrita. Vemos una tendencia ascendente bastante lenta, que se debe básicamente a dos motivos: la negociación anual de los salarios –ya no semestral-, la unificación salarial –que eliminó el 15to y 16to sueldos-, y la estabilización de los precios. Esta última, ha jugado un papel positivo sobre la evolución de los salarios, pues típicamente si el incremento salarial es fijado sobre la inflación proyectada, el salario real sólo se incrementará dado que la

inflación efectiva sea menor a la primera. De esta manera, observamos que la evolución de esta serie es similar a la serie de salarios nominales. Esto contrasta con la evolución en *pícos* antes de la dolarización e la economía, debido a que la inflación efectiva superaba siempre a la proyectada y al ajuste salarial.



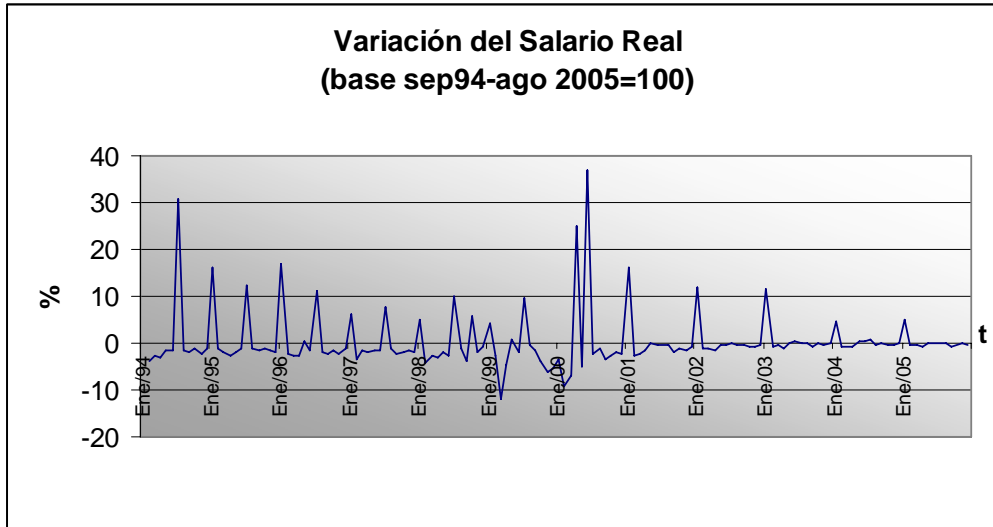
Fuente: Cálculos propios sobre la base del Encuesta Empleo BCE (PUCE-FLACSO) **Procesamiento y elaboración:** Propia.⁶⁵

Variación del Salario Real:

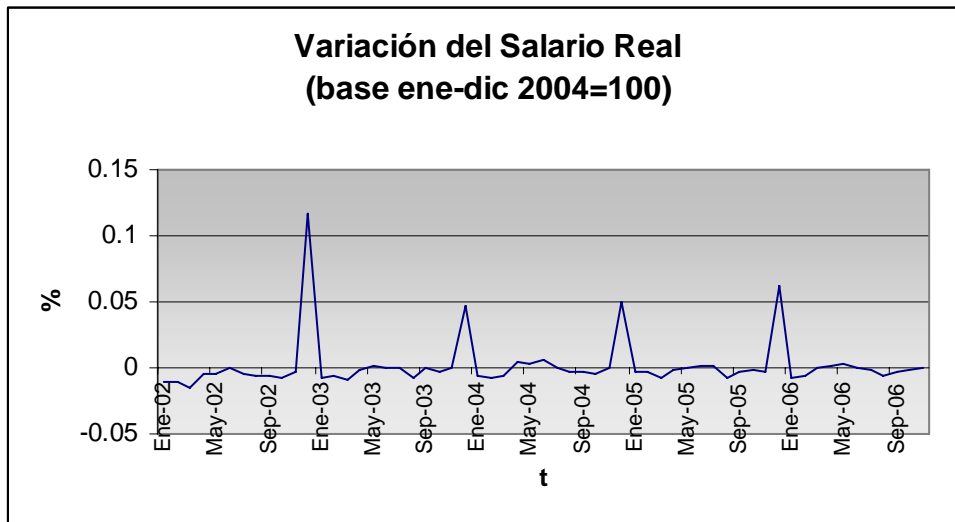
El salario real como vemos, posterior a la dolarización y por efecto de la estabilización de los precios, logra estabilizar su variación porcentual (calculada sobre el índice de salario real), esto demuestra que la dolarización tuvo un efecto estabilizador sobre esta variable. Sin duda, la mayor fuente de variación está en la fijación salarial de precios que se hacía antes de marzo del 2000 semestralmente y desde esa fecha hasta el día de hoy anualmente. Podemos ver que la figura tiene una forma de sierra, donde cada pico está asociado a los procesos de negociación en el CONADES. En el período antes de la dolarización observamos que existen períodos de variación negativa destacables como en el año 1999, esto debido al efecto negativo sobre el

⁶⁵ Para el cálculo del salario real en dólares, más bien el salario mínimo real en dólares; se utilizó una simple regla de tres donde la base ene-dic 2004=100 correspondía al valor nominal de 166.1. Al mismo tiempo se tenía el índice de salario real con esta base, con lo que se calculó el valor en dólares del salario real, para el período 2002-2006.

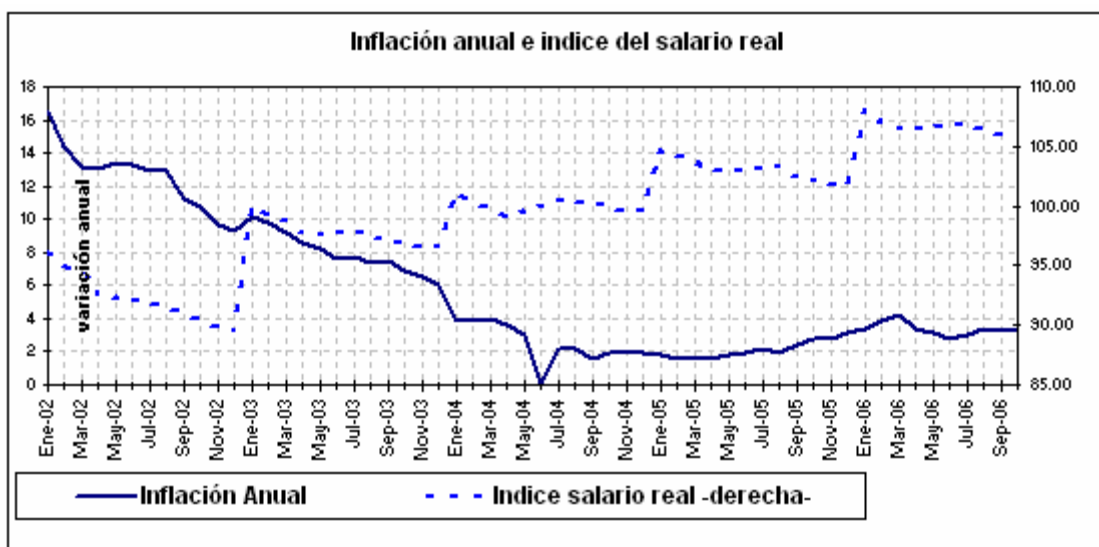
salario real del aumento de los precios. Luego de la dolarización las variaciones negativas son muy pequeñas y no sobrepasan el 0.05%.



Fuente: Cálculos sobre la base de datos INEC y Ministerio de Trabajo. **Procesamiento y Gráfico:** Propios.



Fuente: Cálculos sobre la base de datos INEC y Ministerio de Trabajo. **Procesamiento y Gráfico:** Propios.



Fuente y Elaboración: Boletín de Coyuntura Diciembre 2006 BCE.

El Salario Mínimo o Básico:

El papel de los salarios básicos o mínimos en una economía, ha sido y sigue siendo un campo polémico tanto en la teoría como en la práctica económica y política. La mayoría de teóricos señalan las distorsiones que causan la existencia de precios fijos o inflexibles en cualquier mercado, incluido el laboral. En especial se señala, su efecto negativo sobre los trabajadores jóvenes y/o sobre los menos capacitados, que podrían ser contratados a un salario relativamente más bajo. El razonamiento es simple, el salario mínimo afecta solamente a aquellos cuya productividad marginal sea tan baja que el salario real al que le corresponde -dado los precios- el salario nominal (W_c) sea menor que el fijado por las autoridades ($W_a > W_c$). Este punto, a pesar de su simpleza es crucial, ya que se ha probado que la distancia o la brecha entre el salario competitivo y el fijado determinan el efecto real de un incremento salarial sobre el empleo⁶⁶. Si $W_c < W_a$ entonces el salario mínimo no tendrá efecto pues estará bajo el nivel de equilibrio y por tanto, los agentes contratarán al nivel competitivo. Si acaso $W_a > W_c$ entonces habrá desempleo estructural.

⁶⁶ Blanchard, Oliver; Designing Labor Market Institutions; MIT-NBER Working Papers; March 28, 2004; Lecture given at the seventh annual conference of the Central Bank of Chile, on "Labor markets and Institutions". This lecture is based on joint work with Jean Tirole.

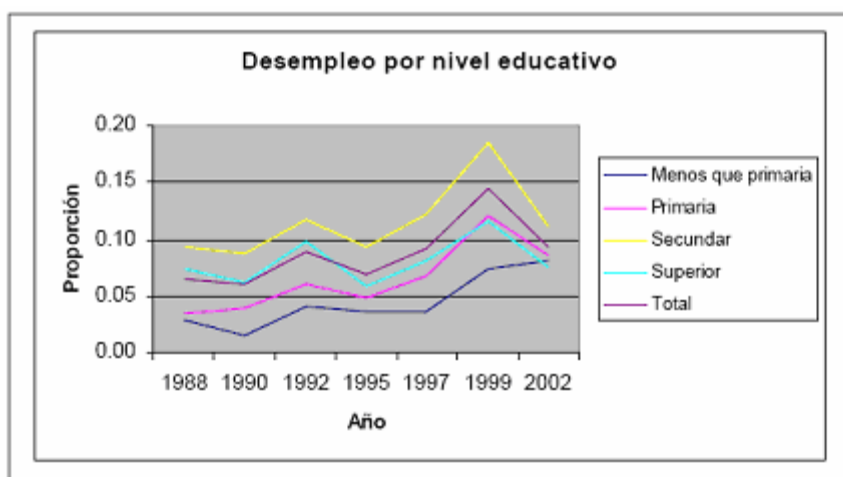
El mayor consenso está en el efecto negativo de un incremento sobre el empleo –adultos no calificados y jóvenes-⁶⁷. Sin embargo, algunos estudios empíricos no han encontrado una relación negativa significativa –y a veces se ha estimado una relación positiva- entre el empleo y el incremento de los salarios mínimos. Existe una explicación tentativa a esta aparente contradicción. La primera es que existen firmas que tienen un poder monopsonico y por tanto, subiendo el precio del trabajo se les forzaría a aumentar la cantidad demandada y por ende el empleo, para maximizar su utilidad-beneficio⁶⁸. Se debe decir, que en Ecuador, es difícil sostener la teoría del Monopsonio, pues es difícil encontrar empresas con tal poder de mercado en la demanda de trabajo. Ninguna empresa en el Ecuador es lo suficientemente grande para tener este poder (no como el caso de Daewoo en Corea del Sur, que emplean a una parte importante de la población o como Mc.Donalds en EEUU que contrata a gran cantidad de la población adolescente de ese país). Sobretudo, aún de existir tal empresa no por eso, no tendrá competencia en el mercado de trabajo; esto debido sobretudo a la buena integración geográfica del país que permite gran movilidad de la fuerza de trabajo dentro de las fronteras y la posibilidad de la migración de la mano de obra al exterior⁶⁹.

En los siguientes gráficos podemos ver claramente que el desempleo de acuerdo a nivel educativo, que puede ser una variable Proxy de productividad. De igual manera el desempleo por grupos de edad.

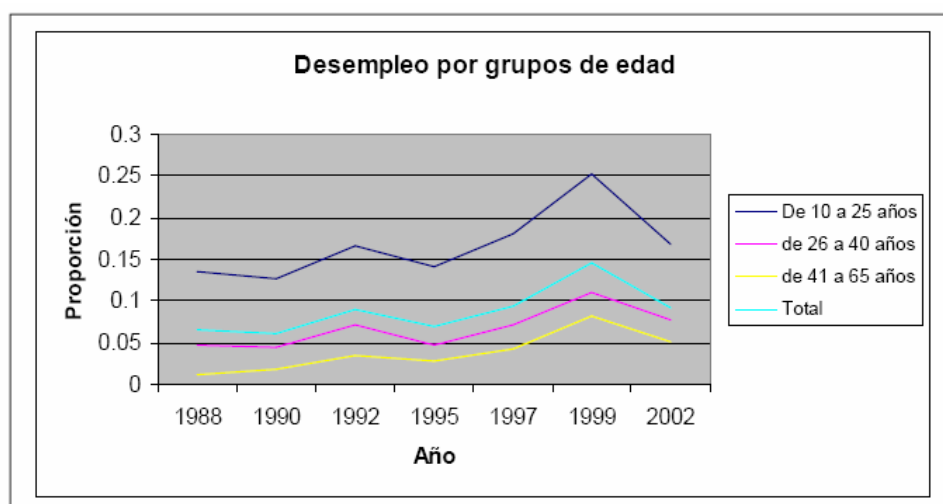
⁶⁷ Mankiw, Gregory; Principles of Macroeconomics; South-Western College Pub; 4 edition 2006; pg.115.

⁶⁸ Lawrence Katz and Alan Krueger, "The Effects of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry," *Industrial and Labor Relations Review* 46 (October 1992): 6–21.

⁶⁹ Amores C, Izquierdo S, León M, Lucio R, Ponce J; Informe Social 2003: Desarrollo social y pobreza en el Ecuador, 1990-2001 –Cp. 6 Empleo; Secretaría Técnica del Frente Social, SIISE IV; Quito Ecuador.



Fuente: INEC, Encuestas Urbanas de Empleo y Desempleo. 1988, 1990, 1992, 1995, 1997, 1999, 2002. Elaboración: SIISE 4.0.



Fuente: INEC, Encuestas Urbanas de Empleo y Desempleo. 1988, 1990, 1992, 1995, 1997, 1999, 2002. Elaboración: SIISE. Secretaría Técnica del Frente Social.

Los salarios mínimos también son justificados, debido a su efecto sobre la pobreza. Los defensores de un alza en el mismo lo miran como un medio para aumentar el ingreso de los pobres –que trabajan y/o son asalariados-⁷⁰. Efectivamente, en Ecuador la brecha entre la canasta básica familiar medida por el INEC para diciembre del 2006 y el salario básico era de \$ 453, y del salario básico unificado, que era de \$ 160. Si se suman los ingresos por el 13er y 14to sueldo, más vacaciones y utilidades (divididos para 12) la brecha decrece pero sigue siendo grande. Otros análisis sugieren que la pérdida de empleo generada por estas rigideces es aún más perjudicial para la lucha contra la pobreza. Se ha sugerido, por ejemplo, que una salida mejor a esta

⁷⁰ CEPAL; Pobreza y distribución del ingreso; Capítulo I: Panorama social de América Latina 2004, pp.-51-95; (2004). Pinto, A. y de Filipino, A; Desarrollo.

disyuntiva es el impuesto negativo a la renta para los ingresos bajo la línea de la pobreza. Combinado con una desregulación del mercado laboral en materia de salarios mínimos. Esto permitiría un mayor empleo, que a pesar de tener un salario promedio más bajo, será compensado por estas transferencias focalizadas⁷¹. Estas dos políticas combinadas pueden ayudar a disminuir la pobreza más efectivamente al permitir que los pobres tengan una mayor probabilidad de tener un empleo y al mismo tiempo ayudando a mantener un nivel de ingreso mejor.

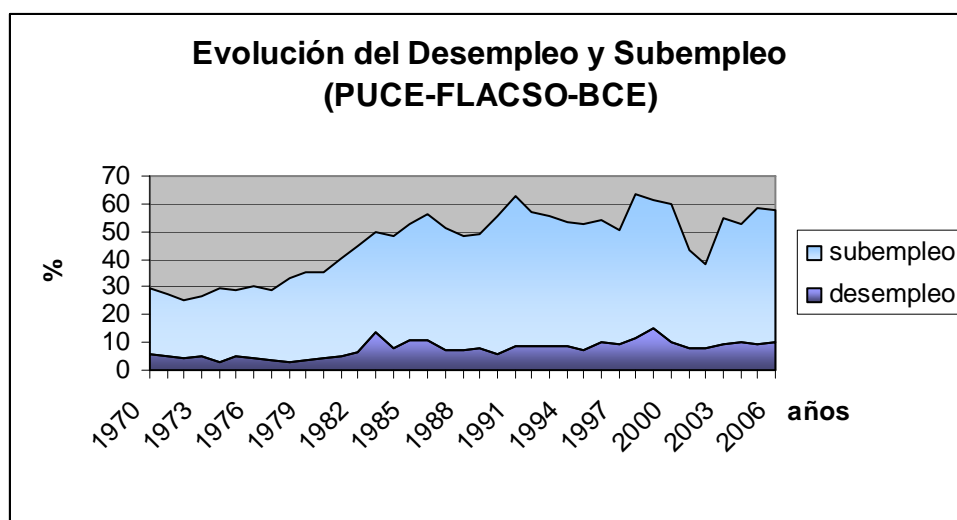
Evolución del Desempleo y el Subempleo:

Podemos ver, que desde 1981 se produce un cambio importante en la estructura del mercado laboral ecuatoriano. Los niveles de desempleo y subempleo se vuelven permanentemente más altos. Esto puede deberse a varios factores, que se tratarán de dilucidar posteriormente⁷². Desde un punto de vista histórico este punto de quiebre, tienen que ver con la caída del modelo de industrialización por sustitución de importaciones (desde aquí en adelante MSI), la crisis de la deuda externa, el fin del auge petrolero y una crisis económica interna y externa⁷³. Los picos del subempleo en el período descrito son: 1991 con 54% y en 1998 con 52%. Los picos del desempleo son 1996 10.4% y en 1999 15.1%. Así mismo los niveles más bajos de desempleo y subempleo corresponden a la década de los 70s; pero en el período (1980-2006) las simas son: 1990 con 6.1% de desempleo y 2002 con 30.7% de subempleo.

⁷¹ Mankiw, Gregory; Principles of Macroeconomics; South-Western College Pub; 4 edition 2006; pg.115.

⁷² Al analizar la composición del desempleo y al analizar las productividades marginales del trabajo para la Economía Ecuatoriana en el Período 1950-2006. Sección IV.

⁷³ Acosta, Alberto; Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional; Quito; 2005; pg. 220-230.



Fuente: Varios Boletines Anuario. BCE. Índice de Precios al Consumidor y Productor, Salarios, Empleo y Mercado Laboral (Varios Números) Los valores presentados son a diciembre de cada año. **Procesamiento y Elaboración:** Propio.

En el período recién descrito, el desempleo también se puede definir como un proceso aleatorio con tendencia estocástica⁷⁴. Significando esto, que varía de manera aleatoria sobre una tendencia que en este caso es la tasa de desempleo natural. La definición de este término es muy amplia (ver Sección II), pero de manera sucinta se puede decir, que es la tasa de desempleo friccional o se lo puede ver como la tasa de desempleo que no acelera la inflación (NAIRU)⁷⁵. Las fluctuaciones se deberían a factores: cíclicos, estacionales. Que se espera que en el largo plazo tengan un efecto nulo (su suma debería ser cero). Las fluctuaciones debidas a factores estructurales. Que cambian o logran un desplazamiento de la tendencia y que son: choques a la productividad y de la misma manera las imperfecciones institucionales⁷⁶. Estas últimas juegan un papel importante en la determinación del desempleo y son el objeto del presente estudio. Finalmente, existe un aspecto *contenedor*, que viene de la migración que alivia la presión de la creciente PEA sobre el mercado laboral rígido.

La tendencia del desempleo es un indicador de la salud de un mercado laboral, pues mientras más alta es, más *esclerótico* es el mismo. Esto puede significar

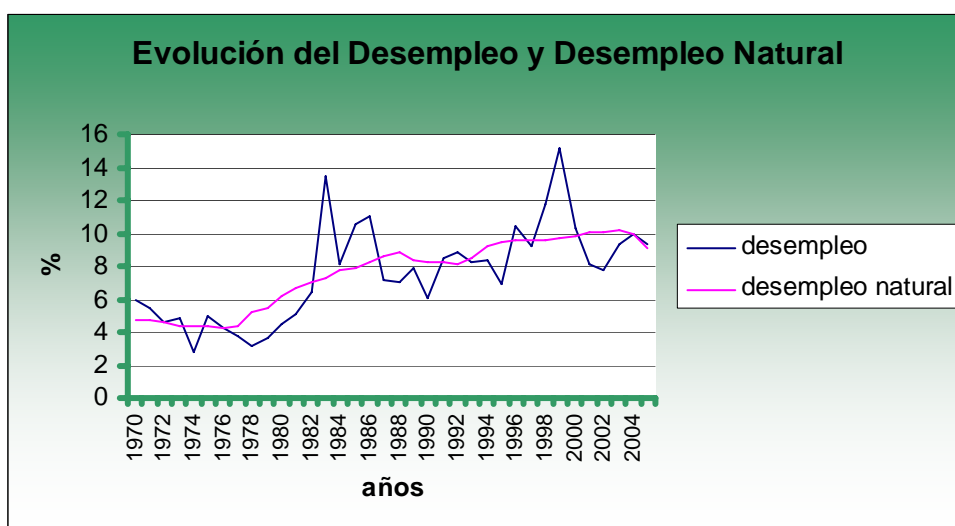
⁷⁴ Se tratará sobre las propiedades probabilísticas del desempleo más ampliamente en la sección IV.

⁷⁵ Mankiw, Gregory; Principles of Macroeconomics; South-Western College Pub; 4 edition 2006; pg.109.

⁷⁶ Capó Parrilla, Gómez García; Pleno empleo: Concepto y estimaciones para las regiones españolas; marzo 2006; Revista Economía Laboral; VI Jornadas de Economía Laboral.

que la movilidad laboral ha decrecido, es decir, los flujos de trabajadores que fluyen entre el empleo y el desempleo han caído y sobretodo la probabilidad de encontrar trabajo es menor en términos relativos a la posibilidad de perderlo. También puede deberse a que existen fuerzas, barreras o rigideces que lo mantienen permanentemente alto pues limitan el dinamismo de estos flujos en el mercado laboral (de ahí el sentido de esclerosis dado por Blanchard)⁷⁷.

Finalmente si el desempleo es un proceso estacionario o no estacionario, siendo el primer caso la característica de la *Histeresis*, no lo trataremos todavía. Pero puede adelantarse que se probará que en el período de crisis de 1999 y los dos años subsiguientes se probará que existió un proceso de raíz unitaria, es decir, un alto componente de desempleo cíclico causado por un choque negativo que tiene efectos durables-o memoria infinita⁷⁸.



Fuente: Calculado como el promedio de los cinco valores anteriores y los cinco valores del desempleo. Sobre los datos BCE-PUCE-FLACSO. **Procesamiento y Elaboración:** Propios.

Año	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Desempleo	7.2	7.0	7.9	6.1	8.5	8.9	8.3	8.4	6.9	10.4	9.2	11.8	15.1	10.3	8.1	7.7	9.3	9.9	9.3	10.0
Desempleo Natural	8.6	8.8	8.4	8.2	8.2	8.1	8.5	9.2	9.4	9.6	9.6	9.6	9.7	9.8	10.1	10.1	10.2	10.0	9.1	9.0

Nota: La Tabla de arriba muestra en azul el desempleo total efectivo y el en rojo el desempleo natural o promedio.

Se puede observar, que el desempleo natural en período 2000-2006 fluctúa en el intervalo (9-10%), siendo este intervalo más alto que el de la década de los 90 (8-9.6%). En general la tendencia ha sido creciente, pero se ha estabilizado

⁷⁷Blanchard, O.; Portugal, P; What hides behind an unemployment rate:Comparing Portuguese and U.S. labor markets; MIT Working Paper; abril 2000; www.nber.org/papers/.

⁷⁸Blanchard, O; Summers, L; Hysteresis and the European unemployment problem; NBER Working Paper; Junio 1986; www.nber.org/papers/.

en el último lustro. Que cómo se expuso en la Sección II., este período (2000-2006) estuvo caracterizado por la adopción de la dolarización y por una reforma laboral profunda aunque incompleta y además por un ciclo expansivo, que influyen esta tendencia.

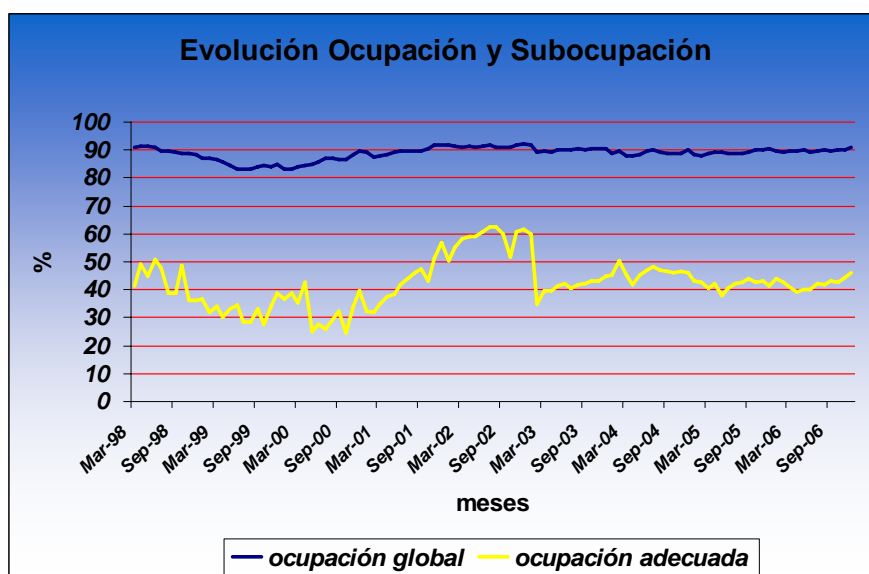
Todo lo expuesto anteriormente nos lleva a la conclusión de que la situación del mercado laboral en el Ecuador se ha deteriorado. En especial, a raíz de la crisis del año 1998-1999. Esto no solamente por el mayor desempleo, sino además porque la población ocupada se emplea en actividades informales⁷⁹ que no ofrecen incentivos para que los trabajadores incrementen su productividad y para que las empresas realicen inversiones en capacitación y formación del capital humano. Teniendo esto una característica de círculo vicioso al afectar la productividad de los trabajadores negativamente y de atarlos a la condición de subempleo o inclusive al desempleo.

En el presente trabajo, nos interesamos sobretodo, en el efecto de las regulaciones y de las rigideces en precios-salarios sobre el empleo. Pero de todas maneras describiremos exiguamente los demás componentes del desempleo para medir de mejor manera, el componente de desempleo estructural que es el asociado a estos factores.

Evolución reciente del empleo y el subempleo:

Para tener una idea más clara de la situación del empleo y el subempleo en el país, delimitaremos más, el lapso de tiempo bajo estudio. La anterior descripción se hizo para caracterizar de manera amplia la evolución histórica del mercado laboral. Pero un estudio requiere más rigurosidad y por tanto, un menor universo de investigación, que para la presente sección será 1998-2006. Esto lo hacemos también al estar limitados por el acceso a datos mensuales anteriores al período descrito.

⁷⁹ A través de modalidades contractuales asociadas con una condición de subempleo. Medidos como la desocupación visible e invisible.

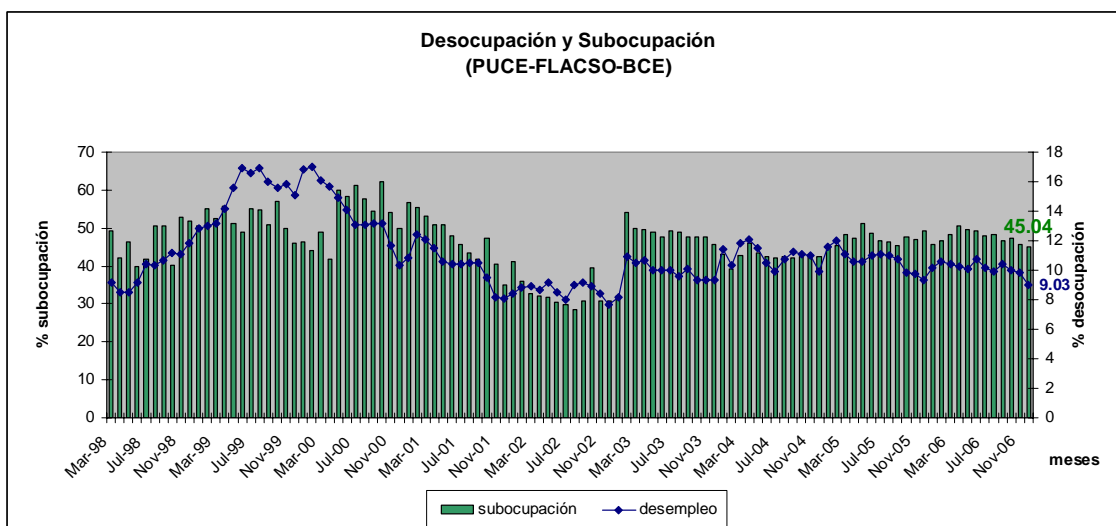


Fuente: Boletines Estadísticos Mensuales (varios números) BCE y Índice de Precios al Consumidor y Productor, Salarios, Empleo y Mercado Laboral (varios números). **Procesamiento y Elaboración: Propio.**⁸⁰

La evolución de la ocupación global en el período descrito (1998-2006), es relativamente estable, moviéndose en el intervalo de 85-90%, la ocupación adecuada es mucho más volátil como se puede apreciar en el gráfico, el gran pico que se ve en 2002 talvez se debe al cambio de metodología en la medición de la subocupación.⁸¹ Sin embargo, podemos decir que en general –y exceptuando el año 2000- el intervalo de la ocupación adecuada en el período de interés es 25-50%.

⁸⁰ Tasa de ocupación global: Es el coeficiente entre la población ocupada (O) y la población económicamente activa (PEA) $TOG=(O/PEA)*100$./Tasa de ocupación adecuada (TOA): Es el cociente entre la población ocupada adecuadamente (OA) (personas que trabajan como mínimo la jornada legal de 40 horas semanales y tienen ingresos superiores al salario mínimo legal; o bien, que trabajando menos de 40 horas, no desean trabajar más horas y sus ingresos son superiores al salario mínimo legal) y la población económicamente activa (PEA): $TOA=(OA/PEA)*100$

⁸¹ Se debe notar la FLACSO realiza las encuestas desde 2003 con respecto a la medición de la PUCE antes de esta fecha, la metodología es casi la misma aunque se rediseña la muestra en base al nuevo Censo de la población del INEC 2001 y ya no se mide la subocupación invisible.



Fuente: Boletines Estadísticos Mensuales (varios números). BCE y Índice de Precios al Consumidor y Productor, Salarios, Empleo y Mercado Laboral (varios números). **Procesamiento y Elaboración:** Propio.

De manera más clara, en el cuadro sobre la desocupación total y la subocupación total⁸², podemos observar con más detalle las dinámicas de estas dos series. Tenemos el pico de la subocupación en octubre del 2000 con 62.2%, se llega a la sima en agosto 2002 28.4%. La desocupación total tiene su punto más alto en febrero del 2000 con 17% y su punto más bajo en diciembre del 2002 con 7.7%. Para diciembre del 2006 tenemos 9.03% de desocupación y 45.04% de subocupación.

Vemos, que la desocupación se ha estabilizado en el período marzo 2003 hasta diciembre 2006. Mientras que el período 1999-2003 muestra el tiempo que tomó el mercado laboral en recuperarse del choque negativo de la crisis de 1999. El período marzo 1998 hasta agosto del 2000, muestra el proceso de histéresis producto de un choque negativo y su efecto de largo alcance (Ver sección IV).

Debemos considerar la importancia de la emigración, que a partir del año 1998 aumentó considerablemente. Según cálculos del SIISE la tasa de desempleo

⁸² Tasa de desocupación total: Es el coeficiente entre la población desocupada total (D), abierta y oculta y, la población económicamente activa (PEA). $TDT = (D/PEA) * 100$ // Tasa de subocupación total: Es el coeficiente entre la agregación de la población ocupada visible (SV) más la población subocupada invisible (SI) y la población económicamente activa (PEA). $TST = [(SV+SI)/PEA] * 100$ (Tomado: Glosario de Términos sobre los indicadores de coyuntura del mercado laboral BCE).

se podría encontrar entre 0.5 y 2 puntos más arriba del porcentaje actual si la emigración no hubiera aliviado la presión en el mercado de trabajo⁸³.

Debemos volver hacia el tema central de la investigación, que es la relación de los salarios mínimos con el desempleo y el subempleo. Como se dijo anteriormente, un precio mínimo tendrá un efecto real sobre un mercado si se encuentra por sobre el precio del equilibrio competitivo. En el caso del mercado laboral ocurre lo mismo. Así, si recordamos la definición de Ocupación Adecuada, que se refiere a personas que trabajen las 40 horas semanales y ganen un salario mayor al mínimo legal (o que trabajen menos de 40h, no quieran trabajar más y ganen sobre el salario mínimo legal). La subocupación es la suma de la subocupación visible (e invisible en la medición de la PUCE); siendo los primeros aquellos que trabajaron involuntariamente menos de 40 horas semanales y los segundos que trabajaron 40 horas pero tenían un ingreso inferior al salario mínimo legal⁸⁴.

Es así, como podemos relacionar la fijación de salarios y la subocupación. El problema surge de la heterogeneidad de los trabajadores, cada uno de ellos tiene una productividad diferente; sin embargo, en un equilibrio competitivo el trabajador en el margen definirá el salario del equilibrio. Claro está que esto se da en los diferentes sectores o ramas de la economía y en las diferentes regiones. Pero a nivel agregado si fijamos el salario nominal y dado los precios, se determina un salario real que está sobre el nivel de productividad marginal del trabajo. Entonces se va a generar una distorsión que creará un déficit de puestos ofrecidos o un exceso de trabajadores y al ser los salarios nominales inflexibles a la baja (manteniendo los precios constantes), el desempleo se mantendrá en niveles altos. El mercado frente a un precio fijado genera mercados informales donde se contrata a niveles menores de los legales. En el mercado laboral ocurre lo mismo y se genera un sector informal grande que

⁸³ Los Indicadores Sociales. La Migración Internacional Reciente: Algunos Interrogantes, SIISE, 2002.

⁸⁴ Glosario de Términos sobre los indicadores de coyuntura del mercado laboral; Boletín Índice de Precios al Consumidor y Productor, Salarios, Empleo y Mercado Laboral (octubre 2006); Banco Central del Ecuador.

absorbe una gran cantidad de trabajadores de baja productividad a los cuales se contrata a un salario menor el mínimo legal⁸⁵.

Como ya se expuso ampliamente en la Sección II, desde el año 1998 se han realizado algunas reformas en legislación laboral que han tenido como objetivo flexibilizar el mercado de trabajo. Las principales reformas son: Tercerización, los contratos por horas, la ley de maquilas, el techo a las indemnizaciones y el contrato de prueba. El incremento del subempleo en los es evidencia de una mayor utilización de algunas de estas formas flexibles de contratación (contrato por horas y tercerización)⁸⁶. La utilización de los mecanismos antes mencionados, puede causar efectos ambiguos pues por un lado daría lugar a un deterioro de las condiciones laborales, especialmente en temas relacionados con salarios, seguridad social y seguridad laboral, así como, menores incentivos para invertir en capacitación del recurso humano y aumentar la productividad, por lo cual es necesario fortalecer su regulación. Pero por otro lado, se podría argumentar que estar subocupado es estrictamente mejor que estar desocupado.

Las empresas han buscado una mayor flexibilización laboral debido a los altos costos de despido y al impacto del reparto de utilidades en la carga impositiva efectiva de las empresas. En Ecuador, el costo de despido equivale a 4 meses del salario mensual medio y es uno de los más altos de América Latina, superado solamente por Bolivia. En cuanto a la repartición obligatoria de utilidades, si se suma el 15% de repartición de utilidades sobre el 25%⁸⁷ del impuesto a la renta, se observa que la carga impositiva efectiva que enfrentan las empresas en el Ecuador es de 36%, una de las más altas de América Latina.⁸⁸

⁸⁵ Blanchard, O.; The Economics of Unemployment: Shocks, Institutions and Interactions, Octubre 2000; MIT-NBER Working Paper.

⁸⁶ Jimbo, Guillermo (Agenda de Competitividad y Productividad); Mercado Laboral Ecuatoriano y Propuestas de Política Económica; Apuntes de Economía No. 36; Noviembre 2003; Banco Central del Ecuador.

⁸⁷ Se calcula $(1.00 - 0.15 = 0.85)$ sobre esto $(0.85 * 0.25 = 21\%)$, es decir, la carga impositiva total es $15\% + 21\% = 36\%$.

⁸⁸ Jimbo, Guillermo (Agenda de Competitividad y Productividad); Mercado Laboral Ecuatoriano y Propuestas de Política Económica; Apuntes de Economía No. 36; Noviembre 2003; Banco Central del Ecuador.

V. Análisis Formal del Desempleo y el Subempleo:

En esta sección del trabajo, se analizarán las propiedades probabilísticas de las series temporales del empleo y el subempleo en el Ecuador en los años 1998-2006. Se hará esto con el fin de lograr establecer los componentes del desempleo y explicar su persistencia de manera empírica.

Un Modelo Simple de Histéresis para el desempleo y el subempleo:

La idea de histéresis fue desarrollada formalmente por Blanchard y Summers⁸⁹ quienes se enfocaron en Europa en 1980. Donde, ellos argumentan, las condiciones para que los efectos de la histéresis sean relevantes fueron satisfechas: los trabajadores tenían un gran poder para fijar los salarios, hubo fuertes choques negativos y las reglas e instituciones del mercado laboral llevaban a la desvinculación del proceso de negociación a los trabajadores que habían perdido sus trabajos.

El supuesto principal para que se de la histéresis es que los trabajadores empleados formalmente (*insider*) tengan un poder de negociación *suficiente*, con lo cual podrán fijar el salario a un nivel tan alto que se arriesgarán a generar cierto desempleo. Al mismo tiempo, sin tener en cuenta a los desempleados que no poseen poder de negociación. Adicionalmente, cómo ya se expuso, choques negativos inusualmente fuertes pueden llevar a que aumente el desempleo afectando a los trabajadores formales. Las variaciones en el empleo pueden dar lugar a dinámicas en el número de trabajadores formales (*insiders*). Bajo los acuerdos institucionales existentes, los trabajadores que caen en el desempleo pierden su voz en el proceso negociador, mientras que los trabajadores que encuentran un empleo estable eventualmente ganarán un rol en la fijación de salarios. Por lo tanto, una caída en el empleo causada por una declinación de la demanda puede reducir el

⁸⁹ Blanchard, O; Summers, L; Hysteresis and the European unemployment problem; NBER Working Paper; Junio 1986; www.nber.org/papers/.

número de trabajadores formales (insiders). Estos cambios en el número de los trabajadores formales pueden afectar la fijación futura de salarios y el empleo⁹⁰.

Trasladando estos supuestos al caso ecuatoriano para el período 1998-2006; podemos decir que los supuestos del presente modelo son razonables. En 1999 se produjo un choque negativo inusualmente fuerte (crecimiento -6.3% del PIB). Al mismo tiempo existe un mecanismo de fijación de salarios – CONADES- que deja por fuera a los desempleados del proceso negociador. El mayor problema radica en la definición ambigua del nivel de poder de negociación de los trabajadores, que debe ser *suficiente*, según Blanchard y Summers para fijar el salario tan alto para que puede generar pérdida de empleos de los propios trabajadores formales y al mismo tiempo mantener baja la probabilidad de encontrar un trabajo para los desempleados (dado que en el proceso de negociación los desempleados quedan fuera y su utilidad no entra en la de ninguno de los agentes negociadores).

Cómo se expuso en la Sección II del presente trabajo; el proceso negociador de fijación de salarios, que se da anualmente desde marzo del 2000 (antes era semestral), se caracteriza por tener tres lados o agentes negociadores. El primero es el Ministro de Trabajo y Empleo, el segundo es un representante de la empresa privada y el tercero un representante de los trabajadores (de las organizaciones legalmente reconocida –FUT-).

El mecanismo requiere que se de una negociación inicial entre empleadores y empleados y de no llegarse a un acuerdo, entonces las partes se someten a la decisión del Ministro de Trabajo y Empleo. En realidad, no se podría decir que existe un gran poder de los trabajadores en este sentido. Sin embargo, al no poder estar seguros del nivel de poder los empleados para la fijación de salarios, realizaremos el análisis con el supuesto de que existe un mecanismo de fijación de salarios que se deja por fuera a los desempleados y que no considera los niveles de empleo, ni la productividad para hacerlo; lo que puede

⁹⁰ Romer, David; Advanced Macroeconomics; McGraw-Hill Companies Inc.; printed in the United States of America; 1996; pg 469.

tener consecuencias parecidas a una situación donde los trabajadores tienen *suficiente poder*.

Para los fines de este trabajo, el desarrollo del modelo de Histéresis, tienen como resultado principal que el empleo y por tanto el desempleo es una caminata aleatoria con variaciones. Esto es, que el cambio en el empleo iguala a un término constante (que refleja el hecho que el empleo esperado por los negociadores puede ser mayor o menor que el nivel de empleo del pasado) más un componente impredecible. Cómo los negociadores determinan el empleo a nivel nacional y en la mayoría de ramas (salarios unificados), entonces será el desempleo agregado el que siga una caminata aleatoria con variaciones⁹¹.

El proceso de caminata aleatoria con variaciones:

Este es un proceso no estacionario o de raíz unitaria. Se caracterizan además porque tienen memoria infinita, es decir, un choque negativo al factor estocástico E_t será permanente.

$$D_t = \alpha_1 + D_{t-1} + \varepsilon_t$$
$$(D_t - D_{t-1}) = \Delta D_t = \alpha_1 + \varepsilon_t$$

Al mismo tiempo es un proceso integrado de orden 1, pues si se toma su primera diferencia se vuelve estacionario (su media, varianza y covarianza no varían en el tiempo). En el caso de una caminata aleatoria con variaciones podemos ver además que D_t mostrará una tendencia dada por α_1 . Tal tendencia se llama tendencia estocástica⁹².

Cómo se expuso anteriormente, este proceso estocástico de tendencia estocástica caracteriza a la histéresis. En ese caso D será desempleo, α_1 una constante que representa el nivel esperado de desempleo y E_t un choque puramente aleatorio o ruido blanco sobre la productividad y por ende, sobre la demanda de trabajo.

⁹¹ Romer, David; *Advanced Macroeconomics*; McGraw-Hill Companies Inc.; printed in the United States of America; 1996; pg 470.

⁹² Gujarati, Damodar; *Econometría, Cuarta Edición*; Mc Graw Hill Companies Inc; Traducción: Guerrero, D; México; 2005.

Esto equivale a realizar una prueba de raíz unitaria Dickey-Fuller Aumentada para corregir la auto-correlación que pueda presentarse.

Prueba de raíz unitaria Dickey-Fuller Aumentada: para el desempleo 1998m03-2006m12.

Hemos escogido el Dickey-Fuller Aumentado para este ejercicio, debido a que este test tiene un buen poder en muestras de menos de 100 observaciones como la nuestra⁹³ (72 obs. La desocupación global mensual BCE-PUCE-FLACSO 1998m03-2006m12).

La hipótesis nula en este test es que existe una raíz unitaria. Formalmente se define como:

$$\Delta D_t = \alpha_1 + \theta D_{t-1} + \sum_{i=1}^p \Delta D_{t-i} + \varepsilon_t.$$

La hipótesis nula equivale a decir que:

Ho: $\theta=0$. H1: $\theta < 0$ Esto es que el desempleo es un proceso no estacionario. El valor de p se obtiene empíricamente hasta que el término estocástico ε_t sea ruido blanco. Para el presente caso se obtuvo el Durbin-Watson más cercano a dos (2), es decir, se logró eliminar la autocorrelación de primer grado con dos rezagos. El parámetro θ estimado tiene una distribución *tau*. Como los resultados presentados lo indican, el desempleo es un proceso no estacionario, de raíz unitaria. Más aún se puede observar que es un proceso de caminata aleatoria con tendencia estocástica (o variaciones).

La hipótesis nula se acepta al 1%, 5% y 10% de confianza.

⁹³ Soto, Raimundo; El tipo de cambio Real de Equilibrio: Un Modelo no Lineal de Series de Tiempo; Programa de Postgrado en Economía; ILADES/Georgetown University; noviembre 1, 1995.

Null Hypothesis: DG has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 2 (Fixed)				
			t-Statistic	Prob.*
<hr/>				
Augmented Dickey-Fuller test statistic			-2.546344	0.1091
Test critical values:				
	1% level		-3.524233	
	5% level		-2.902358	
	10% level		-2.588587	
<hr/>				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values.				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation				
Dependent Variable: D(DG)				
Method: Least Squares				
Date: 01/23/07 Time: 22:51				
Sample: 2001M01 2006M12				
Included observations: 72				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DG(-1)	-0.222142	0.087239	-2.546344	0.0132
D(DG(-1))	0.039623	0.119072	0.332764	0.7403
D(DG(-2))	-0.102857	0.113820	-0.903680	0.3694
C	2.229862	0.890604	2.503764	0.0147
<hr/>				
R-squared	0.126157	Mean dependent var		-0.017639
Adjusted R-squared	0.087605	S.D. dependent var		0.744517
S.E. of regression	0.711158	Akaike info criterion		2.210108
Sum squared resid	34.39071	Schwarz criterion		2.336590
Log likelihood	-75.56390	F-statistic		3.272391
Durbin-Watson stat	2.010021	Prob(F-statistic)		0.026308

Software utilizado: Eviews 5.1

Cómo se explicó, si es un proceso de caminata aleatoria con variaciones entonces su primera diferencia será estacionaria. Como observamos, la primera diferencia de la tasa de desocupación global mensual es estacionaria (DFA con dos rezagos D-W=2.06).

Null Hypothesis: D(DG) has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 2 (Fixed)				
			t-Statistic	Prob.*
<hr/>				
Augmented Dickey-Fuller test statistic			-8.110311	0.0000
Test critical values:				
	1% level		-3.524233	
	5% level		-2.902358	
	10% level		-2.588587	
<hr/>				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values.				

Software utilizado: Eviews 5.1

Implicaciones de los resultados:

Se ha probado que la tasa de desocupación global en el Ecuador es una caminata aleatoria con variaciones y por tanto, el empleo urbano, se caracteriza por un proceso de histéresis. Concretamente, si consideramos el

efecto de una baja realización de ε_t , es decir, un choque negativo a la productividad y por tanto a la demanda de trabajo. El nivel inesperadamente bajo de la demanda de trabajo causa que las firmas contraten relativamente pocos trabajadores y por lo tanto el número de *internos* cae. Cuando los restantes internos dentro del proceso de negociación fijan el salario para el siguiente período, ellos pueden acceder a un salario más alto, dado que hay menos de ellos para que la firma emplee. Por lo tanto, un choque único en el tiempo t —el valor bajo de ε_t — tienen un efecto de larga duración sobre el empleo⁹⁴. La duración del efecto dependerá de la forma que tenga la función objetivo de los trabajadores y la función de ganancias de las firmas. La estimación de dichas formas está fuera del objetivo de nuestro trabajo.

En el caso del Ecuador el choque negativo se produce en 1998-1999, el período de crisis. Esto efectivamente afectó negativamente a la demanda de trabajo, aumentando el desempleo a diciembre de 1999 a 15.1%. Esto lleva a que el número de empleados con representación legal disminuya. Ya en el seno del CONADES, la negociación tripartita para la fijación de salarios, incrementa para enero del 2000 en 10.5% los salarios, pasando de USD 44 (transformado a la cotización del dólar de venta libre de ese mes) en el segundo semestre de 1999 a USD 49 dólares a enero del 2000. Luego se aumentará este valor para abril del mismo año a USD 67.7. Para junio del 2000 se eleva a 97.7 USD. En 2001 se llega a 121.3 USD. Esto significa un aumento de 175% en salarios nominales. En efecto, se estaba considerando la inflación del período anterior y posteriormente la tasa proyectada para la fijación de salarios sin considerar medidas de productividad o niveles de desempleo. Para observar si en realidad se produjo una subida de salarios tan grande que pudo causar histéresis podemos debemos considerar el índice de salario real promedio (base septiembre 1994-agosto 1995=100). Este se encuentra en 78.7 para diciembre de 1999, luego cae en enero del 2000 a 76 y llega a 64.2 en marzo del mismo año. Para abril sube a 86.7 y para junio alcanza 104.8. Es aquí donde nos detenemos y podemos observar la negociación salarial de este

⁹⁴ Romer, David; *Advanced Macroeconomics*; McGraw-Hill Companies Inc.; printed in the United States of America; 1996; pg 470.

mes que corresponde a USD 97 dólares de salario nominal es el punto en dónde se produce el alza de salario excesiva. Esto lleva a que el efecto del choque negativo sobre el empleo sea de larga duración.

Esto significa, que el mecanismo de negociación salarial y la fijación de salarios son los causantes de un proceso de histéresis al no permitir que un choque negativo sea absorbido por el mercado laboral vía baja de salarios. Debido a que se tiene un mecanismo que no considera la productividad de la economía, ni la situación de empleo actual. Es decir, los desempleados están ausentes de la negociación (outsiders) y no se utiliza ningún indicador asociado a la productividad para la fijación de salarios. De esta manera, podemos ver que una mala regulación en materia de negociación y fijación de salarios vuelve a la economía muy vulnerable a choques externos, pues es inflexible. Lo dicho está plenamente caracterizado por la tasa de desempleo en el Ecuador, que es una caminata aleatoria con tendencia estocástica y por tanto, describe un proceso de histéresis que presupone los factores antes mencionados para su existencia y que implica un efecto de larga duración de los choques negativos. En conclusión, una parte importante del desempleo en Ecuador en el período 1998m01-2006m12, se explica por el desempleo del período anterior y por el efecto de los choques aleatorios que se vuelven permanentes por un sistema de negociación y fijación de salarios, mal diseñado.

Una extensión de la Histéresis al subempleo:

Al realizar la prueba de raíz unitaria con el DFA a 8 rezagos para eliminar la auto-correlación, se acepta la hipótesis de que el subempleo también es un proceso de caminata aleatoria con variaciones o tendencia estocástica y memoria infinita frente a choques aleatorios. Este resultado implica que las tasas de subocupación presentan una característica de larga duración de los choques negativos, como los de 1998-1999.

Cuando Blanchard y Summers realizaron su hipótesis sobre la histéresis en el mercado laboral europeo de los 80s, no consideraron los problemas asociados a las economías de los países menos desarrollados; como es el subempleo o subocupación. Es complicado, por tanto, extender los supuestos básicos del modelo de histéresis del desempleo al subempleo. La histéresis incluye el fenómeno de los internos-externos, la negociación de salarios que no considera el desempleo ni la productividad y la persistencia de los choques como consecuencia de lo anterior. Esto, debido a que por definición los subempleados ganan menos que el salario mínimo y trabajan menos de las 40 horas semanales involuntariamente. Sin embargo se puede argumentar que el subempleo, es una consecuencia de la fijación de salarios y sus distorsiones sobre el mercado laboral; que crea mercados informales. Por este motivo, están relacionados con la inflexibilidad del mercado laboral. Esto significaría que la evolución de la tasa de subocupación total puede ser no estacionaria y presentar la característica de memoria infinita frente a un choque aleatorio a la productividad.

Así mismo otra razón para la posible persistencia de los choques negativos son los costos asociados a despedir a un trabajador y la carga impositiva sobre las empresas; en especial el 15% de utilidades a los empleados que crean incentivos para que las firmas contraten mediante mecanismos de intermediación-tercerización y subcontratación cuando necesitan un nuevo empleado.

Null Hypothesis: SG has a unit root		
Exogenous: Constant		
Lag Length: 8 (Fixed)		
	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-2.802525	0.0629
Test critical values:		
1% level	-3.524233	
5% level	-2.902358	
10% level	-2.588587	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values.		

Dickey-Fuller Aumentada: 8 rezagos. D-W=1.98 (el correlograma de los residuos no presente auto-correlación)

Significa también que si un interno, un empleado formal, pierde su empleo y comienza su proceso de búsqueda, se encontrará con que las firmas no lo querrán emplear de manera estable sino que buscarán mecanismos para subcontratarlo⁹⁵. Cuando se produce un choque negativo a la economía como el de 1998-1999; muchos trabajadores formales perderán su empleo (15% a dic-99). El problema radica en que estos despidos representan costos altos para las firmas que empeorará aún más su situación negativa –dentro del ciclo contractivo-. Por lo tanto, las empresas no buscarán contratar formalmente a nuevos trabajadores en el período expansivo del ciclo, para evitar estos costos. Esto lo hacen tanto dentro como por fuera de la ley⁹⁶. Por lo tanto, un choque negativo será persistente en el sentido descrito sobre el subempleo. Pues los internos que caen en el desempleo tendrán bajas posibilidades de ser reintegrados en el sector formal y terminarán en el sector informal.

Desempleo estacional:

Este componente del desempleo total se define como aquel asociado a la época o tiempo del año en el cual se mide. Se justifica porque la economía ecuatoriana como cualquier otra del mundo tiene una actividad económica variable a través del tiempo que se refiere a períodos como las fiestas navideñas en las cuales se incentiva el consumo y la producción y por ende baja el desempleo⁹⁷. Se supone, que en promedio su efecto será cero. Es decir, la influencia de la estacionalidad a través del tiempo no será importante, pues así como habrá períodos de mayor actividad comercial existirán otros de menor nivel que los contrarrestarán. Finalmente, se debe decir, que este desempleo no es una buena variable de política, pues se puede hacer poco respecto al factor estacional que depende más de la cultura de un país y de su historia.

⁹⁵ Baquero, M; Freire B; Jimbo, G; Evolución de Mercados Laborales Formales e Informales en Ecuador: Una Definición Alternativa; Apuntes de Economía No. 46; Apunte de Economía; Dirección General de Estudios; Banco Central del Ecuador; mayo 2004.

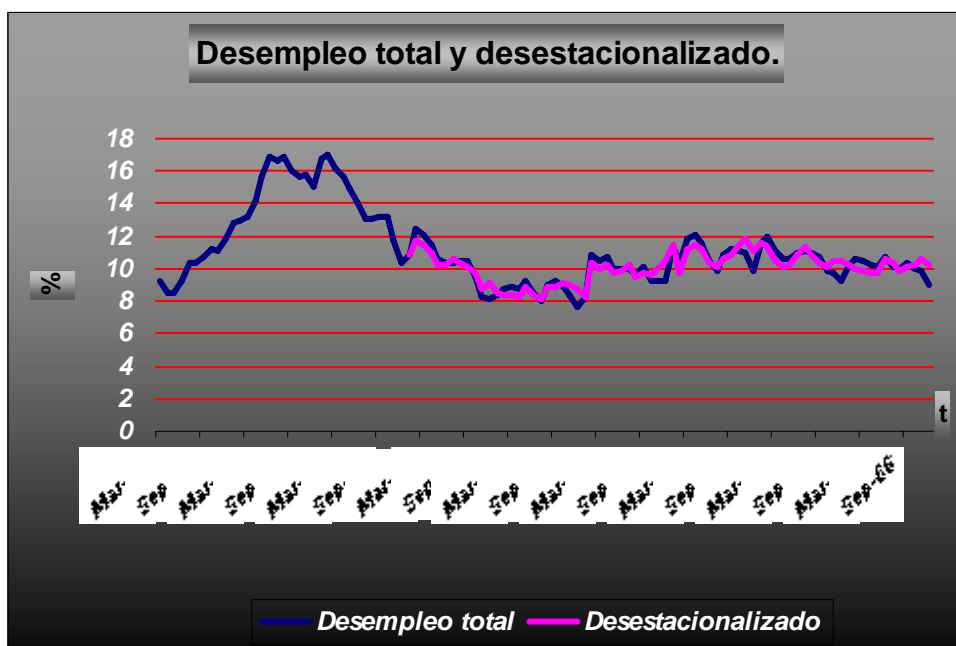
⁹⁶ Trujillo J. C.; Páez Parral J. F.; Apuntes de Clase: Instituciones de Derecho Laboral; PUCE; Cátedra a cargo: Dra. Ximena Moreno de Solines y Graciela Monesterolo de Ramírez, 2005-2006.

⁹⁷ Dornbusch, R; Fischer S; Macroeconomics; Sixth Edition; McGrawHill; USA; 2000; 501.

Entonces, la justificación de esta estimación está dada por el objetivo de caracterizar el desempleo y el subempleo en el Ecuador entre 1998m03-2006m12. Esto es: Existe un proceso no estacionario, de raíz unitaria o caminata aleatoria con tendencia estocástica; entonces el nivel de desempleo total está determinado por el desempleo total del anterior período más un choque puramente aleatorio y una constante. Esto significa que el mercado laboral ecuatoriano presenta persistencia en el desempleo. Como vimos debido a su inflexibilidad, al proceso de negociación salarial deficiente en el CONADES y a una alta carga impositiva sobre las firmas. También, el mercado laboral está influenciado por un factor cíclico-estacional y es el del que nos encargaremos en este punto. Se usa el método del promedio móvil multiplicativo, que hace el supuesto que el factor cíclico estacional es constante cada año.

El algoritmo trabaja así: Sabiendo que la serie a ser filtrada será y_t :

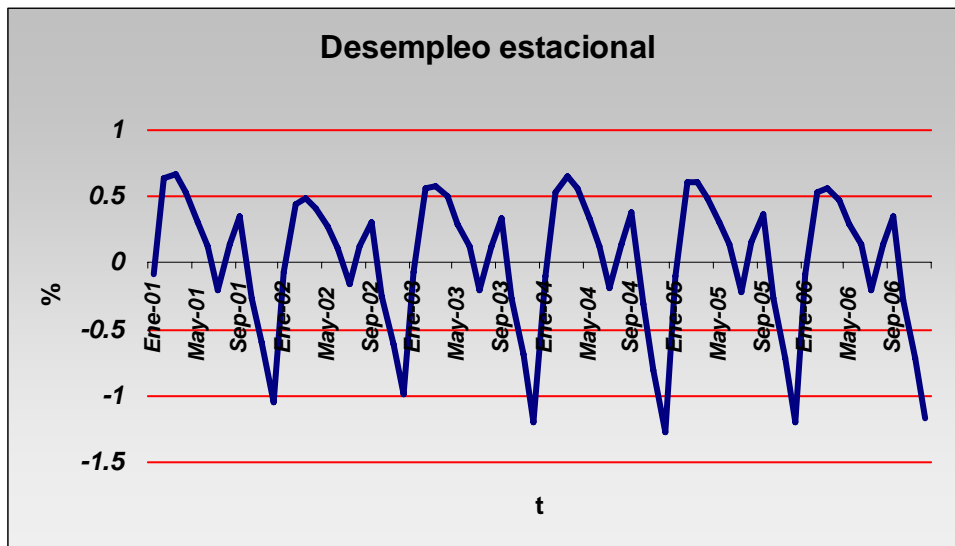
$x_t = (0.5y_{t+6} + \dots + y_t + \dots + 0.5y_{t-6})/12$; luego se toma el radio $\tau_t = y_t/x_t$. Se calcula el índice estacional. Posteriormente ajustamos los índices estacionales para que multiplicados den uno. Esto se hace aplicando: $s = i_m / (\sqrt[12]{i_1 i_2 \dots i_{12}})$. La serie desestacionalizada se obtienen al dividir y_t para el factor s (estacional).⁹⁸



Elaboración y Procesamiento: Propios.

⁹⁸ Koop, G; Analysis of Economic Data; John Wiley & Sons; New York; 2000.

Sin embargo lo que verdaderamente nos interesa es el componente del desempleo total que es debido a la estacionalidad. Y sobre todo su media, para aceptar o rechazar la hipótesis que nos hemos planteado.



Elaboración y Procesamiento: Propios.

El método de media móvil, nos ha dado como resultado el siguiente patrón cíclico: Un aumento del desempleo de enero a marzo, para ir bajando paulatinamente hasta julio donde se produce una gran actividad económica. El desempleo estacional se hace positivo hasta llegar a octubre. En noviembre y diciembre hay otro ciclo positivo con desempleo estacional negativo que recién se hace positivo en febrero.

La media del desempleo estacional es 0.014747 (1.5%) y su desviación estándar es 0.510547. Se hace la prueba simple de hipótesis: $H_0: \text{Media}=0$

Hypothesis Testing for DESEMPLEOESTACIONAL

Date: 01/24/07 Time: 02:47

Sample: 2001M01 2006M12

Included observations: 72

Test of Hypothesis: Mean = 0.000000

Sample Mean = 0.014747

Sample Std. Dev. = 0.510547

Method	Value	Probability
t-statistic	0.245090	0.8071

Lo que significa que estadísticamente hablando, la media de desempleo estacional es cero. Lo que confirma la hipótesis planteada y que concuerda con

la teoría. Hemos logrado determinar el componente cíclico estacional del desempleo para el mercado laboral, pero nos falta el factor estructural.

El desempleo estructural:

Cuando se relaja el supuesto de una institucionalidad “perfecta”, otros tipos de desempleo pueden ocurrir. En condiciones de competencia perfecta y de flexibilidad total en el mercado laboral, el desempleo de equilibrio competitivo será igual al desempleo friccional, debido a que el nivel de salario real como la estructura relativa de los salarios sean libres para ajustarse, de tal manera que la demanda de trabajo (en el agregado y en cada sector) sea igual a la oferta de trabajo efectiva. El salario debe determinarse de manera consistente con el pleno empleo. Sin embargo, si por alguna razón –y existen muchas razones potenciales en la literatura, especialmente para los países menos desarrollados PMDs-, el salario se fija artificialmente en W' sobre el nivel competitivo (W_f), entonces el valor de la demanda de trabajo efectiva N_d será menor que la oferta de trabajo (N_s). Esta falla de la estructura del mercado laboral debida a la inflexibilidad del salario para ajustarse produce el desempleo estructural.

Se pueden usar varios métodos para estimar esta tasa de desempleo natural. La primera consiste en generar un promedio de los niveles de desempleo de n periodos atrás y n periodos adelante, lo que ya hicimos en la sección IV. En este caso requerimos un análisis más formal y se hará una simulación de un mercado competitivo, del cuál extraeremos las condiciones de equilibrio, que determinan el nivel de Empleo y el nivel de salario real. Para hacerlo debemos determinar los niveles de oferta y demanda de trabajo. El proceso se hará sobre datos anuales del stock de capital fijo neto, y número de trabajadores; desde 1950 hasta 2006. Los datos fueron obtenidos en su mayor parte en la base de datos sobre el crecimiento económico creada por el Banco Mundial, del trabajo base de Nehru y Vikram(1995) ⁹⁹; hemos utilizado además estimaciones actualizadas del trabajo de Nehru y Vikram hasta 2000 del stock

⁹⁹ Nehru, Vikram; Dhareshwar, Ashok; "A New Database on Physical Capital Stock: Sources, Methodology and Results"; Macroeconomic & Economic Growth World Bank; January 16, 1995; <http://econ.worldbank.org>.

de capital fijo, de Miketa (2004)¹⁰⁰. Finalmente, para los datos del número de trabajadores hemos utilizado los datos de la PENN World Table 6.2¹⁰¹. (Nota: Se puede acceder a las bases de datos mencionadas por los hipervínculos proporcionados en las referencias, pero no se adjuntará todas las bases por motivos de derechos de propiedad. Si se adjuntará las series que hemos utilizado para las regresiones).

Para el stock de capital fijo se ha realizado una estimación de su valor, en base a modelos ARIMA. Así, también hemos utilizado la base de datos de datos de la PWT 6.2 que contiene una serie de tasas de depreciación anual para estimar construir una serie alternativa usando la Formación Bruta de Capital Fijo. Todos los datos están en dólares del 2000 y han sido transformados utilizando las series de paridad de poder de compra de la PWT 6.2 o en su defecto dividiendo para los datos del PIB real en la mismas unidades que el stock de capital (digamos dólares 1998 ppp), y luego multiplicando por el PIB real de los datos del Banco Central en dólares de 2000.

Para los datos sobre salarios y precios se utilizó los datos del Banco Central del Ecuador¹⁰². El salario utilizado es el básico nominal en dólares del 2000; como variable de precios, se utiliza al Índice de Precios al Consumidor con base en septiembre94-agosto95. También se utilizan los datos sobre PIB anual en dólares del 2000.

El equilibrio del Mercado de Trabajo;

En un mercado competitivo, sin regulaciones sobre los precios, el equilibrio viene dado por la oferta y la demanda.

¹⁰⁰ Miketa, A., 2004: Technical description on the growth study datasets. [Environmentally Compatible Energy Strategies Program](#), International Institute for Applied Systems Analysis (IIASA), Laxenburg, Austria, October 2004. http://www.iiasa.ac.at/ECS/data_am/index.html

¹⁰¹ Alan Heston, Robert Summers and Bettina Aten, Penn World Table Version 6.2, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices at the University of Pennsylvania, September 2006. http://pwt.econ.upenn.edu/php_site/pwt_index.php

¹⁰² Banco Central del Ecuador; Setenta y Cinco Años de Información Estadística; 1927-2002; Dirección General de Estudios. Varios Boletines Anuarios y Mensuales.

Demanda de Trabajo: En el caso de la demanda de trabajo, esta surge de la función de maximización de ganancias de la firma. Suponemos una función de beneficios del tipo:

$\pi_t = F(K, N, T) - C(r, w, p)$. Donde K, capital; N, trabajo; T, tecnología; r, tasa de interés nominal, w, salarios nominales, p, precios.

Ahora, dándole una forma más explícita tenemos que la función de beneficios será:

$$\pi_t = TK_t^\alpha N_t^\beta - (K_t(r_t - \dot{p}) + \frac{w_t}{p_t} N_t)$$

$$\frac{\partial \pi_t}{\partial N_t} = \beta TK_t^\alpha N_t^{\beta-1} - \frac{w_t}{p_t} = 0$$

$$\beta TK_t^\alpha N_t^{\beta-1} = \frac{w_t}{p_t} \quad (\text{Ec. 1})$$

Siendo la Ec. 1 la demanda de trabajo. Donde, B y a, son las elasticidades del capital y el trabajo. No se hacen supuestos en torno a los rendimientos. Sólo se requiere que $0 < \alpha, \beta < 1$. Nuestra estrategia para estimar la demanda de trabajo, consistirá en estimar la función de producción descrita (Cobb-Douglas) para la economía ecuatoriana, y de esta obtener la Productividad Marginal del Trabajo, que igualaremos a w_t/p_t (el salario real).

Se usa el recurso de las variables dicotómicas para tener en cuenta los cambios estructurales de la economía ecuatoriana en el lapso 1950-2006. Se ha dividido en: 1950-1975 auge bananero (sin dummy). 1976-1981 auge petrolero –petrodólares entran en la economía, dummy db-. 1982-1999 crisis de la deuda y décadas perdidas (dummy d3). 2000-2006 dolarización (dummy d2). Se hizo la corrección para la autocorrelación serial con términos arma.

Dependent Variable: LOG(Y)
Method: Least Squares
Date: 01/24/07 Time: 09:35
Sample (adjusted): 1955 2006
Included observations: 50 after adjustments
Convergence achieved after 19 iterations

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-6.683655	0.189966	-35.18337	0.0000
DB	10.75591	4.899684	2.195226	0.0353
D2	3.902408	8.044204	0.485120	0.6308
D3	10.01798	0.389972	25.68900	0.0000
LOG(K)	0.208987	0.035388	5.905633	0.0000
LOG(L)	1.822109	0.030485	59.77031	0.0000
D2*LOG(K)	0.411967	1.001921	0.411177	0.6836
DB*LOG(L)	-2.106396	1.532720	-1.374286	0.1786
D2*LOG(L)	-1.123787	0.369733	-3.039459	0.0046
DB*LOG(K)	0.535710	0.703559	0.761428	0.4518
D3*LOG(K)	-0.117281	0.195355	-0.600346	0.5524
D3*LOG(L)	-1.176508	0.212121	-5.546412	0.0000
AR(1)	-0.091468	0.174593	-0.523894	0.6039
AR(2)	-0.173390	0.160055	-1.083314	0.2865
AR(3)	-0.125647	0.176451	-0.712080	0.4814
AR(4)	-0.222709	0.154887	-1.437878	0.1599
AR(5)	-0.321093	0.163561	-1.963144	0.0581
R-squared	0.999240	Mean dependent var	9.043575	
Adjusted R-squared	0.998872	S.D. dependent var	0.591673	
S.E. of regression	0.019876	Akaike info criterion	-4.734170	
Sum squared resid	0.013036	Schwarz criterion	-4.084082	
Log likelihood	135.3543	F-statistic	2711.888	
Durbin-Watson stat	2.053821	Prob(F-statistic)	0.000000	

El correlograma de sus residuos muestra que la autocorrelación serial ha sido corregida. De la misma manera el valor p de la F es 0.00 y el D-W es 2.05.

Date: 01/24/07 Time: 16:36
Sample: 1955 2006
Included observations: 49
Q-statistic probabilities adjusted for 5 ARMA term(s)

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob
		1 -0.028 -0.028	0.0404		
		2 -0.113 -0.114	0.7223		
		3 -0.111 -0.120	1.3962		
		4 0.044 0.023	1.5022		
		5 -0.048 -0.074	1.6314		
		6 -0.069 -0.083	1.9099	0.167	
		7 -0.201 -0.223	4.3218	0.115	
		8 -0.007 -0.070	4.3248	0.228	
		9 0.158 0.091	5.8814	0.208	
		10 -0.089 -0.151	6.3856	0.270	
		11 -0.114 -0.127	7.2426	0.299	
		12 0.024 -0.030	7.2801	0.400	
		13 -0.020 -0.139	7.3076	0.504	
		14 -0.069 -0.171	7.6509	0.570	
		15 0.010 -0.066	7.6583	0.662	
		16 -0.009 -0.078	7.6639	0.743	
		17 -0.089 -0.256	8.2827	0.763	

Valores estimados *	T (factor multiplicativo)	α (elasticidad factor capital)	β (elasticidad factor trabajo)
1950-1975	0.001251196	0.208987	1.822109
1976-1981	58.689158	0.208987	1.822109
1982-1999	28.05943671	0.208987	0.648719
2000-2006	0.061961193	0.208987	0.698322

Podemos observar que en el factor –tecnológico- multiplicativo, es grande entre 1976 y 1981, época en la cual se implementó el MSI. Los valores más bajos del factor T corresponden a las épocas de crecimiento basadas en la exportación de bienes primarios. La elasticidad del capital es estadísticamente igual en los períodos mencionados. Lo que cambia es la elasticidad del factor trabajo¹⁰³. A nosotros nos interesan sólo los dos últimos períodos. Tenemos que mostrar si es que existen o no rendimientos constantes a escala. La prueba t correspondiente es:

$$t = \frac{(\alpha + \beta) - 1}{(\text{var}(\alpha + \beta))^{1/2}} > |2|$$

$$t = \frac{(\alpha + \beta) - 1}{(\text{var}(\alpha) + \text{var}(\beta) + 2\text{cov}(\alpha, \beta))^{1/2}} > |2|$$

$$t = \frac{(\alpha + \beta + \beta_{dummy}) - 1}{(\text{var}(\alpha) + \text{var}(\beta) + \text{var}(\beta_{dummy}) + 2\text{cov}(\alpha, \beta) + 2\text{cov}(\alpha, \beta_{dummy}) + 2\text{cov}(\beta_{dummy}, \beta))^{1/2}}$$

Si acepta Ho: $(\alpha + \beta) = 1$ si $t > 2 $	t	Rendimientos Constantes
Para el período 1982-1999:	4.8617871	Sí
Para el período 1982-1999:	2.78246974**	Sí

* Se ha sumado el valor diferencial de los coeficientes de las dummy solamente en el caso de que el valor t sea significativo. Para el caso de las constantes hemos aceptado el coeficiente de d2 con un p de 0.66; por lo que el factor T de 2000-2006 no es estadísticamente distinto del valor de 1950-1975. Las dos épocas con gran apertura y con tipo de cambio fijo.

¹⁰³ En una economía en desarrollo al haber en inicio poco capital, los rendimientos pueden ser crecientes pero luego se espera será constantes o decrecientes.

** Ver anexo de cálculos de la prueba t y condiciones de equilibrio. Los valores de la varianzas y covarianzas se han obtenido de la matriz de covarianzas de la regresión.

Ahora derivaremos la ecuación de la demanda de trabajo para cada período:

$$\beta T K_t^\alpha N_t^{\beta-1} = w_t / p_t \quad (\text{Ec. 1})$$

	Demanda de trabajo	Pendiente
1982-1999	$w_t / p_t = 18.20269 K_t^{0.208987} N_t^{-0.351281}$	K>0 negativa
2000-2006	$w_t / p_t = 0.0432689 K_t^{0.208987} N_t^{-0.301678}$	K> negativa

La demanda de trabajo queda completamente definida al tomar K_t como exógeno y por tanto, tendremos una función de demanda para cada K_t , es decir, anual.

La Oferta de Trabajo:

Esta curva de oferta de trabajo se deriva de las preferencias de los trabajadores y el trade-off que hacen entre ocio y trabajo a los precios relativos de los mismos. El precio al que responden es el salario real. Aquí se omite la derivación de la oferta de trabajo¹⁰⁴. Se obtiene que la oferta de trabajo es una función del salario real. Es decir del salario nominal y de los precios.

$$N_t = f\left(\frac{w_t}{p_t}\right)$$

$$N_t = c + d\left(\frac{w_t}{p_t}\right) \quad \text{Ec. 2}$$

Cómo usaremos el valor del salario nominal básico y el índice de precios al consumidor; es necesario añadir una constante para tomar en cuenta la parte del trabajo que se oferta de manera inelástica al salario *básico* real.

¹⁰⁴ Larraín, F; Sachs, Jeffrey; Macroeconomía en la economía global; Segunda Edición; Pearson-Prentice Hall; Chile 2004.

Dependent Variable: L				
Method: Least Squares				
Date: 01/24/07 Time: 12:56				
Sample (adjusted): 1970 2004				
Included observations: 35 after adjustments				
Convergence achieved after 24 iterations				
Backcast: 1968 1969				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	5736.245	2782.002	2.061913	0.0507
WN/IPC94V	-19.33849	8.679247	-2.228130	0.0359
DB	-1482.188	668.3203	-2.217780	0.0367
D2	-1009.703	733.6845	-1.376208	0.1820
D3	-966.4732	725.8040	-1.331590	0.1960
DB*(WN/IPC94V)	19.40206	8.684248	2.234167	0.0355
D2*(WN/IPC94V)	360.8250	83.35943	4.328544	0.0002
D3*(WN/IPC94V)	15.49215	8.996513	1.722017	0.0985
AR(1)	0.642714	0.922100	0.697010	0.4928
AR(2)	0.316790	0.874475	0.362263	0.7205
MA(1)	1.094978	0.998044	1.097124	0.2839
MA(2)	0.097329	0.871947	0.111622	0.9121
R-squared	0.995085	Mean dependent var	2992.400	
Adjusted R-squared	0.992734	S.D. dependent var	1035.431	
S.E. of regression	88.26120	Akaike info criterion	12.06434	
Sum squared resid	179170.9	Schwarz criterion	12.59760	
Log likelihood	-199.1259	F-statistic	423.3009	
Durbin-Watson stat	1.828415	Prob(F-statistic)	0.000000	

Al observar el correlograma de sus residuos, vemos que los términos ARMA han corregido la auto-correlación serial.

Date: 01/24/07 Time: 17:54
Sample: 1970 2004
Included observations: 35
Q-statistic probabilities adjusted for 4 ARMA term(s)

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	0.044	0.044	0.0723	
		2	0.092	0.090	0.4020	
		3	0.170	0.164	1.5664	
		4	0.032	0.014	1.6100	
		5	0.098	0.070	2.0204	0.155
		6	0.111	0.079	2.5710	0.277
		7	0.183	0.167	4.1164	0.249
		8	0.048	0.004	4.2265	0.376
		9	0.063	0.008	4.4240	0.490
		10	0.068	0.005	4.6659	0.587
		11	0.074	0.050	4.9584	0.665
		12	-0.032	-0.087	5.0156	0.756
		13	0.029	-0.024	5.0645	0.829
		14	-0.084	-0.144	5.4961	0.856
		15	0.007	0.009	5.4997	0.905
		16	-0.007	-0.027	5.5027	0.939

Parámetros Estimados ***	a (cantidad de trabajo ofertada inelásticamente al salario)	d (sensibilidad al salario real básico)
1982-1999	4769.7718	3.84634
2000-2006	4726.542	341.48651

La baja sensibilidad de la oferta de trabajo a los salarios reales en el período 1982-1999, puede ser explicada por la alta volatilidad de los precios en ese período. Lo que significa que el salario real no era observable y por ende no se podían tomar decisiones sobre este. Lo contrario ocurre en el período de dolarización, dónde estabilizados los precios el salario real es observable.

La oferta de trabajo para los dos períodos de interés sería:

	Oferta de Trabajo	Pendiente
1982-1999	$N_t = 4769.7718 + 3.84634 \left(\frac{w_t}{p_t} \right)$	Positiva pero cercana a cero.
2000-2006	$N_t = 4726.542 + 341.48651 \left(\frac{w_t}{p_t} \right)$	Positiva

Simulando las condiciones de equilibrio:

Igualando Oferta y Demanda de trabajo se obtiene la siguiente ecuación:

Despejando w/p en la Ec.2 e igualando con Ec. 1.

$$\beta TK_t^\alpha N_t^{\beta-1} - \left(\frac{N_t - a}{d} \right) = 0 \quad \text{Ec. 3}$$

Es una ecuación exponencial de N_t , que puede ser resuelta usando métodos numéricos¹⁰⁵.

Como se dijo anteriormente K_t es exógena y determinará la demanda anual de trabajo.

Determinaremos los niveles de ocupación para los años 1998-2006:

	Kt	N	N	Desempleo	Desempleo	Desempleo

*** Se sigue el mismo procedimiento descrito para la demanda de trabajo, con la suma de los coeficientes diferenciales de los dummies.

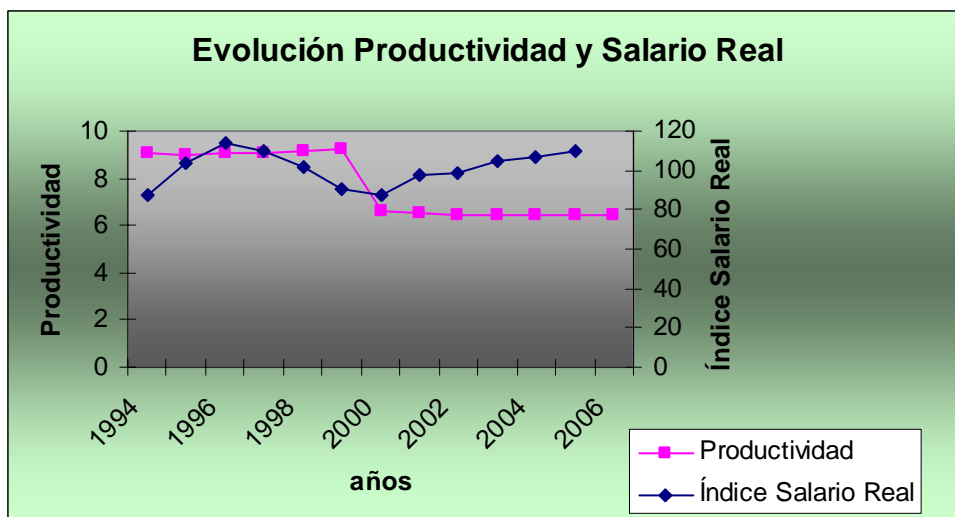
¹⁰⁵ Para el cálculo se usa el solver de la calculadora CASIO CFX-9950GB PLUS, que utiliza el método Newton-Raphson Modificado.

		equilibrio	efectivo	Total	friccional	estructural
1998	42878.14	4802.886	4050	11.8	9.95	1.85
1999	44185.94	4803.094	3986	15.5	12.86	2.64
2000	44989.01	4737.335	4138	10.3	7.86	1.14
2001	44992.5	4737.336	4424	8.1	10.18	0.72
2002	45948.57	4737.383	4626	7.7	8.98	0.22
2003	47161.35	4737.442	4679	9.3	11.36	0.14
2004	48019.88	4737.483	4703	9.9	8.54	0.06
2005	48927.96	4737.526	4708	9.3	9.74	0.06
2006	49107.45	4737.535	4710	9.0	9.24	0.06

Fuente: Penn World Table 6.2 (N efectivo y desempleo total). Elaboración y procesamiento: Propio.

Productividad y Salario Real:

Hemos generado una serie de la productividad marginal para el N real de la economía dada la función estimada anteriormente. Este valor lo compararemos con el Índice de Salario Real (base 94-95); para observar su relación. Como podemos observar en el gráfico, desde el año 2000 se produce un cambio estructural que lleva a niveles más bajos de productividad de la persistencia del choque de 1999. El salario real por efecto de la fijación anual y además por la estabilización de los precios ha crecido. Estos dos factores pueden explicar el desplazamiento de los niveles de desempleo y subempleo a niveles mayores en promedio en un punto en el período 2000-2006 sobre el período 1994-1998. Otras razones ya se expusieron como el efecto de la histéresis y el mayor tamaño de la población en edad de trabajar.



Fuente: Datos del I. Sal. Real INEC. INEC. Procesamiento y Elaboración: Propios.

VI. Conclusiones y Recomendaciones:

Conclusiones:

Luego de haber realizado un amplio análisis del desempleo en el Ecuador y así mismo del subempleo. Se hace evidente que una reforma laboral; en materia de fijación de salarios, de negociación salarial y carga tributaria; es importante para lograr mejorar la productividad y la eficiencia. En el Ecuador dolarizado y abierto de hoy, un mercado laboral sano permitirá la generación de incentivos que a su vez viabilicen mejorar la productividad, sostener mejores niveles de salarios, incrementar las oportunidades de empleo, la disminución de la informalidad y una mayor capacidad de la economía para absorber los posibles choques naturales o del mercado mundial.

La salud de una economía depende en gran medida de la estructura del mercado de trabajo, de su institucionalidad, de sus regulaciones y del sistema impositivo. El marco institucional es la base donde funciona el mercado laboral y es el que determina los costos de transacción. Parte importante de este marco institucional son las regulaciones formales; es decir, las normas leyes y reglamentos. Cómo se vio en la descripción amplia que se hizo de las regulaciones del mercado de trabajo en Ecuador. El Código de Trabajo actual es de gran complejidad, lo que influencia en la creación de costos de

transacción artificialmente altos para la contratación formal que se suman a los costos laborales correspondientes al salario. El pago de las 13era y 14ta remuneraciones, las vacaciones, el pago al seguro social, las obligaciones del empleador con el trabajador, el pago de indemnizaciones, etc. Son obligaciones que para ser cumplidas de manera cabal necesitan la asesoría especializada. La unificación salarial fue un paso adelante en la simplificación de la normativa laboral, pero siguen existiendo costos adicionales al salario que pueden aumentar aún más las distorsiones causadas por la fijación del mismo.

La ley brinda, además, beneficios importantes y protecciones a los trabajadores en busca de aumentar su bienestar. Destacan los contratos indefinidos, el pago de altas indemnizaciones y sobretodo la participación en las utilidades de la empresa (15%). La carga impositiva total que incluye el pago del impuesto a la renta y la repartición de utilidades, representan un total de 36% sobre las utilidades de las empresas. Esta carga, en comparación con los niveles regionales es muy alta (ver sección IV); y puede influenciar negativamente en los niveles de inversión, en la contratación formal o estable y en la generación de nuevos puestos de trabajo. Así, se puede ver que existe un problema importante en el régimen tributario y laboral ecuatoriano pues existen incentivos para el crecimiento del sector informal e incentivos negativos para la generación de nuevas plazas de trabajo (que cómo vimos dependen del nivel de stock de capital existente, es decir, de la inversión).

En el presente trabajo nos hemos ocupado principalmente de determinar el papel que desempeña en el mercado laboral ecuatoriano, las regulaciones y sobretodo la rigidez de salarios y los mecanismos de su negociación y fijación. Se logró explicar que la imposibilidad de absorber la mano de obra existente, por parte de la estructura económica del país; se debe a los pagos no atados a incentivos de la productividad y a una mala regulación que permite la persistencia de los choques negativos (como el de 1998-1999). En la sección V se probó que tanto el desempleo como el subempleo, en el periodo 1998-2006, se caracterizan por ser procesos no estacionarios, específicamente una caminata aleatoria con tendencia estocástica. Esto se conoce como histéresis.

Concluimos que las razones de esta propiedad probabilística de las series de tiempo se encuentra en el mecanismo de fijación salarial en el CONADES. Esto significa que se puede ver un fenómeno del tipo interno-externo en la fijación de salarios. Se pudo explicar que la existencia de un amplio sector informal desde esta estructura normativa. Pues, las característica de histéresis del mercado laboral ligado al problema de los internos-externos; lleva a que cuando se produce un choque negativo sobre la productividad y por ende la demanda de trabajo (1999), los salarios fijados por un número más pequeño de trabajadores formales (internos) se fijan a un nivel tan alto que no permiten que la mano de obra sea reabsorbida en el ciclo expansivo. Lo que permite un efecto de larga duración del choque sobre la productividad y sobre el empleo. Paralelamente, los altos costos para la firma asociados a un contrato estable hacen que estos prioricen la intermediación, la tercerización y además mecanismo fuera de la ley de subcontratación que dan lugar al surgimiento de un sector informal grande (casi la mitad de la PEA). Es decir, los trabajadores formales una vez que pierden su empleo tendrán bajas probabilidades de encontrar otro y quedándoles solamente la opción del sector informal.

También se descompuso el desempleo en sus componentes de mayor interés –para el presente trabajo-. Se observó y se cuantificó la magnitud del desempleo friccional, estructural, estacional y el cíclico (de especial relevancia por la presencia de histéresis). Como conclusiones generales se observo que el desempleo natural en el período 2000-2006 se ha estabilizado en un punto más arriba (en promedio), que el desempleo natural en la década de los 90s (exceptuando 1999). El desempleo estructural causado por la fijación del salario nominal (y su efecto sobre el real), sobre el nivel de equilibrio; está en promedio en 1%. De esto se deduce que el desempleo natural es alto (entre 1998-2006 media=9.86%) lo que refuerza las conclusiones sobre la presencia de histéresis en la economía ecuatoriana.

La demanda de trabajo ha sufrido un desplazamiento negativo posterior al choque de 1999, que se muestra en el bajo valor del factor tecnológico en la función de producción estimada. Este factor en la regresión es considerado como una constante estructural, por facilidad y para poder estimar una función

de producción de la economía ecuatoriana. Vemos que su participación cae abruptamente del período 1982-1999 al período 2000-2006. Sin embargo, si consideramos la posibilidad de que este factor –tecnológico- sea un término aleatorio veríamos a sus valores estimados como la media de la distribución de probabilidad. Lo importante es notar de nuevo la persistencia y el profundo efecto negativo en la economía ecuatoriana de la crisis de 1999. Esto se explica por la rigideces en los mercados nacionales que hacen muy vulnerable al Ecuador a los choques naturales o externos. Lo dicho es aún más grave en presencia de un régimen de tipo de cambio fijo como es la dolarización.

Finalmente se vio que la productividad del trabajo y el salario real han tenido una tendencia divergente desde 2000. Lo que resalta nuevamente la importancia de incluir un criterio de productividad en la fijación de salarios.

Recomendaciones:

Como recomendaciones para una reforma laboral, estableceremos cuatro pilares sobre los cuales mejorar la salud del mercado de trabajo y ayudar a un mejor desempeño de la economía ecuatoriana en general. El primero se referirá al proceso de negociación en el seno del CONADES, el segundo en la asociación de la productividad a la fijación de salarios, el tercero sobre la simplificación de la legislación laboral y el cuarto en una rebaja de la carga impositiva y en los costos asociados a los contratos formales. Estas reformas buscan como objetivos: Eliminar la histéresis del empleo y subempleo en el Ecuador; evitar el fenómeno internos-externos en la negociación de los salarios, reducir los costos de transacción para el mercado laboral y finalmente reducir el sector informal mediante la generación de nuevas plazas de trabajo y mayores incentivos para la contratación formal.

Se debe sustituir el CONADES como mecanismo de fijación de salarios, por un mecanismo que privilegie la negociación salarial directa entre empresas y trabajadores. Dándole un rol preponderante al contrato colectivo. Se ha probado que en juegos dinámicos repetidos la cooperación entre sindicatos y empresas es posible y puede llevar a una menor volatilidad del salario y del

empleo¹⁰⁶. Además, un proceso de este tipo, puede captar de mejor manera las diferencias entre las distintas ramas de la economía. Finalmente, si se establece un mecanismo flexible de repartición de utilidades ligado a metas de productividad puede darse lugar a círculos virtuosos, que al final tendrán efectos positivos sobre la contratación estable.

Como todo proceso de negociación, estará expuesto a desacuerdos y al rompimiento de los acuerdos por alguna de las dos partes. Se debe entonces establecer un organismo arbitraje, que trate los casos en conflicto y que decida sobre ciertas reglas preestablecidas para la fijación de los salarios. Estas serían: Establecer una base para el ajuste de los salarios, que considere los cambios en la productividad del trabajo, en la inflación proyectada y en los niveles de desempleo. Para esto se podrían utilizar los indicadores nacionales y sectoriales de productividad que genera el Banco Central del Ecuador. Sin embargo, es necesario, una medición más precisa de la productividad marginal y no sólo de la productividad media como se ha venido haciendo. Esto implica la necesidad de la estimación oficial del stock de capital de la economía, de la depreciación, del aporte del factor tecnológico al producto y sobre estos de la productividad marginal. Se debe incluir estas series como parte de las cuentas nacionales trimestrales para acceso del público y como insumo básico para el arbitraje salarial.

El fenómeno de los trabajadores internos-externos es mucho más difícil de solucionar. En especial debido a que un mecanismo de negociación salarial como el descrito anteriormente, puede dar lugar a que se reproduzca el fenómeno pero de manera más dispersa; es decir, sindicato por sindicato. Una opción sería la creación de una banda salarial, dentro de la cual se deberá negociar los contratos colectivos mencionados y cuyo piso será la referencia para los casos en los cuales sea imposible este tipo de negociación. La banda salarial fijaría su piso en base la productividad marginal del período anterior – que es el observable- y los cambios de la inflación futura. El techo estaría fijado bajo un criterio asociado a los niveles de desempleo total y sobre el crecimiento

¹⁰⁶ Blanchard, O; Fischer S; Lectures on Macroeconomics; The MIT Press; Cambridge, Massachusetts; London, England; Sixth Printing 1993.

económico del período anterior. Esto ayudaría a eliminar la histéresis pues no permitirá que los salarios sean fijados artificialmente altos luego de un choque negativo, por efecto del poder sindical o por el menor número de internos que permanecen empleados. Así, luego de un choque negativo externo, el techo caerá en proporción al desempeño de la economía y no permitirá la persistencia de su efecto, es decir, la histéresis. Este mecanismo se debe decir, es compatible con los principios y normas constitucionales, pues permite la existencia de una remuneración mínima, promueve la productividad e incentiva el empleo estable y la participación justa en las utilidades.

La simplificación de la legislación en materia laboral es una reforma mucho más difícil de implementar pues las protecciones y beneficios otorgados a los trabajadores, tienen un aspecto, histórico-sociológico importante. Estos aspectos están fuera del universo de la presente investigación, pero funcionan como restricciones a los cambios que se pueden hacer en este ámbito; es decir, son normas formales surgidas de normas informales y por ende con profundas raíces en el marco institucional. Considerando esto, nos limitaremos a ciertas reformas básicas. Se debe eliminar el contrato indefinido porque afecta la estabilidad laboral en vez de garantizarla. Debido a los altos costos de indemnización asociados a este tipo de contratos. Se debe sustituir por un mecanismo flexible de negociación individual de los empleadores y empleados que fijen libremente el plazo del contrato, pero que no sea menor a un año y que considere ampliaciones automáticas como premio al desempeño individual. Se debe al mismo tiempo fijar un techo de indemnización menor al vigente. Esto implica que la duración de los contratos queda fuera de la negociación colectiva arriba descrita. El objetivo que se tienen con esta reforma, es estimular la contratación estable al cambiar los precios relativos asociados a la tercerización-intermediación y a los contratos laborales estables.

Finalmente, como ya se expuso se debería así mismo fijar un intervalo para la tasa de participación en las utilidades que sería del 10-15%. Esto no se trata de que los trabajadores reducir la participación de los trabajadores en las utilidades sino que, como se expuso anteriormente, busca ligar su reparto a metas de productividad establecidos dentro de los contratos colectivos.

Finalmente, sería importante una rebaja del impuesto a la renta, para permitir un mayor incentivo a la inversión y por ende a la generación de nuevas plazas de trabajo.

Bibliografía:

Acosta, Alberto; Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional; Quito; 2005.

Alan Heston, Robert Summers and Bettina Aten, Penn World Table Version 6.2, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices at the University of Pennsylvania, September 2006.
http://pwt.econ.upenn.edu/php_site/pwt_index.php

Amores C, Izquierdo S, León M, Lucio R, Ponce J; Informe Social 2003: Desarrollo social y pobreza en el Ecuador, 1990-2001 –Cp. 6 Empleo; Secretaría Técnica del Frente Social, SIISE IV; Quito Ecuador.

Banco Central del Ecuador, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios números).

Banco Central del Ecuador, Boletín de Coyuntura (varios números).

Banco Central del Ecuador; Setenta y Cinco Años de Información Estadística; 1927-2002; Dirección General de Estudios.

Baquero, Escobar y Fernández; La Maquila en el Ecuador : 1990-2002-Nota Técnica No 72; Notas Técnicas; Dirección de Investigaciones Económicas; septiembre 2003; www.bce.fin.ec; accedido 20 diciembre 2006 15h00.

Baquero, M; Freire B; Jimbo, G; Evolución de Mercados Laborales Formales e Informales en Ecuador: Una Definición Alternativa; Apuntes de Economía No.

46; Apunte de Economía; Dirección General de Estudios; Banco Central del Ecuador; mayo 2004.

Blanchard, O.; Portugal, P; What hides behind an unemployment rate: Comparing Portuguese and U.S. labor markets; MIT Working Paper; abril 2000; www.nber.org/papers/.

Blanchard, O.; The Economics of Unemployment: Shocks, Institutions and Interactions, Octubre 2000; MIT-NBER Working Paper.

Blanchard, O; Fischer S; Lectures on Macroeconomics; The MIT Press; Cambridge, Massachusetts; London, England; Sixth Printing 1993.

Blanchard, O; Summers, L; Hysteresis and the European unemployment problem; NBER Working Paper; Junio 1986; www.nber.org/papers/.

Blanchard, Oliver; Designing Labor Market Institutions; MIT-NBER Working Papers; March 28, 2004; Lecture given at the seventh annual conference of the Central Bank of Chile, on "Labor markets and Institutions". "This lecture is based on joint work with Jean Tirole". Este trabajo está basado en la investigación conjunta con Jean Tirole.

Capó Parrilla, Gómez García; Pleno empleo: Concepto y estimaciones para las regiones españolas; marzo 2006; Revista Economía Laboral; VI Jornadas de Economía Laboral.

CEPAL; Pobreza y distribución del ingreso; Capítulo I: Panorama social de América Latina 2004, pp.-51-95; (2004). Pinto, A. y de Filipo, A; Desarrollo.

Código de Trabajo –desde aquí en adelante CT-.

Código de Trabajo. "De la política de Salarios" Remuneración Unificada.

Constitución Política del Ecuador vigente -1998-2007-.

Diario Hoy Online; HECHOS 2000 - Diciembre.htm;
<http://www.hoy.com.ec/hoy.htm>, "Incertidumbre Política".

Discurso de Posesión de Rafael Correa Presidente del Ecuador;
www.rafaelcorrea.com; 16 enero 2007.

Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006 (Décimo Primera).

Dornbusch, R; Fischer S; Macroeconomics; Sixth Edition; McGrawHill; USA; 2000; 501.

ENEMDU-Marzo-2006 INEC. Undécima Ronda. Área Urbana.

Glosario de Términos sobre los indicadores de coyuntura del mercado laboral; Boletín Índice de Precios al Consumidor y Productor, Salarios, Empleo y Mercado Laboral (octubre 2006); Banco Central del Ecuador.

Gujarati, Damodar; Econometría, Cuarta Edición; Mc Graw Hill Companies Inc; Traducción: Guerrero, D; México; 2005.

Harris, John R. and Michael P. Todaro, "Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis," American Economic Review 60, March 1970.

Jimbo, Guillermo (Agenda de Competitividad y Productividad); Mercado Laboral Ecuatoriano y Propuestas de Política Económica; Apuntes de Economía No. 36; Noviembre 2003; Banco Central del Ecuador.

Johnson, G; Differences in the Analysis of Unemployment in More and Less Developed Economies; Departament of Economics; The University of Michigan; march 2001; Employment and Unemployment Seminar; Banco de Colombia; Bogotá 30 March 2001.

Koop, G; Analysis of Economic Data; John Wiley & Sons; New York; 2000.

Larraín, F; Sachs, Jeffrey; Macroeconomía en la economía global; Segunda Edición; Pearson-Prentice Hall; Chile 2004.

Lawrence Katz and Alan Krueger, "The Effects of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry," *Industrial and Labor Relations Review* 46 (October 1992): 6–21.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público"

Ley Reformatoria al Código del Trabajo, Mediante la cual se Regula la actividad de la intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios". RO.No.298 del 23 de junio de 2006.

Los Indicadores Sociales. La Migración Internacional Reciente: Algunos Interrogantes, SIISE, 2002.

Mankiw, Gregory; Principles of Macroeconomics; South-Western College Pub; 4 edition 2006.

Miketa, A., 2004: Technical description on the growth study datasets. [Environmentally Compatible Energy Strategies Program](#), International Institute for Applied Systems Analysis (IIASA), Laxenburg, Austria, October 2004. http://www.iiasa.ac.at/ECS/data_am/index.html

Nehru, Vikram; Dhareshwar, Ashok; "A New Database on Physical Capital Stock: Sources, Methodology and Results"; Macroeconomic & Economic Growth World Bank; January 16, 1995; <http://econ.worldbank.org>.

OIT; "Trabajo". *Revista de la OIT*, No. 24, abril de 1998.

Espinosa Cordero S.; Presidencia: Jaime Roldós Aguilera; © [Edufuturo](#);
Pichincha - Ecuador 2006 Diseño y Programación: [Pentaedro](#);
<http://www.edufuturo.com/educacion.php>; 28/12/2006 16h30.

PREALC-OIT; Planificación del empleo. Santiago de Chile,1982.

R.O.(Registro Oficial)

R.O. 234 (s). 29 de diciembre de 2000.

R.O. 285 del 27 de marzo de 1998).

R.O. 305(s), 12 abril 2001.

R.O. 374. 23 de julio de 2001

R.O. 442, del 14 octubre 2004. Decreto Ejecutivo 2166.

R.O. 442, del 14 octubre 2004. Decreto Ejecutivo 2166.

R.O. S- 817, del 21 noviembre 1991. Ley 133.

Registros Oficiales:

RO 493 de 3 de agosto de 1990). (Art. 2). Ley de Régimen de Maquila. RO.
493 3/10/1990

Romer, David; Advanced Macroeconomics; McGraw-Hill Companies Inc.;
printed in the United States of America; 1996.

Soto, Raimundo; El tipo de cambio Real de Equilibrio: Un Modelo no Lineal de
Series de Tiempo; Programa de Postgrado en Economía; ILADES/Georgetown
University; noviembre 1, 1995.

Texto de la ley y el Decreto 690, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, Oficio NO
00 - 781 - DAJ.T.441 Quito, 13 de julio del 2000

Trujillo J. C.; Páez Parral J. F.; Apuntes de Clase: Instituciones de Derecho
Laboral; PUCE; Cátedra a cargo: Dra. Ximena Moreno de Solines y Gracielas
Monesterolo de Ramírez, 2005-2006.

VOS, Rob: "La estructura de la producción, el funcionamiento del mercado de
trabajo y las necesidades básicas: revisión de algunos asuntos importantes."
En, *Ecuador: teoría y diseño de políticas para la satisfacción de las*

necesidades básicas. Santiago de Chile: PREALC-OIT e Instituto de Estudio Sociales, 1987.