



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES EN EL MERCADO
LABORAL ECUATORIANO

AUTOR

Ana Gabriela Garcés Arteaga

AÑO

2020



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES EN EL MERCADO LABORAL
ECUATORIANO**

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para
optar por título de Economista

Profesor Guía

Wilson Guzmán

Autora

Ana Gabriela Garcés Arteaga

Año

2020

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, El impacto de las reformas laborales en el mercado laboral ecuatoriano, a través de reuniones periódicas con la estudiante Ana Gabriela Garcés, en el semestre 20201-10, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Wilson Alejandro Guzmán Espinoza

0104457098

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, El impacto de las reformas laborales en el mercado laboral ecuatoriano, de Ana Gabriela Garcés, en el semestre 2020-10, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación"

Julio Efrén Galárraga Bonilla

1716029804

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

Ana Gabriela Garcés Arteaga

1050151297

AGRADECIMIENTOS

A mi familia por su amor, confianza y sacrificio. A cada uno de los maestros que formaron parte de este camino. En especial a Gabriela Córdova por ser mi guía, a Daniela Delgado por su amistad y a Karla Meneses por su apoyo en este trabajo. A mis amigos, compañeros incondicionales de alegrías. A mi tutor Wilson Guzmán por su paciencia y orientación.

DEDICATORIA

A Christian y Anita por su sacrificio al dejarme volar. A mis hermanos Martín y Ramiro, hombrecitos que alegran mis días. A mis abuelitos, gracias por su infinito amor. A mis tías por su cariño y apoyo. A mis bisabuelitos por enseñarme a amar incondicionalmente. A mi gran familia Vinueza por ser el pilar de mi vida. A Sory, por siempre creer en mí, sé que sonrío orgullosa.

RESUMEN

El 20 de abril de 2015, dentro del marco legal ecuatoriano, entra en vigor, la *ley de justicia laboral y reconocimiento del trabajo del hogar*. Esta reforma tiene como objetivo la protección del empleo, incrementa los costos de despido y elimina la contratación a temporal. Esta investigación pretende medir el impacto de esta nueva ley en el mercado de trabajo ecuatoriano. Para lograr este objetivo se utiliza un modelo de diferencias en diferencias, que examina los cambios en el porcentaje de trabajadores asalariados que mantuvieron su empleo, contrastándolo con el porcentaje de cuenta propistas que permanecen dentro de esta categoría en el período 2013-2014 y en los años 2015-2016. Los resultados demuestran que la implementación de la *Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar* redujo la probabilidad de permanencia de los trabajadores dentro del empleo asalariado. Estos resultados concuerdan con la teoría presentada por la escuela clásica y las teorías de segmentación del mercado

Palabras clave: Mercado Laboral, Legislación Laboral, Asalariados Cuenta Propistas

ABSTRACT

On April 20, 2015, within the Ecuadorian legal framework, the law of labor justice and recognition of domestic work comes into force. This reform aims to protect employment and imposes new provisions that regulate the worker-employer relationship. This research aims to measure the impact of this new law on the Ecuadorian labor market, by analyzing the changes between 2014 and 2016 in salaried employment. To achieve this objective, a difference-in-differences model is used, which examines the changes in the percentage of salaried workers who maintained their employment, contrasting it with the percentage of self-employers that remain within this category. The results show that the implementation of the Law of Labor Justice and Recognition of Household Work reduced the probability of permanence of workers within salaried employment.

Keywords: Labor market, self-employed, employed, legislation

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1 Funcionamiento del mercado laboral según la teoría neoclásica.....	3
2.2 Segmentación del mercado de trabajo.....	6
2.3 Movilidad laboral.....	9
2.4 Legislación Laboral e intervención gubernamental	11
2.5 Evidencia Empírica.....	14
3. CONTEXTO	16
3.1 Reformas Laborales	17
3.2 Comparación de Costos Laborales en la región.....	20
3.4 Comportamiento del Mercado Laboral	21
4. METODOLOGIA	26
4.1 Modelo de Diferencia en diferencias	26
4.3 Especificación del modelo.....	29
4.4 Especificaciones del modelo y modelos alternativo para probar robustez	30
5. RESULTADOS	34
6. CONCLUSIONES	35
7. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS:.....	39

1. INTRODUCCIÓN

La legislación laboral, es la forma de injerencia del gobierno dentro del mercado de trabajo. Este tipo de legislación crea estructuras de incentivos que determinan el actuar de los agentes dentro de este mercado (North, 1990). El grado de intervención del gobierno en el campo productivo y laboral es un tema de continuo debate. Para la escuela clásica y neoclásica, la excesiva legislación laboral, provoca desequilibrios persistentes, que se traducen en desempleo involuntario e incentivan los flujos entre el mercado formal e informal (Clark y Summers, 1979 ; De Soto, 1988). Se considera que la legislación laboral a través de la regulación impone rigideces a la baja de los salarios, e impide que las firmas ajusten el empleo a los ciclos económicos.

Sin embargo, economistas como Katzman (2000) y Tanzi (2000) establecen que, la función redistributiva del estado es imprescindible dentro de la economía, y la instauración de mecanismos estatales amplia el nivel de oportunidades y mejora el bienestar de los individuos. Por ende, la aplicación de la legislación laboral no debe ser directamente cuestionada, sino más bien, la discusión que debe ser planteada, en cómo y qué regular. La regulación laboral puede orientarse hacia las políticas de mercado (medidas destinadas a las personas en el desempleo) y políticas laborales (regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores). Estas últimas se implementan a través de la protección del empleo, la imposición de un salario mínimo y el acceso a la seguridad social.

Varios estudios empíricos se centran en encontrar los efectos de este tipo de regulación en los mercados laborales. Dependiendo del enfoque, por un lado, se centran en ver la relación del efecto de la regulación en el empleo y otros focalizan su investigación en medir la regulación relacionada con la movilidad del empleo. En este sentido, Kugler (2000) al analizar el mercado laboral colombiano, encuentra una relación directa entre flexibilidad laboral y empleo en el sector formal. Mientras que Saavedra y Torero (2000) encuentran que los

bajos niveles de regulación se asocian con un declive en el número de trabajadores en el sector formal.

En este contexto, el Ecuador no queda exento en las discusiones más actuales sobre el impacto de la legislación laboral considerando que se experimentaron ajustes en la dinámica de contratación y despido en el marco de la aprobación de la ley de *Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar*. Esta normativa, implicó cambios en la forma de contratación, al eliminar el contrato a plazo fijo, incluir la bonificación por desahucio y la mensualización del décimo tercero, décimo cuarto y los fondos de reserva. Estos ajustes experimentados en la legislación justifican la realización de investigaciones que aporten insumo para conocer su impacto. En esta línea la presente investigación plantea como hipótesis que la reforma laboral implementada en abril de 2015 redujo la probabilidad de permanencia de los trabajadores dentro de la categoría de asalariados.

Para probar esta hipótesis se utiliza un modelo econométrico de diferencias en diferencias, que compara los cambios en los resultados a lo largo del tiempo de y entre grupos de dos poblaciones, la población de tratamiento (asalariados) y una población de control (cuenta propistas) las diferencias en el comportamiento de estos grupos en dos periodos de tiempo, determinan el impacto de las reformas sobre el empleo asalariado. Los datos utilizados provienen, de los paneles del cuarto trimestre de 2013- 2014 y 2015-2016 de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Censos y Estadísticas (INEC) y las estadísticas del Banco Central del Ecuador.

Este documento se encuentra estructurado en cinco apartados. En el primer apartado, se expone la discusión teórica sobre el funcionamiento del mercado trabajo y las implicaciones de la regulación laboral. Dentro del segundo apartado, se expone el contexto, en el cual se especifican las modificaciones de la reforma laboral y se detalla el comportamiento del mercado laboral ecuatoriano. A continuación, se estima el modelo de diferencias en diferencias y se muestran los resultados obtenidos. Por último, se desarrolla un apartado de conclusiones y recomendaciones

2. MARCO TEÓRICO

En el este apartado se analizan los planteamientos teóricos que sustentan la hipótesis sobre el funcionamiento del mercado laboral. Se exhiben las diferencias entre las proposiciones teóricas y el comportamiento real del mercado, así como las teorías de segmentación que aparecen como resultado de esta diferenciación. Se analizan los efectos de la legislación laboral dentro del mercado neoclásico tradicional y el mercado segmentado, y también se revisan los argumentos que incentivan la intervención del gobierno.

2.1 Funcionamiento del mercado laboral según la teoría neoclásica

La teoría clásica y neoclásica postula que el mercado laboral funciona bajo condiciones de competencia perfecta, y su comportamiento se sustenta en la existencia de tres supuestos. 1) El mercado es homogéneo, es decir, los trabajadores tienen el mismo nivel de capacitación, los puestos de trabajo son semejantes y, por ende, los individuos son capaces de ocupar cualquier plaza de empleo. 2) La información, sobre las condiciones del mercado, es perfecta, completa y simétrica. 3) Los individuos son racionales, optimizan la toma de decisiones y eligen aquella opción que maximiza sus ganancias (empresas) y beneficios (trabajadores); (Smith, 1776; Lucas, 1967).

Bajo estas condiciones, en el mercado interactúan dos fuerzas, la oferta y demanda de mano de obra. La oferta la conforman todos los individuos que están dispuestos a prestar su mano obra a cambio de un salario (precio). Para determinar la cantidad de mano de obra que se ofrece en el mercado, los individuos deben escoger entre dos bienes: trabajo (número de horas) y ocio (Malthus, 1789).

Dentro del modelo clásico del mercado laboral, se determina que los agentes (empresas y trabajadores) deben ser racionales y definen la cantidad de

demanda y oferta de mano de obra, en torno a la maximización de ganancias y utilidad (Smith, 1776). Bajo este supuesto, los individuos toman la decisión de ofrecer su trabajo cuando la desutilidad¹ marginal del ocio, es igual al salario. La relación entre salario y cantidad de mano de obra que se oferta es positiva, siempre y cuando el efecto sustitución² predomine sobre el efecto renta³ (McCulloch, 1864), dando lugar a una oferta laboral que es una función positiva del salario real.

Por otra parte, la demanda está conformada por todas las empresas que requieren de mano de obra para su proceso productivo. La demanda se construye como una función inversa del salario real, es decir que las empresas aumenta su demanda de trabajo a medida que el salario se reduce, la empresa toma la decisión de contratar cuando este salario es igual a la productividad marginal del trabajo (PmgL)⁴. En este punto la empresa maximiza sus ganancias, ya que los ingresos de contratar a un nuevo trabajador igualan a su costo (Thünen, 1895).

Según Jenkin (1880) mediante la interacción de estas dos fuerzas (oferta y demanda), se consigue el equilibrio, al igualar la cantidad que se oferta con la que se demanda, esta interacción determina el salario que asegura el pleno empleo⁵, y por consiguiente una tasa de desempleo natural o voluntaria. No obstante, la teoría neoclásica advierte sobre la existencia de desequilibrios temporales, que se presentan cuando el precio difiere del precio óptimo, lo que genera que las cantidades, de oferta y demanda, se sitúen por fuera del punto de equilibrio.

Se puede afirmar que estos son desequilibrios temporales, debido a que en el mercado existe una flexibilidad y movilidad absoluta de los salarios nominales. Es decir, las empresas tienen la capacidad de adaptar estos salarios de acuerdo

¹ Desutilidad es la apreciación negativa de la pena y las molestias que ocasiona el trabajo, entonces se entiende como desutilidad marginal al sacrificio de horas de ocio por una hora adicional de trabajo (Jevons, 1871).

² Un incremento del salario real encarece el ocio con respecto al trabajo, los individuos sustituyen lo caro (ocio) por lo barato (trabajo), por ende, se oferta mayor cantidad de mano de obra (McCulloch, 1864).

³ Un aumento de los salarios aumenta los niveles de ingresos, los individuos tienen mayor capacidad de consumo, que llevaría a una disminución de la mano de obra (McCulloch, 1864).

⁴ PmgL se entiende como el aumento de producción al contratar una unidad adicional de trabajo.

⁵ Condición en la que todos los trabajadores que buscan trabajo lo encuentran.

con la situación del mercado y por tanto dan lugar a la presencia del desempleo voluntario⁶. Este supuesto convierte a los salarios reales en el mecanismo de ajuste de la oferta y demanda (Smith, 1776) (Marshall, 1878)

Sin embargo, a principios del siglo XX en los mercados reales, se observan períodos de desempleo prolongado (desequilibrios persistentes). La teoría neoclásica explica estos eventos como resultado de la intervención de agentes en el mercado. Especialmente, aquellas que se realizan por parte del Estado, en forma de legislación laboral. Las regulaciones aumentan los costos no salariales⁷ y forman rigideces a la baja de los salarios reales, esto aumenta el precio del trabajo, limitando la cantidad de mano de obra que los empleadores están dispuestos a contratar. Sin embargo, los altos precios, incrementan la cantidad oferta, ya que los trabajadores tienen mayores incentivos para entregar su trabajo, dando lugar a una diferencia entre oferta y demanda de trabajo que se traduce en desempleo involuntario (Patinkin, 1948).

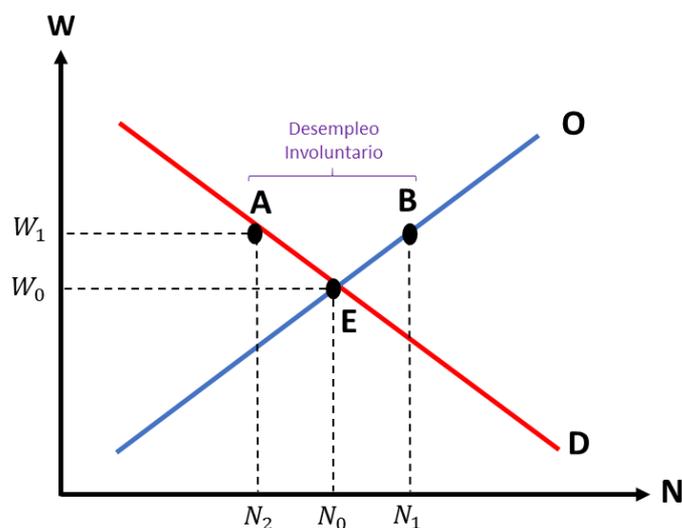


Figura 1. Funcionamiento del mercado laboral bajo regulaciones del mercado

Adaptado de: Patinkin, 1948

⁶ Punto en el que la oferta se encuentra por encima de la demanda. Existen grupos de trabajadores que no están dispuestos a ceder su mano de obra por el salario de equilibrio, al no existir demanda que pueda atraer a este grupo de trabajadores estos grupos deciden quedar fuera del empleo.

⁷ Costos que no ligados al salario nominal (costos de contratación, bonificaciones, provisiones de seguridad social).

Los efectos de la legislación laboral en el mercado se pueden explicar mediante la segregación de la función de producción de la empresa y el análisis del costo de la mano de obra. La producción de la empresa se encuentra en función de la cantidad de empleo N , y un vector que contiene insumos completamente flexibles z^8 (Nickell, 1997).

$$y(t) = N(t) + z(t)^9$$

La cantidad de empleo que la empresa usará en el proceso de producción está definida por la función de ajuste de los salarios. Compuesta por los costos fijos (salariales) y costos variables (no salariales). Los cambios que se producen en estos valores son definidos a través de los parámetros α y δ (Hamermesh, 1993).

$$C(t) = \alpha N + \delta N^{10}$$

La intervención gubernamental afecta directamente en el parámetro δ , un incremento en este parámetro aumenta el precio de la mano de obra y desincentiva la utilización de este factor.

2.2 Segmentación del mercado de trabajo

La síntesis neoclásica ha sido fuertemente criticada, principalmente por la falta de ajuste de la teoría con la realidad del mercado. Durante varios años se observó que los salarios eran distintos entre grupos de empleo, los trabajadores presentan cualificaciones diferentes, y los puestos de trabajo no son semejantes. Es decir, cuestionan los supuestos de base sobre los cuales se desarrolla la teoría neoclásica. Bajo esta situación economistas como Cairnes (1874) y Mill (1848) ponen en duda el supuesto de homogeneidad. Estos autores postulan

⁸ Capital, tecnología...

⁹ Función de producción de la empresa

¹⁰ Función de determinación del precio de la mano de obra

que existen factores sociales que determinan el nivel de cualificación de los trabajadores, por esta razón es imposible tratar al mercado laboral como un todo. En su lugar, sugieren analizar la dinámica del mercado laboral a partir del criterio de segmentación y desarrollar las explicaciones dividiendo el mercado en sectores o grupos de acuerdo con las características de cada uno de ellos. Esta división provoca una estratificación y balcanización¹¹ del mercado de trabajo, ya que existen trabajadores con baja cualificación que acceden a puestos de trabajo precarios, con salarios deficientes, y al mismo tiempo existen individuos con mayor cualificación que obtienen los mejores puestos (Kerr, 1954)

A partir del aporte de estos autores surgen nuevas teorías que buscan explicar el comportamiento del mercado de trabajo, acercándolo a la realidad observada. Piore y Doeringer (1971) rompen definitivamente con el supuesto de homogeneidad, y partiendo de la teoría de Smith de *división de trabajo* suponen la conformación de un mercado segmentado en dos grandes sectores. El primario (protegido), sector en el que las empresas son mucho más productivas, y donde se ubica a los individuos que ocupan puestos de dirección sobre el trabajo, estables y bien pagados. Por otra parte, el sector secundario (desprotegido), sector en el que las empresas son menos productivas, y los puestos de trabajo los ocupan individuos con menor cualificación, subordinados, minorías y con condiciones precarias. Esta teoría tiene su sustento en estudios empíricos propuestos por Piore (1970) centrados en la realidad de Estados Unidos, Italia y Francia.

La evidencia de estos trabajos muestra la presencia de un sector secundario que obliga al sector primario a desarrollar mecanismos de contratación que le permitan competir con estas nuevas condiciones. Esta base de discusión plantea más adelante la existencia de un mercado laboral formal e informal, las características de estos mercados son similares a las planteadas para el sector primario y secundario (Edwards, 1979). Además, se postula que la segmentación del mercado bajo este concepto se presenta especialmente en países en vías de

¹¹ Fragmentación del mercado laboral, especialmente la división, en estructuras precarias y no precarias

desarrollado con altos niveles de informalidad como mecanismo para evadir el desempleo (Soto, 1991).

Economistas como Wachter (1974) y Cain (1976) critican los enfoques de segmentación, al carecer de un enfoque teórico. Sin embargo, estos autores introducen ciertos trabajos empíricos enfocados, primero en críticas a las técnicas aplicadas, y después desarrollando nuevos procesos matemáticos y econométricos, que permiten demostrar que el mercado puede estar segmentado debido a factores sociales, biológicos o como consecuencia a ciertas instituciones que imposibilitan el correcto funcionamiento del mercado. Kerr (1954) identifica cinco fuentes que fomentan la división del mercado de trabajo: 1) las preferencias individuales de la oferta, 2) las preferencias individuales de la demanda, 3) las acciones colectivas de los trabajadores, 4) las acciones colectivas de los empleadores y 5) el actuar del gobierno.

Piore (1975), desde el punto de vista de la oferta, postula que el entorno social del trabajador y el comportamiento de los individuos son factores clave para la división del mercado de trabajo. En el primer caso se observa que existe una relación entre diferencias sociales y división del trabajo. Por lo general los individuos que pertenecen a los estratos más bajos, no cuentan con educación adecuada, y no encuentran oportunidades de empleo en el sector formal.

Cuando se habla del comportamiento del individuo, las acciones que realizan los individuos determinan que empleo van a ocupar, generalmente, los puestos de trabajo en el sector secundario suelen ser ocupados por personas con niveles altos de ausentismo, tendencia a la impuntualidad o bajo rendimiento. Además del comportamiento de los agentes económicos, para Piore (1975), la causa de la segmentación laboral está trazada por la estructura productiva y tecnológica de las naciones.

Un punto de coerción de las investigaciones sobre el mercado segmentado se da en la importancia de los factores institucionales. Welch (1974), propone el modelo de dos sectores, formal (protegido) e informal (no protegido), y demuestra cómo se desarrolla este mercado ante la presencia de instituciones laborales, específicamente, el caso de la imposición de un salario minio. El efecto

inicial es un aumento del precio del trabajo, este punto aumenta la cantidad ofertada de mano de obra y disminuye la cantidad demanda, al igual que en un mercado clásico original, no obstante, se observa, que los individuos que no consiguen empleo, no se conforman con esta situación y migran del sector protegido al desprotegido. Este es el ejemplo más claro del por qué las instituciones laborales son consideradas como un factor fundamental en la movilidad de los factores en un mercado de dos sectores.

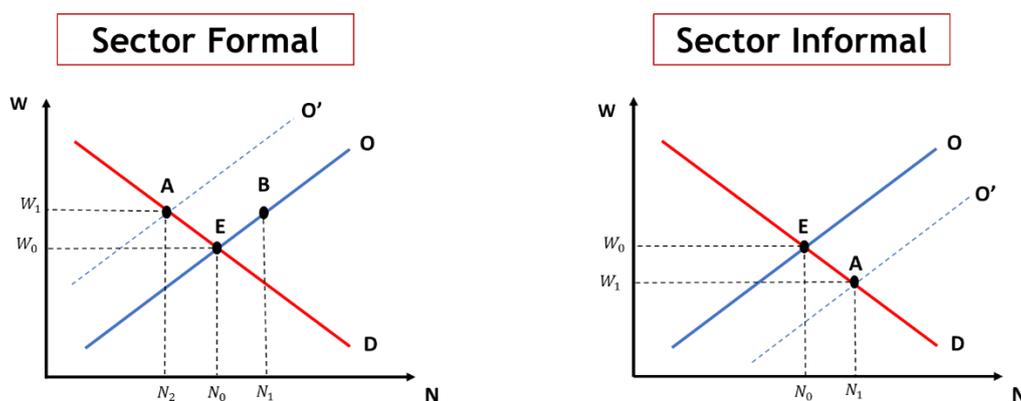


Figura 2. Funcionamiento del mercado de dos sectores.

Tomado de: Welch (1974)

2.3 Movilidad laboral.

La movilidad laboral es una condición básica dentro del mercado laboral segmentado, como se pudo evidenciar, condiciones externas al mercado y el comportamiento de la oferta y la demanda provocan un movimiento entre el empleo formal y el empleo informal. Se entiende como movilidad laboral a los flujos o transiciones que experimentan las personas entre estados definidos a la condición de actividad (movimientos entre inactividad, empleo, desempleo y la ocupación) y entre categorías ocupacionales (asalariados, cuenta propia, públicos y sin remuneración).

Las teorías iniciales sobre la división del mercado de trabajo exponen varios mecanismos que incentivan la creación del mercado informal. Estos aportes iniciales son la clave para determinar los factores que influyen en la movilidad laboral. Se concuerda que el tipo de frecuencia de los movimientos varía de acuerdo con factores sociodemográficos como la edad, género, educación, etnia y posición geográfica. Según estas características algunos individuos presentan mayor participación económica, cambios de empleo o experimentan interrupciones en el empleo, definidas como situaciones de desempleo (Farber, 1999). Al analizar la demanda, la situación de la empresa o la industria a la que pertenece y los requerimientos del puesto de trabajo, también determinan los movimientos en el mercado laboral.

Las instituciones laborales tienen un papel muy importante en la segmentación del mercado. Autores como; Kerr (1954), Piore y Doeringer (1971) sustentan y consiguen un acuerdo al establecer que la intervención del gobierno, como legislación laboral, crea mecanismos de asignación de trabajo y fijación de costos extras sobre la mano de obra. Lo que afecta al nivel de formalidad dentro del mercado.

La informalidad en la demanda se origina por diversas razones. Según la escuela estructuralista, el sector informal aparece cuando las empresas migran sus actividades desde el sector formal hacia el sector informal, como reacción ante la presencia de sindicatos y regulaciones estatales (impuestos y legislación laboral) (Hart, 1973; Tokman, 1978). Por otro lado, la escuela legalista, plantea que las leyes hostiles fomentan el traslado de las pequeñas empresas hacia la informalidad, ya que son más vulnerables a la presencia de costos, tiempo y esfuerzos generados en el sector formal. (Muser 1978; Castells y Portes, 1989).

Los movimientos de los trabajadores hacia la informalidad pueden darse básicamente por la existencia de salarios superiores a los determinados por el mercado. El salario fija la posición laboral de los individuos, y la presencia de una regulación excesiva, que proviene de instituciones laborales, debilita la creación de empleo adecuado y fomenta los flujos hacia la informalidad. (Edwards, 1979; Harris y Todaro, 1986).

La legislación laboral está directamente relacionada con la segmentación del mercado laboral, sin embargo, se debe tomar en cuenta que el efecto que se pueda observar también depende de la estructura productiva de cada país y la capacidad de absorción del empleo de las diferentes industrias, así también, se debe tomar en cuenta factores culturales y demográficos que presentan los diferentes mercados . (Heckman y Sedlacek , 1985; Dickens y Lang , 1985).

2.4 Legislación Laboral e intervención gubernamental

Las instituciones laborales, persiguen objetivos redistributivos y asignativos, con el propósito de corregir problemas de eficiencia que aparecen ante la existencia de fallas de mercado (Portes, 1989), Akerloff (1970) y Stiglitz (1987) argumentan que la información presente en el mercado es asimétrica, es decir, una fuerza de mercado cuenta con mayor información que la otra. Esta asimetría en la información provoca una asignación ineficiente de recursos y fallas de mercado que distorsionan su comportamiento (Spence, 1979). Bajo este escenario, en los mercados de trabajo pueden producirse desequilibrios de poder que provocan la concentración de recursos en una de las partes. Por consecuencia, el gobierno interviene para evitar estos desequilibrios de poder en procura de aportar a la asignación eficiente de recursos.

Los objetivos de la legislación laboral se centran en 1) garantizar la eficiencia del mercado, 2) reforzar la posición de los actores débiles en el mercado y 3) contribuir a la existencia de condiciones dignas de trabajo (Martínez, 2001). Cada uno de estos objetivos se vincula con el rol que debe tomar la legislación laboral y actúan como el medio que garantiza el bienestar de los individuos, ya que entregan seguridad en el empleo y los ingresos (Samaniego, 2002). El primer objetivo se centra en las instituciones laborales como un mecanismo eficiente para redistribuir la producción entre trabajadores y empleadores, el segundo objetivo evita posibles abusos de grupos minoristas que implican costos para la sociedad, mientras que el tercer objetivo vincula el papel distributivo del gobierno con el bienestar social.

Se puede incluir dentro de las instituciones laborales a una amplia gama de intervenciones que se distinguen principalmente en dos líneas: las políticas laborales y las políticas de mercado de trabajo (Samaniego, 2002).

Políticas laborales: Disposiciones relativas a las condiciones de trabajo en donde se regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, estas regulaciones se dan en forma de protección del empleo, aplicación de salario mínimo, prestaciones de seguridad laboral y negociación colectiva. Estas medidas pretenden garantizar un empleo de calidad y mejorar el bienestar de los individuos. Cada uno de los mecanismos de política laboral persiguen diferentes objetivos.

- **Protección social:** garantiza el empleo decente a través de la generación de ingresos que permitan mantener niveles mínimos de calidad de vida que posibiliten el acceso a servicios sociales y de promoción.
- **Protección del empleo:** Se relaciona con el marco regulatorio que se vincula con la contratación y despido. A través de la implementación de indemnizaciones, legislación de contrato de trabajo, despido intempestivo. Se crean con el objetivo de garantizar al trabajador seguridad en el empleo.

Políticas de mercado de trabajo: políticas centradas en la creación de empleo dado el crecimiento económico, se dividen en: a) políticas de mercado pasivas, apaciguan el riesgo de pobreza asociado a la caída de los ingresos y el gasto destinado a sostenibilidad de las rentas, un ejemplo claro es el seguro de desempleo; b) políticas activas centradas en dar acceso al mercado a ocupaciones más calificadas, como subsidios al empleo, entrenamiento, asistencia para la búsqueda de empleo y fomento de empleo.

La legislación laboral de acuerdo con sus características puede ser estricta o débil, y su aplicación depende del grado de intervención del estado en los mercados, un estado más proteccionista y cuyas políticas tienen un enfoque social, opta por implementar políticas laborales más estrictas, mientras que un estado que prefiere el libre mercado opta por políticas laborales débiles, que

dejen al mercado autorregularse. La regulación más estricta minimiza las transiciones laborales dentro del ciclo económico. La legislación más débil deja que el empleo se ajuste a las condiciones que establece el ciclo económico.

El grado de intervención, es el eje de discusión dentro de la literatura, autores como Cazes y Niesporova (2003) establecen que, la regulación estricta dentro de un nivel micro, mejora las perspectivas de empleo, fomenta la inversión en capital humano y mejora la adaptabilidad a cambio tecnológicos. A nivel macroeconómico, actúa como estabilizador de shocks. Sin embargo, se restringe el comportamiento de las empresas al aumentar costos, lo que se traduce en una disminución del empleo formal (Cazes y Verick, 2013).

La teoría clásica, argumenta que el estado debe proveer solo aquellos bienes considerados como públicos¹², y no intervenir en los diferentes sectores de la economía. El rol del estado se sitúa en alcanzar y preservar los derechos individuales y de propiedad (Friedman, 2002). Sin embargo, desde este punto de vista, no se especifica cómo se podría alcanzar la equidad, ya que se observan grandes diferencias en la concentración de ingresos y el acceso a oportunidades (Kaztman, 2002). Por lo tanto, se requiere de la instauración de mecanismos estatales, que aseguren el acceso de los individuos a bienes y servicios que no puede conseguir por su cuenta.

Para Tanzi (2002) la legislación laboral efectivamente actúa como un elemento de distorsión del mercado provocando una posible ineficiencia dentro de las instituciones laborales, pero para este autor no es conveniente dismantelar por completo la función distributiva del estado, ya que el mercado no tiene la capacidad de equilibrar la distribución de la renta entre ricos y pobres.

Cortázar (2001), concuerda con el argumento de Tanzi, y plantea que las instituciones laborales deben fundamentarse en un marco legal adecuado, y deben regir con forme a la situación de cada economía. Este autor, propone que las “viejas” instituciones laborales, unicamente retrasan el crecimiento

¹² Bien cuyo consumo es indivisible y que puede ser consumido por todos los miembros de la sociedad.

económico, y las “nuevas” políticas laborales deben centrarse en el desarrollo del mercado, el individuo y el estado, en su nuevo entorno.

Se habla de una política laboral gradual, que abarque todas las necesidades antes mencionadas. Para alcanzar estas metas, la nueva legislación debe cuidar al individuo desde la movilidad, al disminuir la atención que los gobiernos concentran en el incremento de costos de despido. Y, por el contrario, enfatizar sobre la flexibilidad de los tipos de contratos (contratos transitorios o temporales), o la directa intervención en el tiempo de las jornadas de trabajo y su distribución.

Según Cortázar (2001), las políticas laborales que protegen en la movilidad al trabajador entregan mejores beneficios. El estado cumple con su función redistributiva. Protege al trabajador (considerado la parte más débil de la relación en el mercado de trabajo) y crea condiciones adecuadas en las que las empresas puedan desarrollarse y generar empleo.

En un inicio estas leyes colocan a los trabajadores asalariados en empleos temporales que pueden derivar en inestabilidad dentro del mercado. Pero en el largo plazo, las condiciones de empleo mejoran. Al adaptar y mejorar la legislación laboral conforme las características del mercado.

2.5 Evidencia Empírica

Varios estudios empíricos se han realizado para medir el efecto de las regulaciones laborales en diferentes mercados, los resultados de dichos estudios varían de acuerdo con la realidad económica de cada país y los enfoques en los que se sustentan estos trabajos. Los efectos de las políticas de protección social y del empleo sobre el mercado de trabajo son múltiples, algunos apoyan la teoría neoclásica y otros apoyan la aplicación de políticas laborales estrictas. Dentro del contexto europeo, Bertola (1990) encuentra que no existe relación entre la implantación de regulaciones laborales y el empleo en el mediano y largo plazo, comparando los mercados laborales europeos, a través del análisis de la dinámica del empleo y las provisiones de las empresas. El modelo propuesto por Bertola (1990) es un modelo de la función de determinación de costos de la

empresa y examina los cambios que se producen en las provisiones de seguridad (costos de rotación), debido a la legislación laboral. Los resultados obtenidos demuestran que el aumento de provisiones no sesga la demanda hacia una cantidad más baja de empleo.

Por otra parte, Grubb y Wells (1993) utilizan un modelo de regresión simple y correlaciones parciales, para analizar el vínculo que existe entre la implementación de costos de despido, regulaciones a las jornadas laborales, y los patrones de movilidad y trabajo en los países europeos. Los resultados sugieren que, los países con una legislación laboral más estricta presentan un mayor porcentaje de empleo a tiempo completo y bajas tasas de empleo parcial. Sin embargo, el mercado laboral parcial aparece como necesidad de los trabajadores ante la necesidad de encontrar una plaza de empleo. Mientras que, para el caso de Estados Unidos, Anderson (1993) encuentra que empresas con mayor capacidad de ajuste de salarios generan mayores niveles de empleo. Cabe mencionar que los estudios realizados para países desarrollados se centran en los efectos de la regulación laboral en la movilidad ocupacional, ya que en estos países no es común hablar de sector formal e informal.

Para el caso latinoamericano, los estudios se centran en observar la movilidad laboral entre categorías de empleo, que definen la permanencia de los trabajadores en el sector formal o informal, para el caso colombiano, Kugler (2000) analizando la flexibilización del mercado laboral en la década de los noventa, desarrolla un modelo de demanda laboral en el que se observa, cómo las disposiciones en torno a seguridad laboral y protección de empleo pueden inducir a las empresas a contratar bajo cautela. Bajo estas especificaciones se encuentra, que la reducción de los costos de despido incrementa la tasa de empleo dentro del sector formal, y sostiene que estas medidas aumentan la probabilidad de permanencia en el empleo de los trabajadores formales. Se sugiere que la reforma redujo los niveles de desempleo, debido a una mayor presencia de flujos desde el desempleo hacia el empleo, especialmente originados por la recolocación de trabajadores en el sector formal.

Saavedra y Torero (2000) analizan los cambios en la legislación laboral peruana durante la década de los 90. Las reformas aplicadas provocaron que los costos de despido disminuyeran notablemente, al introducir los contratos temporales y una menor estructura de pago. Para evaluar los efectos de estas reformas en el mercado, se plantea un modelo de demanda laboral. La estimación indica que la disminución de los costos de despido, permitieron un mayor ajuste del empleo formal. Sin embargo, se observa que el tiempo de permanencia en el empleo formal disminuye. Ya que incrementa el número de contratos permanentes, y la generación del empleo en el sector formal se vuelve inestable.

En el caso ecuatoriano la investigación de Maclsaac & Rama (1997) sugiere que el aumento de costos laborales no tiene efecto en el mercado, esto debido a la falta de cumplimiento de ley por parte de las empresas. En su estudio sobre el impacto de las políticas de salario mínimo en el mercado nacional ecuatoriano, Guzman (2017) propone un modelo de diferencias en diferencias, que compara el crecimiento salarial, tras el incremento del salario mínimo, con el cambio en el empleo y la incidencia en la pobreza de los trabajadores asalariados (cubierto). Los resultados sugieren que las políticas de salario mínimo, llevó a grandes aumentos salariales de los trabajadores que permanecen en el sector cubierto. Sin embargo algunos trabajadores de este sector perdieron su empleo a excepción del trabajo doméstico, es decir que la política de salario mínimo, aumento la movilidad del empleo asalariado. No obstante, los trabajadores que permanecieron como asalariados incrementaron sus ingresos y lograron dejar la pobreza.

3. CONTEXTO

Este apartado describe la evolución del mercado laboral ecuatoriano en los últimos diez años. En primer lugar, se presenta una descripción de las reformas laborales aplicadas durante este período y los cambios que estas introdujeron en la economía ecuatoriana. A continuación, se realiza una comparación de los costos laborales entre Colombia, Perú y Ecuador, específicamente de los costos

de despido relacionados con la figura de despido injustificado o intempestivo. Finalmente, se realiza un análisis de la evolución del mercado laboral, enfatizando la movilidad del empleo, desde cuatro perspectivas: ocupación, calidad de empleo, sectores y categorías laborales.

3.1 Reformas Laborales

Durante los últimos 10 años (2008-2018) varias reformas se introdujeron en el marco legal ecuatoriano. El 26 de septiembre de 2012, entra en vigor la *Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales*, en donde se establece que, las instituciones del Estado por ley tienen jurisdicción coactiva, y podrán actuar como entidad de cobro de las obligaciones de las empresas hacia los trabajadores, y en caso de incumplimiento, se podrá llegar hasta el último nivel de propiedad e incluso se establecen años de prisión (Código del Trabajo, 2012). Además, se prolonga la jornada de la madre lactante y se asegura la inclusión de los trabajadores del hogar dentro del sistema de seguridad social.

El 20 de abril de 2015 entra en el registro oficial una nueva reforma, la *Ley orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*, esta ley tiene como fundamentos: 1) Reforzar y profundizar el derecho a la estabilidad, 2) Profundizar la equidad, 3) Modernizar el sistema salarial, 4) democratizar la representación laboral y 5) La universalización de la seguridad social. Entre los puntos que se establecen para conseguir estos objetivos están: el reconocimiento del trabajo no remunerado del hogar y posibilidad de las amas de casa de cotizar la seguridad social y tener pensiones de jubilación o invalidez. Se eliminó el contrato a plazo fijo, y se establece al contrato por tiempo indefinido como la única forma de contratación. Se implementa el pago de una bonificación por desahucio en el pago de cualquier tipo de indemnización, esta bonificación corresponde al pago de un 25% del salario por cada año de trabajo. Se establece un techo para el pago de las utilidades, con el fin de disminuir la brecha salarial y la mensualización del décimo tercer y cuarto sueldo (Código del trabajo, 2015).

El 28 de marzo de 2016, entra en vigor *Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil*, esta nueva reforma contempla temas como el trabajo juvenil¹³, reducción de la jornada laboral, permiso o licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos y el seguro de desempleo (Código de trabajo, 2016).

En esta investigación se analiza el impacto de la *Ley orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*. Esta normativa, introdujo disposiciones relativas a la regulación de la relación capital-trabajo (empresarios y trabajo). El objetivo de esta reforma fue mejorar la participación del trabajo dentro del proceso productivo, a través de la disminución de las asimetrías económicas y políticas existentes en el mercado laboral, transferencia de los sobresueldos a los trabajadores y el incremento de la plusvalía social. Para lograr este objetivo, la reforma se trazó varios ejes fundamentales dentro de los que destacan 5.

1. **Profundización del Derecho a la Estabilidad:** Dentro de este eje, se plantea la eliminación del contrato a plazo fijo¹⁴, ya que se considera a esta como una práctica que limita el derecho de la estabilidad y fomenta explotación laboral. Desde la promulgación de la ley se establece que el contrato indefinido¹⁵ reemplazará a todas las formas de contratación. Se establece que el tiempo de prueba será de 90 días, y si se trata del trabajo doméstico, este tiempo será de 15 días. Además, se consagra el derecho al trabajo y no al despido, en este aspecto se crea la figura de “despido ineficaz” a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de maternidad. En donde se establecen medidas de protección y restitución del empleo, si la trabajadora decide no volver al empleo, puede optar por la indemnización incrementada. Esta indemnización corresponde al valor de un año de la última remuneración percibida más la indemnización por despido intempestivo¹⁶. Así mismo, se establece que la bonificación por

¹³ Trabajo referente a menores de 21 años.

¹⁴ Contrato firmado por un tiempo definido, no menor a un año y no mayor a dos años

¹⁵ Contrato firmado sin tiempo establecido.

¹⁶ Despido que se da por parte del empleador sin causa justificada por la ley

desahucio se debe pagar a todas las modalidades de despido (renuncia, despido intempestivo y desahucio).

- 2. Búsqueda de la Equidad.** Para cumplir con este objetivo, el artículo 238, limita a 24 salarios básicos unificados el máximo monto de utilidades que pueda percibir el trabajador. Se debe incorporar al reparto de utilidades a los trabajadores de empresas complementarias. Adicionalmente se establecen límites a las brechas laborales, con el fin de corregir cualquier distorsión en la asignación de recursos. Por lo tanto, la remuneración a nivel de gerentes y altos directivos no podrá superar en cierto porcentaje (definido de acuerdo con la industria) al monto de la remuneración más baja.
- 3. Modernización del Sistema Salarial.** En este eje se instituye que la decimotercera y decimocuarta remuneración, pueden ser pagadas de forma mensual o acumulada, según la decisión del trabajador. Con esta reforma se mejoran las posibilidades financieras de los trabajadores, al incrementar la disponibilidad de efectivo.
- 4. Democratización de la organización laboral.** Se plantea que los trabajadores de una empresa tienen derecho a formar parte de la elección de los dirigentes, a través de la creación de un comité, conformado por cualquier persona trabajadora que se encuentre en la organización por más de 90 días.
- 5. Universalización de la Seguridad Social.** Con el fin de proteger a todos los trabajadores se crea un Seguro General Obligatorio, que protege a todos los afiliados. Para lograr este objetivo se establece que además de las trabajadoras domésticas, las amas de casa también tienen la opción voluntaria de acceder a la afiliación. Y en el caso de los trabajadores no remunerados, deberán estar afiliados y sus aportaciones se realizarán en base al ingreso familiar.

Con la puesta en vigencia de la *Ley de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*, los costos laborales en el país aumentaron. Previo a esta, la renuncia de un trabajador que percibe el salario básico significaba a la empresa el pago de 337 dólares, monto que solo contempla la liquidación¹⁷ obligatoria. Ahora, el pago por esta modalidad de despido, de un trabajador con las mismas condiciones es de 435 dólares, debido al pago de la bonificación por desahucio. El monto por pagar depende de los años laborados en la empresa, por lo tanto, las personas que laboran más tiempo en la empresa tienen una mayor compensación.

3.2 Comparación de Costos Laborales en la región.

En el caso del despido intempestivo, es mayor, antes de la reforma se debía pagar al trabajador, tres veces el valor correspondiente a la última remuneración percibida, si este no cumplía los tres años dentro de la empresa. En caso de superar los tres años se debía pagar el valor correspondiente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin superar los 25 meses de remuneración. Ahora la bonificación de despido intempestivo se mantiene y se adiciona el pago del 25% de la última remuneración percibida. Es decir, el costo para la empresa de despedir a un trabajador, que percibe el salario básico, después de un año de servicio pasó de 1.182 dólares a 1.280 dólares.

Por otro lado, la eliminación del contrato a plazo fijo motivó a que las empresas sean más cautelosas al momento de contratar. Con la vigencia de la nueva ley, los contratos de plazo fijo que existían en el país se convertían automáticamente en contratos indefinidos. Se esperaba que las relaciones laborales se vuelvan más estables. **Anexo 1** muestra la tabla de provisiones de los costos de despido.

Dentro de la región, el Ecuador se convirtió en uno de los países que presenta mayores costos de despido. Por ejemplo, si se analiza la figura de despido intempestivo, concepto similar en la región, de un trabajador que percibe salario

¹⁷ Pago de equivalente al saldo de décimo cuarto, décimo tercero, vacaciones hasta la fecha de despido

mínimo y labora por un año se establecen los montos especificados dentro de la **tabla 1** para Perú, Ecuador y Colombia. Tabla 1. Detalle de los costos en dólares y PPP de la mano de obra en los países andinos. Año 2017 (En dólares).

Tabla 1. Comparativo de costos salariales, Colombia, Perú y Ecuador

	Colombia	Perú	Ecuador
Salario Mínimo	249.96	260.57	375.00
Salario Mínimo PPP	483.00	446.00	576.00
Costos no salariales	158.50	102.64	142.43
Indemnización	249.96	390.86	1280.50

Nota: Montos comparados con tipo de cambio promedio de 2017.

El costo de indemnización es cinco y tres veces más grande en el Ecuador que en Colombia y Perú, respectivamente. Según la ley colombiana el costo de despedir a un trabajador sin justa causa es equivalente a 30 días de salario por el primer año y 20 días a partir del segundo año. Para el caso peruano, el despido injustificado, significa el pago de una indemnización equivalente a 1.5 veces el salario percibido por cada año de trabajo, sin que esta supere los 8 salarios básicos. Por su parte, la ley ecuatoriana establece el pago de una bonificación de 1.082 dólares y adicional el pago de 25% del sueldo percibido por cada año de trabajo.

3.4 Comportamiento del Mercado Laboral

El mercado laboral ecuatoriano está formado por la PEA (población económicamente activa) y la PEI (población económicamente inactiva). Dentro de la PEA, se encuentran todos los individuos mayores de 15 años que trabajan (empleados) y quienes no tienen un empleo, pero están disponibles para trabajar

o buscan trabajo (desempleados) (INEC, 2017). Bajo estas características, la PEA se divide en empleo y desempleo.

En el caso ecuatoriano, entre 2007 y 2018, en promedio, el 95,4% de la Población Económicamente Activa (PEA) tuvo empleo. A lo largo de este período ésta tasa osciló entre los 93 y 96 puntos porcentuales, su evolución es casi estable, con excepción del año 2009, año en que se sienten los efectos de la crisis mundial. En cuanto al desempleo, el otro gran grupo que comprende la PEA, en los últimos 10 años, la tasa promedio fue de 4,45%, una de las tasas más bajas de la región. La **figura 3** muestra la evolución entre 2007 y 2018 de estos indicadores del mercado laboral.



Figura 3. Evolución de la tasa de empleo y desempleo.

2007-2018 (En porcentajes)

Adaptado de: INEC (2018)

En un análisis más profundo del mercado laboral ecuatoriano, el mayor problema que se observa es la informalidad, un problema estructural que impide el desarrollo productivo del país. En el 2018, alrededor de 3,56 millones de empleados, desarrollaron su actividad en el sector informal. Es decir, el 48.47% de empleos en Ecuador no cumplen con los reglamentos laborales vigentes, no perciben la remuneración necesaria o no completan las horas necesarias que la ley exige.

El comportamiento de las tasas de formalidad e informalidad dentro del mercado laboral sugiere una fuerte movilidad en el empleo. En el periodo analizado, el empleo por sectores presenta varios cambios. La informalidad presenta una tasa promedio de 46,12% y en 2007, esta tasa alcanza su porcentaje más alto, ya que el 50,47% de los trabajadores en el país no cuentan con un empleo formal.

Por otro lado, el 2014 es el año con menor proporción de empleos informales (43,30%). En el 2008 la brecha entre la formalidad y la informalidad crece, y el empleo en el sector formal aumenta considerablemente. En 2015, se evidencia un aumento de 2% en la informalidad, que se recrudece en el año 2016 al aumentar en un 8%. La tendencia creciente de la tasa de informalidad prevalece hasta el 2018 (48,47%), para este mismo año, la informalidad llega a ser mayor (en un nivel mínimo) que el empleo formal (48,47%).

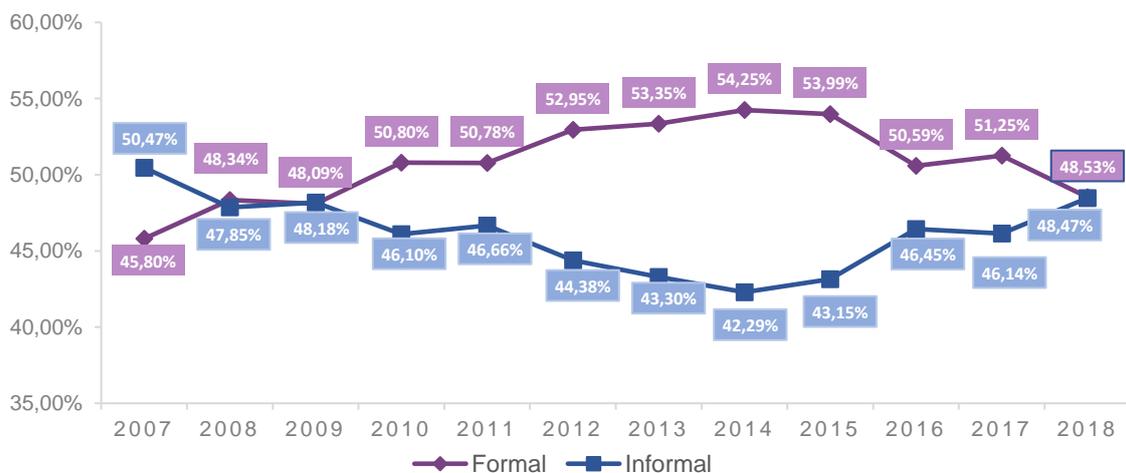


Figura 4. Evolución de la tasa de empleo formal e informal.

2007-2018 (En porcentajes)

Adaptado de: INEC (2018)

La movilidad dentro del mercado laboral también se evidencia bajo el comportamiento del empleo por categorías (asalariado y cuenta propia). En los últimos diez años, en promedio, el 42,78% de trabajadores reciben un salario fijo y tienen una relación de dependencia directa. En el 2013, el 44.84% de los trabajadores fueron asalariados, siendo este el nivel más alto dentro del periodo de análisis, sin embargo, a partir del 2015, el porcentaje de asalariados disminuyó en un 7%. Y en 2018 tan solo el 39,33% de la población empleada recibe un salario. Por otro lado, los trabajadores por cuenta propia, en 2007 fueron aproximadamente el 33.10% del empleo total. Entre 2007 y 2018, su porcentaje de participación aumenta y para 2018 el 36.87% de la población que tiene un empleo, sin relación de dependencia.

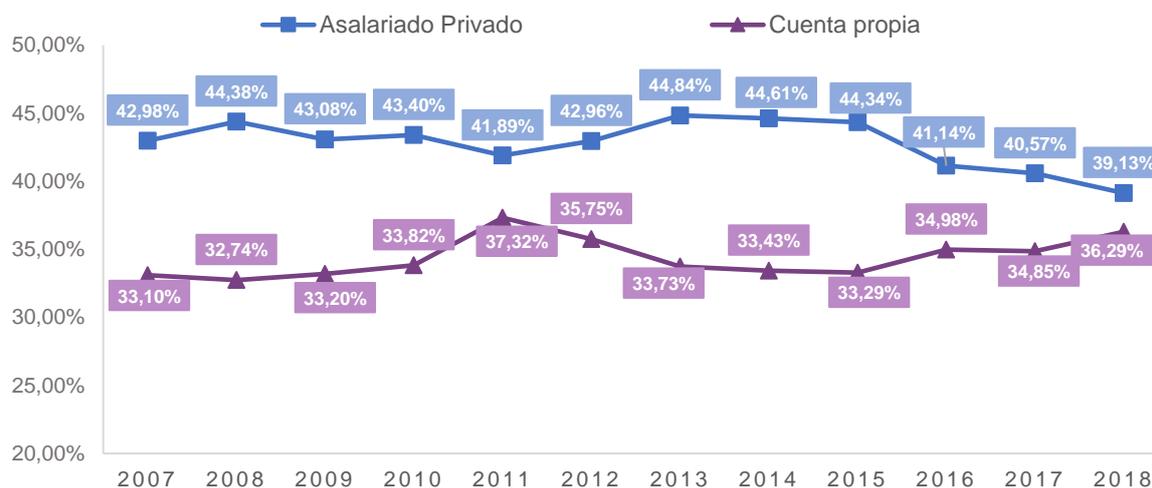


Figura 5. Evolución de la tasa de empleo formal e informal.

2007-2018 (En porcentajes)

Adaptado de: INEC (2018)

Observar la movilidad dentro del empleo asalariado permite medir la calidad del empleo dentro del mercado. El trabajo asalariado, es la aproximación más cercana al empleo formal y al tratarse de una relación de dependencia directa con un patrono, el empleo asalariado, es regulado por las leyes del país y cuenta con las condiciones necesarias para el desarrollo. Como se menciona en el apartado anterior, el 2013 y 2014 fueron los años con mayor participación del empleo asalariado con un porcentaje de 44.87% y 44.61% respectivamente.

Por otro lado, en los años 2015 y 2016 la participación del trabajo asalariado empieza a deteriorarse, especialmente en el año 2016.

Al analizar los flujos dentro del empleo asalariado, específicamente los movimientos por tipo de contrato. Entre 2013 y 2014, los años con mayor número de empleados asalariados, el 58% de los trabajadores se mantiene bajo contrato permanente. El 18.4% de los trabajadores asalariados, bajo contrato permanente trasladan a empleos de contratación temporal. El 5.72% se convierte en cuenta propistas y apenas el 1.84% deja la fuerza laboral. Entre 2015 y 2016, por su parte el 60.5% mantuvo empleos con contratos permanentes. El porcentaje de trabajadores que se dirige a un empleo por contrato temporal disminuye en 4 puntos porcentuales. El cuenta propismo aumenta hasta un 7% y los flujos hacia el desempleo aumentan en un 2.55%. Estos datos comprueban el deterioro del trabajo asalariado, si bien es cierto entre 2015 y 2016, los trabajadores con contrato permanente incrementan. Los flujos hacia empleos precarios son más intensos e incluso un mayor número de trabajadores deja el empleo e incluso la fuerza laboral.

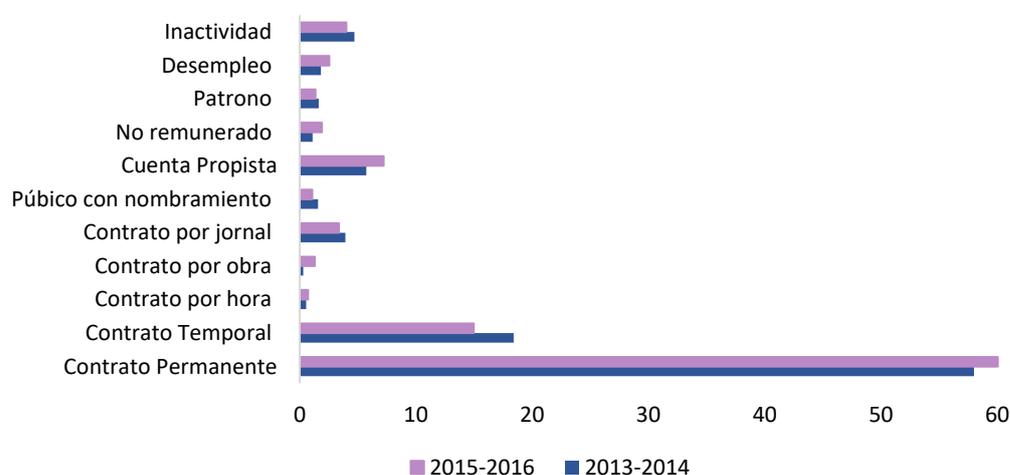


Figura 6. Flujos de los trabajadores asalariados con contrato permanente .

2013-2014 y 2015-2016 (En porcentajes)

Adaptado de: INEC (2018)

Las estadísticas laborales muestran que, en el año 2015 el mercado laboral ecuatoriano presenta un deterioro en las tasas de participación formal. Así mismo, el trabajo asalariado disminuye. Al analizar los flujos dentro del empleo asalariado, según el tipo de contrato, se observa que a partir de este año los trabajadores se trasladan a empleos menos adecuados. Es importante destacar que en este período en Ecuador es cuando entra en vigor la *ley de justicia laboral* en la cual se aumentaron los costos de despidos y se cambió la forma de contratación.

4. METODOLOGIA

Para medir los efectos de la reforma en el mercado laboral y demostrar que dicha reforma redujo la probabilidad de los trabajadores asalariados de mantener su empleo, se plantea un modelo de diferencias en diferencias. El uso de este modelo permite medir o capturar las diferencias en el comportamiento de dos grupos, ante la presencia de un tratamiento, política o reforma, a lo largo de dos o más períodos (Abadie, 2005)

En esta investigación se utilizan dos paneles de datos provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), encuesta llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de Ecuador. El primer panel de datos (denominado panel 1) corresponde al periodo comprendido entre diciembre de 2013 y 2014, mientras que, el segundo panel (denominado panel 2) corresponde al mismo período, pero para los años 2015 y 2016.

4.1 Modelo de Diferencia en diferencias

El método de diferencias en diferencias es un método de estimación cuasiexperimental, que se utiliza para medir el impacto de una aplicación sobre un grupo poblacional, la estimación se realiza al identificar dos grupos.

El primer grupo se encuentra directamente expuesto a la aplicación/política y se denomina grupo de tratamiento, mientras que, el segundo grupo (grupo de control) está compuesto por la población que no se ve afectada por la aplicación

o política (Card, 1985). En este trabajo se asume como grupo de tratamiento a los asalariados y como grupo de control a los trabajadores de cuenta propia. Al encontrarse los trabajadores por cuenta propia al margen del marco legal¹⁸, la reforma no afecta el comportamiento de estos trabajadores, razón por la cual se selecciona a este como grupo de control.

El análisis de estos grupos (tratamiento y control) se realiza en dos períodos, denominados pre y post reforma, dichos periodos corresponden a los paneles 1 y 2, respectivamente.

El método de diferencias en diferencias se implementa vía análisis de promedios, y bajo la implementación de modelos de estimación como; mínimos cuadrados ordinarios o Probit, esta última con el objetivo de controlar los efectos de factores ajenos a la reforma.

La **figura 7**, presenta la estimación del modelo de diferencias en diferencias, bajo el análisis del comportamiento de los grupos de estudio a través del periodo analizado. La sección A, especifica, el comportamiento de los trabajadores asalariados y cuenta propia, en el periodo pre-reforma (panel 1); dentro de la columna 3, se especifica el porcentaje de trabajadores que permanecen en el empleo en las dos categorías mencionadas, de 71.09 y 64.11, respectivamente. En el último apartado de esta sección se muestra una diferencia de 6.97 puntos porcentuales en el porcentaje de trabajadores asalariados y cuenta propia que permanecen en su categoría de empleo. La sección B de esta tabla detalla el comportamiento de los trabajadores dentro categorías mencionadas, en el período post reforma (panel 2). En este período el 70.09 de trabajadores asalariados se mantiene en su empleo. Mientras que, el porcentaje de permanencia de los trabajadores por cuenta propia. Así que la diferencia entre estos grupos es de 4 puntos porcentuales.

Por último, dentro de la **figura 7** se observa comportamiento de los trabajadores dentro de cada categoría a través de los períodos analizados, es decir, se muestra una diferencia de 2.97 puntos entre el porcentaje de trabajadores

¹⁸ Fuera de las disposiciones de ley.

asalariados y cuenta propistas que mantuvieron su estatus laboral a través del tiempo.

A. Periodo Pre-Reforma		
<i>Categoría de Empleo</i>	<i>obs</i>	<i>Probabilidad de permanencia dentro del estatus</i>
Trabajadores asalariados	5911	71.09 (0.59)
Trabajadores Cuenta Propia	4793	64.11 (0.69)
Diferencia: Cubiertos y No Cubiertos		6.97 -0.9
B. Periodo Post-Reforma		
<i>Categoría de Empleo</i>	<i>obs</i>	<i>Probabilidad de permanencia dentro del estatus</i>
Trabajadores asalariados	13372	70.09 (0.39)
Trabajadores Cuenta Propia	11554	66.09 (0.44)
Diferencia: Cubiertos y No Cubiertos		4.004 (0.59)
Diferencia en diferencias (Asalariados - Cuenta Propia)		-2.97 (0.11)

Figura 6: Porcentaje de permanencia de los trabajadores asalariados y por cuenta propia, demostración de la diferencia en períodos.

En la **figura 8** se detalla de forma gráfica el proceso de estimación de diferencias en diferencias. En el eje de las abscisas, se encuentra el tiempo, definido en cómo; “sin reforma” (medido para el panel 1) y “reforma” (medido para el equivalente al panel 2). Dentro del eje de las ordenadas se especifica el porcentaje de trabajadores que mantienen su estatus. El grupo de tratamiento se identifica con el color rojo, mientras que el grupo de control se lo hace con color azul. Adicional, se presenta una línea discontinua que representa el comportamiento esperado del grupo de tratamiento para un escenario sin intervención. El supuesto principal de este modelo es la tendencia temporal del

grupo de control. ya que es utilizada como variable “proxy” para conocer la evolución que se esperaba del grupo de tratamiento en el caso de la no existencia de la reforma (Angrist & Krueger, 1999 ; Athey & Imbens , 2002).

El primer momento de estimación es la diferencia observada entre grupos antes de la reforma, es decir la diferencia entre el punto A y B, el segundo momento de estimación se refiere a la diferencia entre grupos en el periodo después de la reforma, puntos C y D. La estimación del impacto de la aplicación (reforma) se identifica a través de la diferencia entre la diferencia de probabilidades entre grupos antes de la reforma y la diferencia de probabilidades entre grupos después de la reforma, es decir la diferencia entre los dos grupos (tratamiento y control) en dos periodos de tiempo. Gráficamente este estimador se observa entre el punto D y E. Que demuestra en la diferencia entre el contrafactual y el porcentaje observado en el grupo de tratamiento.

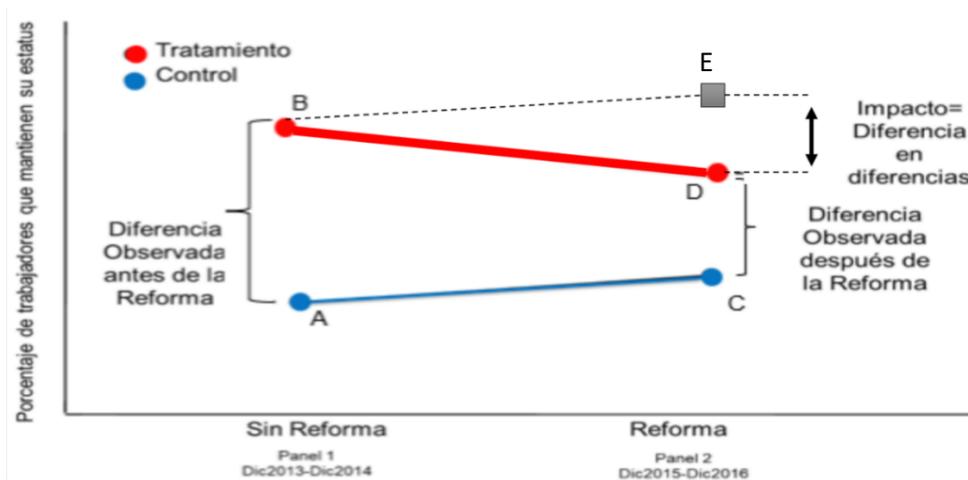


Figura 8: Ilustración gráfica del método de estimación de diferencia en diferencias

4.3 Especificación del modelo

Para cuantificar el impacto de la reforma a partir del método descrito se presenta la siguiente especificación del modelo:

$$\text{Prob}(\text{permanecer}_{t+1}) = \varphi(\alpha + \beta_1 G + \beta_2 \text{postR} + \beta_3 \text{postR} * G + \delta X)$$

Ecuación (1)

Donde:

Prob(permanecer_{t+1}) = Variable binaria que determina la probabilidad de mantener el estatus laboral.

G= Variable Binaria que identifica al grupo de tratamiento y al grupo de control, 1 si el individuo es trabajador asalariado y 0 si se trata de un trabajador de cuenta propia.

postR= Variable binaria que toma el valor de 1 si las observaciones pertenecen al periodo post-reforma (panel 2) y 0 si pertenecen al periodo pre-reforma (panel 1).

postR*G= Variable binaria de interacción entre el grupo de tratamiento y la reforma. Es decir, asume un valor de 1 cuando el individuo pertenece a la post reforma y es asalariado

Es importante indicar que, durante el periodo de análisis, el Ecuador presentó un deterioro en su crecimiento, provocado por la caída de los precios del petróleo, esto trajo varios problemas a la economía ecuatoriana y dentro de esto el empleo pudo verse afectado por esta situación. Con el fin de aislar en el modelo cualquier tipo de impacto del ciclo económico, se incluyen las tasas de crecimiento de las industrias. Ya que no todas presentaron crecimientos negativos, e inclusive algunas mostraron cifras positivas.

Estas tasas se incluyen en el modelo, como dos variables específicas.

Tasa = Variables que identifica la rama a la que pertenece el individuo e incluye el crecimiento del año base.

Ftasa= Variable que identifica el crecimiento de la rama a la que pertenece el individuo

4.4 Especificaciones del modelo y modelos alternativos para probar robustez

La especificación de la **ecuación 1** es la base para probar la hipótesis de esta investigación. Adicional, se realizan tres modelos alternativos, con el objetivo de garantizar la robustez del modelo elegido. El primero, se trata de un modelo de mínimos cuadrados sencillo con las variables explicativas, en el segundo modelo se añade la variable *tasa* con el fin de aislar el efecto del crecimiento económico. El modelo 3 se cambia la variable *tasa* por la variable *ftasa*, con el fin de identificar los cambios que se producen en el crecimiento. Los resultados obtenidos de cada modelo se especifican dentro de la **tabla 2**.

Tabla 2. Estimadores de diferencia en diferencia MCO

	MCO		MCO (crecimiento anual)		MCO (crecimiento año posterior)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
postR	0.019*** (0.008)	0.0283*** (0.008)	0.0196** (0.0078)	0.0286** (0.0078)	0.022*** (0.0078)	0.027*** (0.0078)
G	0.069*** (0.009)	0.08*** (0.009)	0.0693*** (0.007)	0.082*** (0.007)	0.044*** (0.08)	0.040*** (0.081)
postR*G	-0.0293*** (0.011)	-0.0367*** (0.0105)	-0.295*** (0.0108)	0.0369*** (0.0112)	-0.034*** (0.0106)	-0.0394*** (0.0104)
tasa	-	-	-0.0014	0.0034	-	-
ftasa	-	-	(0.0022)	(0.003)	-0.0068*** (0.0027)	-0.0046*** (0.0017)
Controles	NO	SI	No	SI	NO	SI
R- Cuadrado	0.003	0.01	0.003	0.014	0.012	0.021
N	35630	35630	35630	35630	32616	32616

*10%, **5% ***1% nivel de significancia, errores estándar en ()

Los estimadores de la variable postR*G, que capturan el impacto de la reforma, varían levemente en magnitud y mantienen el signo negativo. Es decir, los modelos sugieren que la aplicación de la reforma redujo la probabilidad de permanencia de los trabajadores en la categoría de asalariados.

Con el objetivo de afianzar el estimador, dentro de cada una de las especificaciones anteriores, se incluye un vector de variables de control.

Dentro de este vector se encuentran las características propias del individuo que pueden repercutir en su movilidad. Estas son edad¹⁹, género²⁰, nivel de escolaridad²¹ y etnia²².

Los estimadores de estas nuevas especificaciones, continúan siendo negativos y son estadísticamente significativos (**tabla 3, columna 2, 4 y 6**)

Para efectos de análisis, dadas sus especificaciones, se elige el modelo 6. Este modelo se estima a nivel muestral (sin factores de expansión), y se incluye variables de control (especificaciones del individuo que influyen en la variable dependiente). Al incluir las variables de control se logra aislar el efecto de ciertas características del individuo sobre la variable dependiente (probabilidad de permanencia) y se logra capturar el efecto neto de la variable de interés (postR*G). En el modelo no se utiliza el factor de expansión, ya que al incluirlo el estimador de postR*G se reduce , pero se mantiene estadísticamente significativa v. Dentro de esta decisión se prioriza la validez interna del modelo, es decir, el modelo predice la relación de la variable dependiente y las variables explicativas que se plantean en la investigación.

Para medir la robustez del modelo de diferencias en diferencias, Athey y Imbens (2002) sugieren que se deben plantear nuevas especificaciones en las que se introducen estrategias teóricas y de comparación.

Una de estas estrategias, es la estimación de diferencias en diferencias con un grupo de control distinto. Para validar la robustez se espera que el estimador de este nuevo modelo sea significativo y tenga el mismo impacto negativo sobre la variable dependiente. En la **tabla 4** se presentan los estimadores obtenidos de este modelo en la columna 1 y 2.

El estimador de interés (postR*F), es de -0.0317, este resultado es concluyente con lo esperado. Se observa que la probabilidad de permanencia en el estatus de los trabajadores asalariados se reduce en comparación con los trabajadores

¹⁹ Variable continua comprendida entre 15 a 65 años

²⁰ Femenino o Masculino

²¹ Primario, secundario, terciario

²² Mestizo, Indígena, Afrodescendiente, Montubio, Blanco

públicos, esta relación es igual a la observada en el modelo base, por ende, se corrobora que el estimador es robusto.

Para afianzar la validez del modelo, se utilizó una regresión placebo, es decir una regresión en la cual se cambia el grupo de tratamiento y de control. Se espera que el coeficiente de interés (coeficiente que mide el impacto) no sea significativo. Para efectos de esta estimación placebo, se corre un modelo que cuenta con grupo de tratamiento al trabajo cuenta propista y como grupo de control a los trabajadores del sector público, ambos grupos no afectados por la reforma. Las leyes de contratación laboral dentro del sector público difieren de las reglas establecidas en el sector privado, por esta razón se toma a estos trabajadores en la regresión placebo. Dentro de la **tabla 3** en la columna 3 y 4 se especifica los estimadores obtenidos de esta regresión.

Tabla 3. Resultados de la estimación de diferencia en diferencias para modelos alternativos.

	MCO	MCO (Burócratas)	MCO (Placebo)
	1	2	3
postR	0.019*** (0.006)	0.0022** (0.006)	0.022*** (0.0061)
G	0.069*** (0.005)	-0.072*** (0.007)	0.16*** (0.005)
postR*G	-0.0293*** (0.011)	-0.052*** (0.014)	-0.002 (0.0106)
Controles	NO	No	NO
R-Cuadrado	0.003	0.042	0.026
N	35630	23142	21772

Estimación sin variables de control y crecimiento

5. RESULTADOS

La estimación realizada en este estudio presenta resultados relevantes en materia laboral, a través de la estimación de diferencias en diferencias del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios se confirma que la reforma laboral, conocida como la ley de justicia laboral y seguridad social, implementada en abril de 2015 efectivamente redujo la probabilidad de permanencia dentro del empleo asalariado.

Los resultados del modelo planteado muestran que, tras la reforma laboral, la probabilidad de mantener la condición de trabajador asalariado dentro de la muestra se redujo en un 4%. Las posibles causas de este impacto han sido analizadas por varios autores, por ejemplo, Saavedra (2000) establece que el aumento de los costos laborales causa que la trayectoria del empleo asalariado diverja del óptimo, es decir, que los trabajos dentro de esta categoría de empleo se reducen, adicionalmente, el autor sugiere que el aumento de los costos de despido fomenta la contratación informal dentro de las empresas, por ende, el trabajador asalariado se ve fuertemente afectado.

De igual forma, Además, Kugler (2000) en su análisis del impacto de la reforma laboral de 1990 en el mercado laboral colombiano demuestra que, prácticas de flexibilización laboral fomentan la permanencia de los trabajadores formales dentro de este tipo de empleo. La evidencia teórica sugiere que regulaciones laborales muy estrictas que afectan directamente a la generación de costos laborales, y a la flexibilidad de contratación pueden tener efectos adversos, específicamente en la generación de empleo. La presencia de legislación laboral estricta o con un a mal dirección precariza la situación del mercado de trabajo, al fomentar el crecimiento del empleo informal.

Un estudio complementario sobre el mercado laboral colombiano, Monragón-Veléz, Peña , Wills , & Kugler (2010), muestran la influencia de las diferentes formas de rigidez laboral (salario mínimos y costos no salariales), sobre el tamaño de la infomalidad. Los resultados sugieren que, mayores rigideces laborales aumentan el tamaño del sector informal. Específicamente, un

incremento de 10% en los costos no salariales, incrementan la probabilidad de transición al sector informal en 8.7 puntos porcentuales.

Otras investigaciones aplicadas sobre el mercado laboral colombiano demuestran que, la rigidez en la legislación laboral contribuye a la precarización del empleo. Entre 1988-98, el incremento de los costos no salariales y la informalidad, tienen una relación positiva (Nuñez , 2002). Además de incrementar la informalidad las rigideces laborales, provocan un aumento del desempleo y su duración (Sanchez, Duque , & Ruíz , 2009).

El mercado laboral ecuatoriano, tiene varias similitudes con el mercado colombiano. Se encuentran inmersos en economías pequeñas, en vías de desarrollo, presentan un alto grado de heterogeneidad, y existe un alto nivel de informalidad. Posiblemente son afectados por los mismos shocks y externalidades, como lo es la intervención gubernamental. Las rigideces laborales podrían afectar al mercado de forma parecida.

En el caso ecuatoriano, la reforma que se estudia en este trabajo impone rigideces sobre el mercado, al aumentar los costos salariales. Los resultados obtenidos, comprueban que estos nuevos costos redujeron la permanencia en el empleo de los asalariados, y posiblemente precarizaron la calidad del empleo, tal y como se observa en estudios hechos sobre el mercado laboral de Colombia.

La ley aplicada en abril de 2015 se constituyó como una medida de protección del empleo y garantía de estabilidad, sin embargo, los resultados demuestran que no cumplió su objetivo y es necesario que se piense en una nueva medida de protección que fomente el empleo.

6. CONCLUSIONES

Dentro del análisis económico, el mercado laboral, es un tema de interés. Existen diversas teorías que pretenden explicar su comportamiento, el punto más importante dentro de esta discusión es la intervención del gobierno, a través de las instituciones laborales. Desde la teoría se observa que los efectos de esta

intervención pueden ser diversos, ya que dependen del entorno en el que se aplican.

En el caso ecuatoriano, en el año 2015 se incorpora dentro del marco legal, la *ley de justicia laboral y reconocimiento del trabajo*. Reforma que se planteó con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores, garantizar la estabilidad laboral, fomentar la equidad y justicia, redistribuir la plusvalía del empleo y asegurar la seguridad social universal. En este sentido, este trabajo mide el impacto de esta ley, al analizar los cambios observados en el empleo asalariado.

Los resultados obtenidos, a partir del modelo de diferencias en diferencias permitieron confirmar la hipótesis de esta investigación, y se sugiere que la *ley de justicia laboral y reconocimiento del trabajo* dentro de su primer año de vigencia redujo en parte, la probabilidad de que un trabajador asalariado se mantenga en su trabajo. Los resultados muestran una reducción en la probabilidad de permanecer dentro de la categoría de asalariado de 4 puntos porcentuales en el primer año de aplicación.

El empleo asalariado, puede ser visto como la aproximación más cercana para medir el empleo formal. Al observar los cambios dentro de esta categoría de empleo, el hallazgo de esta investigación sugiere que, el empleo formal, en el Ecuador disminuyó, en parte, a causa de la reforma implementada en abril de 2015. Esto debido a que esta normativa, aumentó los costos de despido, redujo el periodo de prueba y eliminó el contrato a plazo fijo.

La probabilidad mantenerse dentro del empleo asalariado, pudo verse afectada, por la cautela de los empresarios ante la nueva situación legal en el mercado de trabajo. Con la implementación del contratado a plazo indefinido, se pretendía estabilizar las relaciones laborales, sin embargo, los hallazgos de esta investigación sugieren que la reforma tuvo efectos contrarios, ya que un porcentaje de los trabajadores asalariados perdió su empleo y se trasladó hacia el sector informal. La protección laboral, permite equilibrar las relaciones dentro del mercado laboral. Sin embargo, la inadecuada aplicación podría generar

algunas alteraciones. La reducción de la permanencia en el empleo asalariado, encontrada en este trabajo, es una muestra de este fenómeno.

la legislación debe orientarse hacia la flexibilidad en la contratación. Como lo sugiere Cortázar (2001), las políticas laborales que protegen en la movilidad al trabajador entregan mejores beneficios. El estado cumple con su función redistributiva, protege al trabajador (considerado la parte más débil de la relación en el mercado de trabajo) y crea condiciones adecuadas en las que las empresas puedan desarrollarse y generar empleo. En un inicio la implementación de estas leyes, colocan a los trabajadores asalariados en empleos temporales, que pueden derivar en inestabilidad dentro del mercado. Pero en el largo plazo la continua y oportuna intervención del Estado, y el trabajo en conjunto con el sector privado permiten la continua generación de empleo.

7. RECOMENDACIONES

Ante esta situación, este estudio recomienda aplicar políticas laborales, que se orienten a la protección de la movilidad, tales como la implementación de contratos de trabajo temporales, flexibilización de la jornada laboral y distribución del empleo. Estas medidas permiten fomentar la generación de empleo formal, a través de la generación de condiciones adecuadas en las que la oferta y la demanda se sientan satisfechas y protegidas.

En torno a la repercusión de la regulación laboral sobre el empleo informal en el Ecuador, este estudio recomienda, la aplicación de políticas laborales orientadas a este sector de la economía. Estas políticas deben asegurar la inclusión de los trabajadores dentro del sistema formal y mejorar la capacidad productiva de las empresas, dichas políticas pueden direccionarse al subsidio salarial o la instauración de incentivos a la formalización.

La flexibilización laboral, según lo expuesto, puede ser una forma de fomentar la contratación dentro del empleo formal, sin embargo, la facilidad de contratación y despido puede generar efectos adversos en algunas economías. Bajo este escenario, se recomienda realizar estudios que permitan medir el grado de

absorción del empleo al optar por mediadas que flexibilicen las relaciones de trabajo. Esto con el objetivo de evitar shocks de desempleo o afectaciones en la estructura del mercado.

Por otro lado, este estudio, plantea la base para futura investigaciones, enfocadas en comprobar el impacto de la reforma laboral. Para afianzar los resultados, se recomienda aislar el efecto del crecimiento económico a través de varios mecanismos. Uno de ellos puede estar direccionado a la comparación del mercado con diferentes países de la región. Al utilizarlos como mecanismos de control. Además, se puede incluir el crecimiento en la regresión a través del comportamiento micro de las empresas en cada sector de la economía

REFERENCIAS:

- Akerlof, G. (1970). The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *84*, 3, 488-500. The MIT Press.
- Bertola, G. (1990). Job security, employment and wages. *European Economic Review* .
- Cairnes, J. E. (1874). *Some Leading Principles of Political Economy Newly Expounded*.
- Cortázar, R. (2001). *Instituciones para el mercado laboral* . Corporación de Investigaciones Económicas para América Latina.
- Dickens , W., & Lang , K. (1985). A Test of Dual Labor Market Theory. *75*, 4, 792-805. *American Economic Review*.
- Edwards, R. (1979). *The Transformation of the Workplace in the Twentieth*. Londres .
- Farber, H. (1999). Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets. *3*, 2439-2483. *Handbook of Labor Economics*.
- Grubb, D., & Wells, W. (1993). *EMPLOYMENT REGULATION AND PATTERNS OF WORK*. OECD Economic Studies.
- Guzman, W. (2017). *The Effects of Increased Enforcement of the National Minimum Wage Law in a Developing Country. The case of Ecuador* .
- Hamermesh, D. (1993). Labor Demand and the Source of Adjustment Costs. *4394*. NBER working paper.
- Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment. *11*. *The Journal of Modern African Studies*.
- Heckman , J., & Sedlacek , G. (1985). Heterogeneity, Aggregation, and Market Wage Functions: An Empirical Model of Self-selection in the Labor Market. *Journal of Political Economy* .

- Jenkin, F. (1880). *The Graphic Representation of the Laws of Supply and Demand* . London School of Economics .
- Kerr, C. (1954). *The Neoclassical revisionists in labor economics. How Labor Markets work* . Lexington : Health and Co .
- Kugler, A. (2000). *The Incidence of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility and Compliance in Colombia: Evidence from the 1990 Reform*. Washington D.C, Estados Unidos : Working Paper R-393.
- Lucas, R. (1967). *Adjustment Costs and the Theory of Supply*. 75, 4. *The Journal of Political Economy*.
- Maclsaac , D., & Rama, M. (1997). *Determinants of Hourly Earnings in Ecuador: The Role of Labor Market Regulations*. 15(53), S136-S135. *Journal of Labor Economics*.
- Malthus, T. (1789). *Primer ensayo sobre población* .
- McCulloh, J. R. (1864). *The Principles of Political Economy* . Nueva York .
- Mill, J. S. (1848). *Principles of Political Economy with some of their Applications to Social Philosophy*. Londres : Longmans and green .
- Monragón-Veléz, C., Peña , X., Wills , D., & Kugler , A. (2010). *Labor Market Rigidities and Informality in Colombia*. 11(1), 65-101. *Economía Jstor* .
- Nickell, S. (1997). *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*. *Journal Economic Perspectives* .
- Núñez , J. (2002). *Empleo Formal y evasión fiscal en Colombia*. Bogotá: Archivos de economía paper 210.
- Pagés , C., & Montenegro , C. (1999). *“Job Security and the Age-Composition of employment. The case of Chile* . Working paper 398.
- Piore, M. (1975). *Notes for a theory of labor market stratification*. Massachusetts.
- Piore, M., & Peter Doeringer . (1971). *An Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington : Mass: Heat.

- R, K. (2000). Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social. Mexico.
- Saavedra, J., & Torero , M. (2000). Labor market reforms and their impact on formal labor demand and job market turnover: the case of Peru.
- Samaniego, N. (2002). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación . CEPAL.
- Sanchez, F., Duque , V., & Ruíz , M. (2009). "Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del empleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007 . Working paper 11.
- Smith, A. (1776). An Inquiry into the Nature of the wealth of Nations. Londres.
- Soto, H. D. (1991). El Otro Sendero . Chile : Diana .
- Spence, M. (1979). Investment Strategy and Growth in a New Market. 10 . Bell Journal of Economics.
- Stiglitz, J. (1987). La información y el cambio en el paradigma de la ciencia economica . Univeridad de Columbia .
- Tanzi, V. (2002). Globalization and the Future of Social Protection. 49. Scottish Journal of Political Economy.
- Thünen, H. (1895). Theory of Natural Wages. 9 . The Quarterly Journal of Economics.
- Welch, F. (1974). Minimum wage legislation in the united States . Los Angeles : University of California .

