

# **ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS  
EN EL ECUADOR, EN EL PERIODO 2004-2013.**

**PROYECTO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN  
CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS**

**WILLIAM ADRIÁN SEGURA RUIZ**

wasr\_deddy@hotmail.com

**DIRECTOR: Msc. Steevens Oswaldo Góngora Almeida**

gongores80s@yahoo.fr

**CODIRECTOR: Dr. Marco Patricio Naranjo Chiriboga**

marco.naranjo@epn.edu.ec

**QUITO, ENERO 2016**

## DECLARACIÓN

Yo, William Adrián Segura Ruiz, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

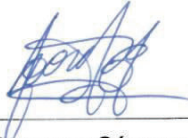


---

**William Adrián Segura Ruiz**

## CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por William Adrián Segura Ruiz, bajo mi supervisión.



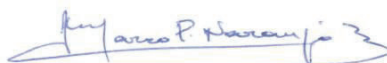
---

**Msc. Steevens Góngora A.**

**DIRECTOR**

## CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por William Adrián Segura Ruiz, bajo mi supervisión.

A handwritten signature in blue ink, reading "Marco P. Naranjo", is written above a horizontal line.

**Dr. Marco Naranjo Ch.**

**CODIRECTOR**

## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por brindarme la vida y permitirme culminar este gran sueño.

A mi madre María Ruiz y a mi padre Ángel Segura, por su amor infinito y apoyo incondicional. A mi hermanita Andrea Segura que la quiero mucho.

A toda mi familia en general, por su cariño y apoyo.

Al Msc. Steevens Góngora, por guiarme y asesorarme a lo largo de esta investigación.

Al Dr. Marco Naranjo, por su ayuda, recomendaciones y observaciones realizadas en este proyecto.

A la Dra. Yasmín Salazar, por sus valiosas observaciones en esta investigación, por su tiempo y desinteresada colaboración, le quedo infinitamente agradecido.

A la Escuela Politécnica Nacional, por otorgarme este valioso título que lo ostentaré toda mi vida.

A todos mis amig@s de la poly, de cada uno de ellos tengo un bonito recuerdo que lo llevaré siempre en mi memoria.

*"De nada sirve haber llegado a la meta, si no has disfrutado del viaje"*

William...

## DEDICATORIA

Este título lo dedico a mis padres Ángel Segura y María Ruiz, pilares fundamentales en mi vida, les doy gracias por todos sus consejos, por ser unos padres ejemplares, por todo su amor y apoyo que me han dado siempre. Los amo con todo mi corazón y les quedo infinitamente agradecido por haberme dado la educación, haberme inculcado muchos valores y enseñarme que en la vida hay que sacrificarse para obtener algo.

A mi única hermanita Andrea, gracias por ser así, por tu cariño, por tu apoyo, por comprenderme y dejarte poner un millón de apodos desde el día que naciste 😊 , te quiero mucho.

William...

# ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>LISTA DE GRÁFICOS</b> .....	<b>i</b>
<b>LISTA DE CUADROS</b> .....	<b>ii</b>
<b>LISTA DE ANEXO</b> .....	<b>iii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1 PRESENTACIÓN TEÓRICA DEL PROBLEMA .....	1
1.2 OBJETIVO GENERAL .....	2
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	2
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO Y DEL PERIODO DE ESTUDIO .....	3
1.5 HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	4
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>5</b>
2.1 EL MERCADO LABORAL .....	5
2.1.1 PRODUCTIVIDAD MARGINAL DEL TRABAJO.....	5
2.1.2 DEMANDA DE TRABAJO .....	6
2.1.3 LA OFERTA DE TRABAJO .....	7
2.1.4 ESCUELAS DEL PENSAMIENTO ECONÓMICO MÁS RELEVANTES.....	9
2.1.4.1 Escuela Clásica.....	9
2.1.4.2 La Escuela Neoclásica .....	10

2.1.4.3	La Escuela Keynesiana .....	12
2.1.5	OTROS ENFOQUES DEL MERCADO LABORAL .....	14
2.1.5.1	Curva de Phillips .....	14
2.1.5.1.1	En el corto plazo.....	15
2.1.5.1.2	La tasa de desempleo no aceleradora de la inflación .....	15
2.1.5.1.3	Del corto plazo al largo plazo .....	17
2.1.5.1.4	La curva vertical de Phillips de largo plazo.....	18
2.1.5.2	Salarios de Eficiencia .....	19
2.1.5.3	Dualismo en el Mercado de Trabajo.....	20
2.2	EL OUTSOURCING O TERCERIZACIÓN .....	21
2.3	LA INTERMEDIACIÓN LABORAL .....	22
2.4	FLEXIBILIDAD LABORAL.....	22
2.5	DEFINICIÓN DE TRABAJO PRECARIO .....	24
2.6	LA PRECARIEDAD LABORAL .....	25
2.6.1	LA PRECARIEDAD LABORAL COMO ORIGEN DEL CAPITALISMO.....	26
2.6.2	LA PRECARIEDAD LABORAL ENTRE LA MODERNIDAD Y LA MODERNIZACIÓN CAPITALISTA .....	27
2.6.3	LA PRECARIEDAD Y PRECARIZACIÓN LABORAL COMO ESPACIALIDAD.....	30
2.6.4	LA PRECARIEDAD Y PRECARIZACIÓN LABORAL COMO TEMPORALIDADES.....	32
2.7	ALTERNATIVAS PARA CONTRARRESTAR LA PRECARIEDAD LABORAL .....	33
2.8	REFORMAS LABORALES EN EL ECUADOR (1979-2006).....	36
2.9	MANDATO CONSTITUYENTE N°. 8 (2008).....	39



<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>42</b>
<b>EL MERCADO DE TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, Y EN EL ECUADOR</b> .....	<b>42</b>
3.1 MERCADO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.....	42
3.1.1 TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB Y TASA DE DESOCUPACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.....	42
3.1.2 TASA DE PARTICIPACIÓN Y OCUPACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.....	43
3.1.3 COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA LATINA ...	44
3.1.4 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO URBANO POR RAMA DE ACTIVIDAD EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.....	45
3.1.5 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO URBANO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL EN AMÉRICA LATINA.....	47
3.1.6 CONTRATOS DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA.....	48
3.2 PRECARIEDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.....	50
3.3 EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO.....	54
3.3.1 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO PERIODO 2004-2006.....	55
3.3.2 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO PERIODO 2007-2009.....	57
3.3.3 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO PERIODO 2010-2013.....	58
3.3.4 EL EMPLEO EN EL ECUADOR POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA 2006-2013.....	59
3.4 PRECARIEDAD LABORAL EN EL ECUADOR.....	60
3.4.1 NIVELES DE PRECARIEDAD LABORAL EN EL ECUADOR 2003-2004.....	61

3.4.1.1 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Ciudades .....	61
3.4.1.2 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por grupos de Edad .....	63
3.4.1.3 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Sexo.....	64
3.4.1.4 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Nivel de Educación.....	65
3.4.1.5 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Rama de Actividad .....	66
3.4.1.6 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Sector.....	67
3.4.2 ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PARA LOS ASALARIADOS EN EL ECUADOR PERIODO 1993-2003 .....	68
<b>CAPÍTULO 4 .....</b>	<b>70</b>
<b>CONSTRUCCIÓN DE LOS ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL.....</b>	<b>70</b>
4.1 DATOS PARA LA INVESTIGACIÓN.....	70
4.1.1 MARCO MUESTRAL ENEMDU .....	71
4.1.2 TRATAMIENTO A LOS VALORES FALTANTES O PERDIDOS.....	72
4.2 CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	73
4.2.1 CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES CUALITATIVAS .....	75
4.2.2 CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES CUANTITATIVAS.....	77
4.2.3 ASIGNACIÓN DE PESOS PARA LAS VARIABLES CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS .....	81
4.3 METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS ÍNDICES DE PRECARIEDAD .....	83
4.3.1 IGUAL PONDERACIÓN A LAS VARIABLES DE ANÁLISIS .....	83

4.3.2	CON PESOS EN LAS VARIABLES DE ANÁLISIS.....	84
4.3.3	ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES.....	85
<b>CAPÍTULO 5</b>	.....	<b>86</b>
<b>ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL</b>	.....	<b>86</b>
5.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ASALARIADOS PERIODO 2004-2006.....	86
5.1.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL PODER ADQUISITIVO Y HORAS LABORADAS DE LOS ASALARIADOS PERIODO 2004-2006.....	86
5.1.1.1	Poder Adquisitivo Periodo 2004-2006.....	87
5.1.1.2	Horas Laboradas Periodo 2004-2006.....	88
5.1.2	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, TIPO DE CONTRATO Y SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2004-2006.....	89
5.1.2.1	Categoría de Ocupación Periodo 2004-2006.....	89
5.1.2.2	Tipo de Contrato Periodo 2004-2006.....	91
5.1.2.3	Seguridad Social Periodo 2004-2006.....	92
5.2	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ASALARIADOS PERIODO 2007-2009.....	93
5.2.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL PODER ADQUISITIVO Y HORAS LABORADAS PERIODO 2007-2009.....	93
5.2.1.1	Poder Adquisitivo Periodo 2007-2009.....	93
5.2.1.2	Horas Laboradas Periodo 2007-2009.....	94
5.2.2	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, TIPO DE CONTRATO Y SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2007-2009.....	95
5.2.2.1	Categoría de Ocupación Periodo 2007-2009.....	96
5.2.2.2	Tipo de Contrato Periodo 2007-2009.....	97
5.2.2.3	Seguridad Social Periodo 2007-2009.....	99

5.3	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ASALARIADOS PERIODO 2010-2013.....	99
5.3.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL PODER ADQUISITIVO Y HORAS LABORADAS PERIODO 2010-2013 .....	100
5.3.1.1	Poder Adquisitivo Periodo 2010-2013 .....	100
5.3.1.2	Horas Laboradas Periodo 2010-2013 .....	101
5.3.2	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, TIPO DE CONTRATO Y SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2010-2013 .....	102
5.3.2.1	Categoría de Ocupación Periodo 2010-2013 .....	103
5.3.2.2	Tipo de Contrato Periodo 2010-2013 .....	105
5.3.2.3	Seguridad Social 2010-2013 .....	106
5.4	ANÁLISIS DE LOS ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PARA EL ECUADOR PERIODO (2004-2013).....	107
5.4.1	ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PERIODO 2004 - 2006 .	108
5.4.1.1	Índices de Precariedad Laboral por Variables Periodo 2004-2006.....	108
5.4.1.2	Índices globales de precariedad laboral Periodo 2004-2006.....	109
5.4.2	ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PERIODO 2007- 2009 .	110
5.4.2.1	Índices de Precariedad Laboral por Variables Periodo 2007-2009.....	110
5.4.2.2	Índices Globales de Precariedad Laboral Periodo 2007-2009 ....	112
5.4.3	ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PERIODO 2010 – 2013.	113
5.4.3.1	Índices de Precariedad Laboral por Variables 2010-2013.....	113
5.4.3.2	Índices Globales de Precariedad Laboral 2010-2013.....	114
5.5	PRESENTACIÓN CONJUNTA DE LOS ÍNDICES GLOBALES DE PRECARIEDAD LABORAL PERIODO 2004-2013 .....	115

<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>118</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>118</b>
6.1 CONCLUSIONES.....	118
6.2 RECOMENDACIONES .....	123
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>126</b>
<b>ANEXOS:</b> .....	<b>130</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Demanda de Trabajo .....	6
Gráfico 2 - Oferta de Trabajo .....	8
Gráfico 3 - Escenario Clásico del Mercado Laboral .....	10
Gráfico 4 - Escenario Neoclásico del Mercado Laboral.....	12
Gráfico 5 - Oferta agregada y el mercado Laboral en el caso Keynesiano .....	14
Gráfico 6 - Curva de Phillips.....	16
Gráfico 7 - Curva de Phillips Corto y Largo Plazo .....	19
Gráfico 8 - Tasa de evolución del crecimiento del PIB y tasa de desocupación urbana en América Latina y el Caribe (2004-2013).....	42
Gráfico 9 - Tasas de Participación y Ocupación Urbana (2004-2013).....	44
Gráfico 10 - Población Ocupada con protección en Salud, Pensiones, Salud y/o Pensiones (2007-2010) .....	45
Gráfico 11 - Economía Informal y Precariedad Laboral por Países (2008) .....	52
Gráfico 12 - Nivel o porcentaje de Precariedad Laboral de los asalariados por Ciudades en el Ecuador (2003-2004).....	62
Gráfico 13 - Ciudades con mayor Precariedad Laboral en el Ecuador (2003-2004) .....	63
Gráfico 14 - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por grupos de edad en el Ecuador (2003-2004).....	64
Gráfico 15 - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por Sexo en el Ecuador (2003-2004) .....	65
Gráfico 16 - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por nivel de educación en el Ecuador (2003-2004).....	66
Gráfico 17 - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por rama de Actividad en el Ecuador (2003-2004).....	67
Gráfico 18 - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por sectores en el Ecuador (2003-2004) .....	68
Gráfico 19 - Índices de Precariedad Laboral de los asalariados (1993-2003).....	69
Gráfico 20 - Función de Pertenencia de Precariedad Laboral para Variables Cuantitativas .....	75
Gráfico 21 - Índices globales de Precariedad Laboral para el Ecuador (2004-2013).....	116

## LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 - Composición del Empleo según Rama de Actividad (2000-2013) .....	46
Cuadro 2 - Composición del empleo según Categoría Ocupacional (2000-2013) .....	47
Cuadro 3 - Porcentajes de asalariados con contrato de trabajo, en la Agricultura, Industria y la Construcción (2000-2010).....	49
Cuadro 4 - Porcentaje de Asalariados con contrato de trabajo, en el Comercio, Transporte y Servicios (2000-2010) .....	50
Cuadro 5 - Principales Indicadores del Mercado Laboral Ecuatoriano (2004-2006).....	56
Cuadro 6 - Principales Indicadores del Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2009).....	57
Cuadro 7 - Principales Indicadores del mercado Laboral Ecuatoriano (2010-2013) .....	58
Cuadro 8 - Personal Ocupado en el Ecuador por Rama de Actividad (2006-2013).....	59
Cuadro 9 - Poder Adquisitivo y Horas Laboradas de los Asalariados (2004-2006) .....	87
Cuadro 10 - Categoría de Ocupación, Tipo de Contrato y Seguridad Social de los Asalariados (2004-2006) .....	89
Cuadro 11 - Poder Adquisitivo y Horas Laboradas de los Asalariados (2007-2009) .....	93
Cuadro 12 - Categoría de Ocupación, Tipo de Contrato y Seguridad Social de los Asalariados (2007-2009) .....	96
Cuadro 13 - Poder Adquisitivo y Horas Laboradas de los Asalariados (2010 -2013) .....	100
Cuadro 14 - Categoría de Ocupación, Tipo de Contrato y Seguridad Social de los Asalariados (2010-2013) .....	103
Cuadro 15 - Índices de Precariedad Laboral con Igual Ponderación y con Pesos en las Variables (2004 - 2006).....	108
Cuadro 16 - Índices Globales de Precariedad Laboral (2004-2006) .....	110
Cuadro 17 - Índices de Precariedad Laboral con Igual Ponderación y con Pesos en las Variables (2007-2009).....	111
Cuadro 18 - Índices Globales de Precariedad Laboral (2007-2009) .....	112
Cuadro 19 - Índices de Precariedad Laboral con Igual Ponderación y con Pesos en las Variables (2010-2013).....	113
Cuadro 20 - Índices Globales de Precariedad Laboral (2010-2013) .....	115

## LISTA DE ANEXO

<b>ANEXO 1:</b> Cambios Metodológicos ENEMDU.....	130
<b>ANEXO 2:</b> Decreto Ejecutivo 1232 .....	132
<b>ANEXO 3:</b> Decreto Ejecutivo 2166 .....	136
<b>ANEXO 4:</b> Ley Reformatoria al Código de Trabajo.....	146
<b>ANEXO 5:</b> Mandato Constituyente No. 8 .....	155
<b>ANEXO 6:</b> Código de Trabajo- Artículos Relacionados .....	166
<b>ANEXO 7:</b> LOSEP- Artículos Relacionados.....	171
<b>ANEXO 8:</b> Definiciones y Cálculo de los Indicadores de Ocupación .....	175
<b>ANEXO 9:</b> Descripción de las Variables .....	176
<b>ANEXO 10:</b> Factibilidad del Análisis de Componentes Principales.....	179
<b>ANEXO 11:</b> Sintaxis Bases 2004-2006 .....	181
<b>ANEXO 12:</b> Sintaxis Bases 2007-2013.....	183



## RESUMEN

En esta investigación, se realiza la construcción y el análisis de indicadores de precariedad laboral para los asalariados en el Ecuador, durante el periodo 2004 - 2013.

En el año 2008, la Asamblea Nacional Constituyente aprueba el Mandato Constituyente N°.8, en el cual se estipula la eliminación y la prohibición de la tercerización e intermediación laboral, la contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo. Debido a la aprobación de este mandato, es necesario conocer cuál fue el impacto del mismo en el mercado laboral ecuatoriano, analizar los niveles de precariedad antes durante y después de la aprobación del mandato constituyente N°. 8.

El análisis se divide en tres periodos de estudio; antes del mandato (2004-2006), durante la aprobación del mandato (2007-2009), y después de la aprobación del mandato (2010-2013).

En el primer capítulo se presenta los objetivos de la investigación, la justificación del proyecto, el periodo de estudio, y la hipótesis. En el segundo capítulo se referencia la teoría económica relacionada al mercado laboral, la teoría de la precariedad laboral y las reformas laborales en el Ecuador. En el tercer capítulo se presenta algunas investigaciones realizadas en el Ecuador y en América Latina en cuanto a precariedad laboral. En el cuarto capítulo se presenta la metodología utilizada para categorizar las variables y para el cálculo de los índices de precariedad laboral. En el quinto capítulo se presenta los estadísticos descriptivos de las variables analizadas y los índices de precariedad laboral de los tres periodos de estudio. En el sexto capítulo se presenta las conclusiones y recomendaciones.

**Palabras Clave:** Precariedad laboral, tercerización, intermediación laboral.

## ABSTRACT

In this investigation, it is made the construction and the analysis of indicators of labor precariousness for the wage-earners in Ecuador during period 2004 -2013.

In 2008, the Constituent National Assembly approves the N°8 constitutional mandate, which stipulates the elimination and prohibition of outsourcing and job placement, recruitment for hours and any form of precariousness of labour relations. Due to the approval of this mandate, it is necessary to know which was the impact of he himself in the Ecuadorian labor market, analyze the levels of precariousness before, during and after the approval of the constitutional mandate No. 8.

The analysis is divided into three periods of study before the mandate (2004-2006), during the adoption of the mandate (2007-2009), and after the approval of the mandate (2010-2013).

In the first chapter appears the objectives of the investigation, the justification of the project, the period of study, and the hypothesis. The second chapter is referenced economic theory related to the labor market, the theory of job insecurity and labor reforms in Ecuador. In the third chapter appears some investigations made in Ecuador and Latin America as far as work precariousness. the fourth chapter presents the methodology used to categorize the variables and for the calculation of indices of precarious employment. In the fifth chapter presents the descriptive statistics of the variables analyzed and indices of precarious employment of the three periods of study. In the sixth chapter presents conclusions and recommendations.

**Keywords:** Precariousness labor, outsourcing, labor intermediation.

# CAPÍTULO 1

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 PRESENTACIÓN TEÓRICA DEL PROBLEMA

El Plan Nacional de Desarrollo 2009-2013, señala que la explotación del trabajo ha consolidado una forma de acumulación, que no está al servicio de quienes lo realizan sino que es un medio de explotación prescindible. En el sexto objetivo del Plan Nacional de Desarrollo se establece “Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas” (p.271). Así mismo, el Plan Nacional de Desarrollo vigente 2013-2017, señala en su noveno objetivo la importancia de “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (p.274).

Según el diagnóstico de SENPLADES (2009), para diciembre de 2008 la desocupación en el país afectó al 5,9% de la población económicamente activa<sup>1</sup>, este desempleo estuvo acompañado con tasas de subempleo que alcanzaron el 58,1% (p.272). Este diagnóstico también señala, que la mayor parte de los ecuatorianos con el salario que perciben, no alcanzan a satisfacer todas sus necesidades básicas. La brecha entre el costo de la canasta básica y el ingreso mínimo fue del 26,3% en el 2008. De hecho, el costo de la canasta básica en junio de 2008 fue \$586.8, mientras que el ingreso familiar mensual fue \$373, (INEC, 2008).

Para la Organización Internacional de Trabajo (2011), en muchos países de América Latina, se ha tenido un crecimiento de la inseguridad laboral en las últimas décadas, especialmente en países donde existe un gran número de trabajadores

---

<sup>1</sup> Población Económicamente Activa: Son todas las personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar (desocupados).

que deben tolerar condiciones laborales precarias, inseguras, inciertas e imprevisibles. Según Aguiar (2007), muchos de los trabajadores ecuatorianos no cuentan con un empleo decente, un salario digno, un futuro seguro, la protección social ni el goce de sus derechos.

La Asamblea Nacional Constituyente (2008), señala que muchas de las empresas intermediarias, tercerizadoras y otras, actúan al margen de la ley en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía. Por esta razón, factores tales como la tercerización de servicios, la intermediación laboral, contratación por horas, salarios bajos, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva, lo cual permitiría promover y recuperar los derechos laborales en el Ecuador.

## **1.2 OBJETIVO GENERAL**

Calcular y analizar los índices de precariedad laboral de los asalariados<sup>2</sup> en el Ecuador, antes, durante y después de la aprobación del mandato constituyente N°. 8. El cual que hace referencia a la eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo. (Periodo 2004-2013).

## **1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Presentar los índices de precariedad laboral de los asalariados en el Ecuador, durante el periodo (2004-2013).

---

<sup>2</sup> Asalariados: Son las personas que trabajan en relación de dependencia ya sea en el sector público o privado y recibe un pago por su trabajo sea sueldo, salario o jornal.

- Identificar las variables que mejor expliquen la precariedad laboral y categorizarlas, para que permitan realizar el cálculo de los índices de precariedad laboral.
- Caracterizar y contrastar la precariedad laboral de los asalariados en el Ecuador, antes, durante, y después del mandato constituyente N°. 8.

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO Y DEL PERIODO DE ESTUDIO**

En el gobierno del Economista Rafael Correa, se convoca a consulta popular para dar paso a la creación de una Asamblea Nacional Constituyente, la cual elabore una nueva constitución. La creación de la Asamblea Nacional Constituyente, fue ordenada por el 81.72% de los votantes en la consulta popular del 15 de abril de 2007<sup>3</sup>. A los treinta días del mes de Marzo del 2008, la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador aprueba el Mandato Constituyente N°. 8.

Debido a la aprobación de este mandato, es importante realizar esta investigación; en la cual se realizará la construcción y el análisis de los índices de precariedad laboral para los asalariados, antes (2004-2006), durante (2007-2009) y después (2010-2013) de la aprobación del Mandato Constituyente N°.8. La construcción y análisis de estos índices, permitirá determinar los niveles de precariedad laboral de los asalariados en los tres periodos de estudio, dónde; se podrá identificar qué periodo fue el más precario y que periodo fue el menos precario, identificar qué año fue el más precario en cada periodo, analizar el efecto que tuvo la aprobación del mandato constituyente, así como también; de los resultados de esta investigación, se obtendrá conclusiones y recomendaciones que podrían aportar a la creación de nuevas políticas públicas en el ámbito laboral.

En esta investigación se realizará el estudio de la precariedad laboral de los asalariados en el Ecuador desde el año 2004 al 2013, con el fin de contrastar la

---

<sup>3</sup> Ver en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Asamblea\\_Constituyente\\_de\\_Ecuador\\_de\\_2007\\_y\\_2008](https://es.wikipedia.org/wiki/Asamblea_Constituyente_de_Ecuador_de_2007_y_2008)

precariedad laboral antes, durante, y después de la aprobación del mandato constituyente N°.8 y de homologar los cambios metodológicos que ha tenido la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), se ha dividido el estudio en tres periodos. El primer periodo de estudio corresponde a los años 2004, 2005 y 2006, es preciso mencionar, que en este periodo se dio dos reformas en el ámbito laboral, una fue el decreto ejecutivo N°. 2166 en 2004 y la ley reformativa al código de trabajo en 2006 las cuales son explicadas más adelante en la sección 2.8. El segundo periodo de estudio corresponde a los años 2007, 2008 y 2009, en el año 2007 la ENEMDU implementa una nueva metodología<sup>4</sup>, en este periodo tenemos también, la aprobación del mandato constituyente N°.8. El último periodo de estudio corresponde a los años 2010, 2011, 2012, 2013, en este periodo no existió ninguna reforma.

## **1.5 HIPÓTESIS DE TRABAJO**

En esta investigación se plantea la siguiente hipótesis:

En el Ecuador después de la aprobación del Mandato Constituyente N°. 8, se ha eliminado la tercerización, la contratación por horas y toda forma de precarización laboral.

---

<sup>4</sup> Ver en el Anexo 1 los cambios metodológicos en la ENEMDU.

## CAPÍTULO 2

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 EL MERCADO LABORAL

Según Nuñez (2003), el mercado laboral es un mercado específico que se compone de dos variables fundamentales.

- **La demanda del mercado laboral:** Son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ellas.
- **La oferta del mercado laboral:** Está constituida por el conjunto de trabajadores, que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

##### 2.1.1 PRODUCTIVIDAD MARGINAL DEL TRABAJO<sup>5</sup>.

La productividad marginal del trabajo, es la variación porcentual que existe cuando la empresa contrata una unidad más de trabajo. La PML<sup>6</sup>, se muestra como una función de la cantidad de trabajo en la empresa, esta curva tiene pendiente negativa, porque; cada trabajador extra genera un incremento en la producción cada vez menor. Dado que la empresa que maximiza utilidades contrata trabajo hasta el punto donde se igualan la PML y el salario real<sup>7</sup> ( $w/P$ ).

Puede usarse la curva PML del gráfico 1, para relacionar la demanda por trabajo con el nivel de los salarios reales, por ejemplo; si el salario real está en el punto

---

<sup>5</sup> Ver en (Larraín & Sachs, 2002, pág. 64) .

<sup>6</sup> PML: Productividad marginal del trabajo

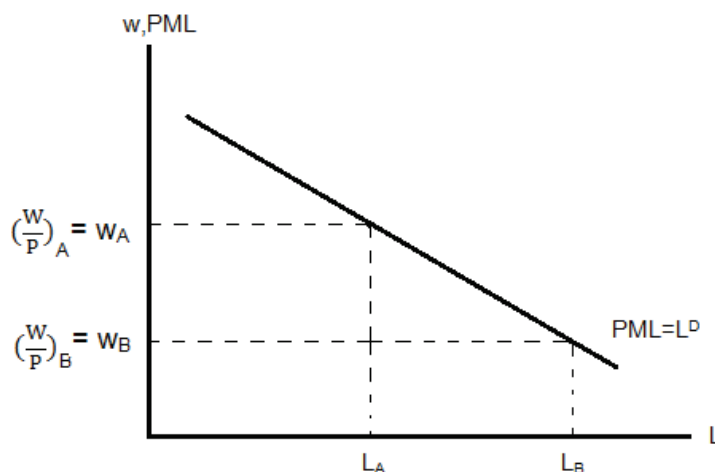
<sup>7</sup> Salario Real: Es el salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero)

LA. En cambio, si el salario es  $W_B < W_A$ , entonces la cantidad demandada es  $L_B > L_A$ . El punto básico es claro; la demanda por trabajo de la empresa es una función decreciente del salario real. A mayor salario real, menor es la cantidad demandada de trabajo, suponiendo un nivel dado de acervo de capital y tecnología.

Cuando aumenta el nivel de tecnología (T) o el nivel de acervo de capital (K), la PML tiende a desplazarse hacia la derecha; para un nivel dado de trabajo, el producto marginal del trabajo será mayor si la empresa tiene más capital o mejor tecnología. Como se desprende del gráfico 1, el desplazamiento de la curva PML hacia la derecha significa que la empresa contratará más trabajo para un salario real dado, entonces; la demanda por trabajo es una función creciente del nivel de acervo de capital y tecnología.

### 2.1.2 DEMANDA DE TRABAJO<sup>8</sup>

La demanda de trabajo, hace referencia la cantidad de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar, ya que para el proceso de producción de las empresas la mano de obra es un factor importante.



**Gráfico 1** - Demanda de Trabajo

Fuente: (Larraín & Sachs, 2002, pág. 65)

Elaborado por: William Segura Ruiz

<sup>8</sup> Ver en (Larraín & Sachs, 2002, pág. 65)



Estas conclusiones pueden resumirse formulando la demanda de trabajo de las empresas como una función de salario real.

$$L^D = L^D(w/P^{-}, K^{+}, T^{+})$$

La ecuación indica que cuando K y T son fijos, un salario real más alto generará una menor demanda por trabajo. Al mismo tiempo, con w/P fijo, un mayor acervo de capital o una mejor tecnología generarán una mayor demanda por trabajo.

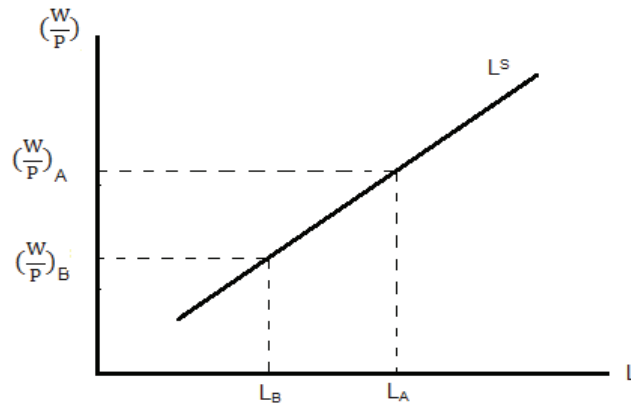
### 2.1.3 LA OFERTA DE TRABAJO<sup>9</sup>

Según Larraín y Sachs (2002), la oferta de trabajo es brindada por las familias en el mercado de trabajo. Estas ofrecen al mercado laboral una cantidad de trabajo, la cual está determinada por la distribución diaria de su tiempo, entre las actividades que realiza dentro del mercado de trabajo (trabajo) y las actividades que realiza fuera del mismo (ocio). El trabajo también es definido como el empleo, en el cual se recibe remuneración, mientras que el ocio se refiere a las actividades realizadas por los individuos, que no reciben remuneración alguna.

La mejor opción laboral para las familias, depende del nivel de mercado y de los salarios, lo que significa que la relación entre trabajo y ocio maximice la utilidad del grupo familiar, donde la utilidad depende tanto del consumo de bienes (que son financiados por el ingreso proveniente del salario) como del ocio. Por lo regular, la familia encontrará una solución intermedia, distribuyendo el tiempo entre el trabajo para obtener ingresos y el ocio, de acuerdo con el salario de mercado. El resultado es una función de oferta de trabajo en donde la cantidad ofrecida de trabajo ( $L^S$ ) es una función del salario real (w/P).

---

<sup>9</sup> Ver en (Larraín & Sachs, 2002, pág. 66)



**Gráfico 2 - Oferta de Trabajo**  
 Fuente: (Larraín & Sachs, 2002, pág. 66)  
 Elaborado por: William Segura Ruiz

$$L^S = L^S (W/P^{(+)})$$

Se debe señalar que salarios más altos no siempre llevan a una mayor oferta, puesto que pueden llevar a una oferta de trabajo menor, o no tener ningún efecto sobre la oferta laboral. Esto se debe a que cuando aumentan los salarios reales, entran en operación dos fuerzas distintas, el efecto sustitución y el efecto ingreso:

- **El efecto sustitución:** Este efecto se da porque un mayor salario real encarece el tiempo de ocio, en el sentido de que cada hora de ocio significa renunciar a un monto mayor de consumo, cuando el salario real aumenta. Con el ocio más caro, las familias lo sustituyen por más horas de trabajo, para aprovechar los mejores salarios.
- **El efecto ingreso:** Este efecto se da cuando  $W$  aumenta, la familia se enriquece y puede darse el lujo de escoger más ocio. Para una cantidad dada de  $L$  un  $W$  mayor significa que es posible consumir un monto mayor.

Es por esto que el efecto de un aumento de salarios sobre la oferta de trabajo es teóricamente ambiguo, el efecto sustitución tiende a aumentar  $L$ , mientras que el efecto ingreso tiende a disminuir  $L$ . La influencia relativa de estos dos efectos dependerá de las preferencias del grupo familiar. Sin embargo; los estudios

empíricos tienden a respaldar la idea de que la curva de la oferta laboral tiene pendiente positiva como la que se muestra en el gráfico 2. Lo que sugiere que el efecto sustitución predomina sobre el efecto ingreso. Jerry Hausman, del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT).

#### **2.1.4 ESCUELAS DEL PENSAMIENTO ECONÓMICO MÁS RELEVANTES**

El mercado laboral ha sido objeto de varias interpretaciones teóricas. Las principales escuelas del pensamiento económico que han analizado el mercado de trabajo son las siguientes:

- Clásica
- Neoclásica
- Keynesiana

##### **2.1.4.1 Escuela Clásica<sup>10</sup>**

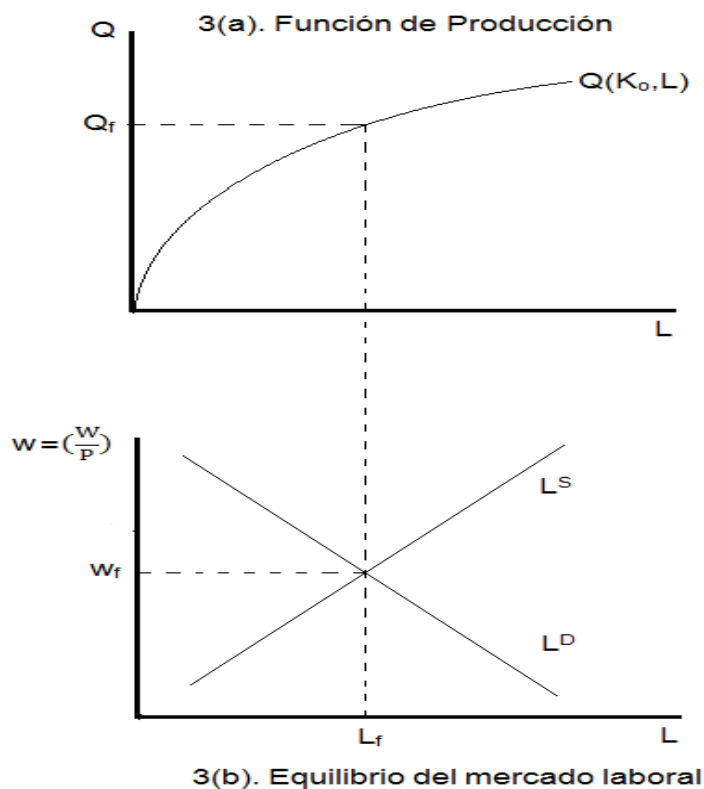
Una vez determinada la demanda y la oferta de trabajo, combinamos ambas ecuaciones para determinar el equilibrio del mercado de trabajo. Según Larraín y Sachs (2002) el enfoque clásico supone que  $W$  es flexible y que se ajusta para mantener en equilibrio a la oferta y la demanda por trabajo. Suele decirse que el salario real “equilibra” el mercado de trabajo. En un mercado en equilibrio, el trabajo está plenamente empleado, en el sentido de que las empresas desean contratar exactamente tanto trabajo ( $L^D$ ) como los trabajadores desean ofrecer ( $L^S$ ), por un salario real determinado por el mercado.

Se puede representar gráficamente este escenario clásico del mercado laboral (Gráfico 3), donde se muestra como se equilibra el mercado laboral en el punto de intersección, entre la demanda y oferta de trabajo. Este punto de intersección, determina el nivel de equilibrio del trabajo, el que se representa por  $L_f$  para indicar el nivel de “pleno empleo”. El salario real de equilibrio es  $w_f$ , dado un nivel de

---

<sup>10</sup> Ver en (Larraín & Sachs, 2002, pág. 67).

empleo  $L_f$  la función de producción del gráfico 3(a) determina el correspondiente nivel de producto de pleno empleo, que se representa por  $Q_f$ .



**Gráfico 3 - Escenario Clásico del Mercado Laboral**

Fuente: (Larraín & Sachs, 2002, pág. 67)

Elaborado por: William Segura Ruiz

#### 2.1.4.2 La Escuela Neoclásica<sup>11</sup>

Para Carrasco, Prado y Castaño (2011) la escuela neoclásica reconoce al mercado de trabajo como cualquier otro mercado. Lo fundamental es el comportamiento del individuo, que no se ve afectado por cuestiones sociales, espaciales, de tiempo o de recursos (todos ellos se suponen inagotables), las instituciones no son consideradas dentro del análisis. El mercado de trabajo neoclásico, principalmente se basa en la libre competencia y en la ley de Say<sup>12</sup>, garantizando una tendencia irreversible al equilibrio de los mercados, en estos las empresas deciden

<sup>11</sup> Ver en (Carrasco, Prado, & Castaño, 2011, pág. 90)

<sup>12</sup> La ley de Say: Es un principio económico que indica que no puede existir demanda sin haber oferta.

racionalmente cuanto trabajo contratan en un momento dado, escogiendo aquellas cantidades que maximizan sus beneficios, sujetas a restricciones tecnológicas y de los mercados en los que operan.

Las empresas maximizan beneficios, en el punto en que el ingreso del producto marginal de dicho factor es igual al coste marginal de contratar una unidad adicional de mano de obra. En equilibrio, los oferentes y demandantes de trabajo alcanzan los máximos de beneficio y de utilidad respectivamente y por ese motivo no intentan modificar tal situación. La teoría neoclásica del mercado de trabajo se inserta en el paradigma de equilibrio general Walrasiano<sup>13</sup>, por lo que el proceso de ajuste al equilibrio es similar al de otros mercados, el movimiento de los precios supuestamente flexibles conducirá automáticamente al pleno empleo de los factores productivos. Si hay desempleo, este sería un resultado transitorio, involuntario (pero difícil de eliminar) o voluntario, es decir; debido a que los buscadores de empleo no aceptan el salario que fija el mercado de acuerdo a lo que se considera que es su productividad marginal.

De esta manera las formas de desempleo persistentes, solo pueden provenir de una disfunción del mercado de trabajo, por ejemplo; de una fijación normativa de un salario mínimo vital<sup>14</sup> que esté por encima de la productividad marginal o de los sindicatos que restrinjan la autonomía de los empleadores para negociar sus salarios.

---

<sup>13</sup> Teoría del Equilibrio General Walrasiano: Se basa en que la actuación de la oferta y la demanda en un mercado depende de los precios establecidos en el resto de mercados.

<sup>14</sup> Salario Mínimo Vital: Hace referencia al ingreso mínimo que requiere una persona para solventar o cubrir sus necesidades humanas básicas como alimentación, vivienda, transporte, vestido, educación, salud, recreación entre otras.



“trabajo-ocio”. La idea básica del modelo keynesiano más simple es que, con  $w$  fijo el nivel del salario real  $W/P$  variará inversamente con el nivel de precios.

Ahora consideramos las ecuaciones de la oferta agregada y de la demanda de trabajo.

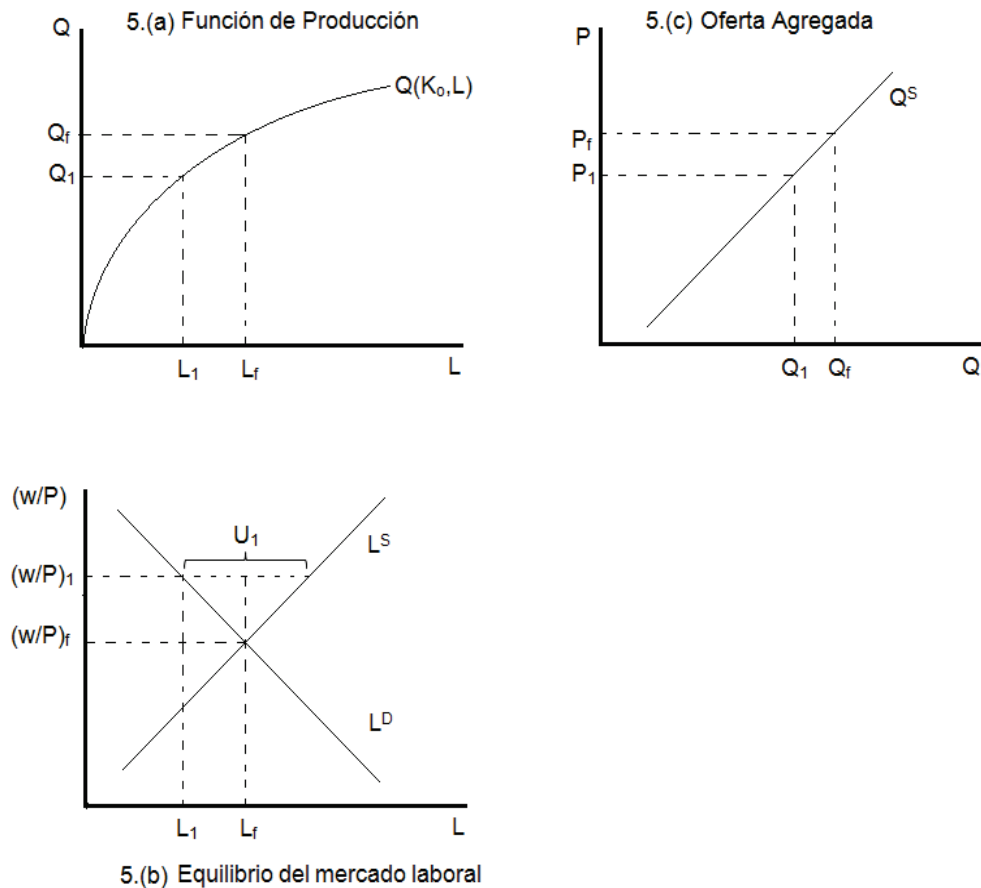
$$L^D = L^D (W/P^{(-)}, K^{(+)}, t^{(+)})$$

$$Q^S = Q^S (W/P^{(-)}, K^{(+)}, t^{(+)})$$

A medida que sube el nivel de precios ( $P$ ), cae el salario real y de acuerdo a la ecuación de demanda de trabajo sube el nivel deseado del insumo laboral, mientras que según la ecuación de oferta agregada se ve que también aumenta el nivel deseado de oferta de producto. Como resultado la curva de oferta agregada tiene pendiente positiva, como se muestra en el gráfico 5.(c). Supongamos que, cuando el nivel de precios se encuentra en  $P_f$  en esa figura, el salario está en el nivel de pleno empleo ( $w_f = w/P_f$ ), entonces el producto correspondiente a  $P_f$  será  $Q_f$ . Con  $P_1 < P_f$  el salario real es mayor que el nivel de equilibrio del mercado ( $w/P_1 > w_f$ ) y el nivel del producto  $Q_1$  es menor que  $Q_f$ . En el mercado laboral que se describe en el gráfico 5.(b), la oferta de trabajo excederá la demanda por trabajo al nivel de salario real igual a  $w/P_1$ , este exceso de oferta de trabajo es la magnitud del desempleo, que se muestra como  $U_1$  en la figura.

El hecho de que la curva de oferta agregada keynesiana sea de pendiente positiva, tiene consecuencias importantes para la formulación de políticas económicas. En esta situación, el gobierno queda en posición de afectar significativamente los niveles del producto y de empleo en la economía. Al realizar acciones de política que cambien el nivel de precios, el gobierno también afecta el salario real y por lo tanto el nivel de la oferta de producto.

Una devaluación de la moneda, por ejemplo; tenderá a hacer subir los precios, bajar el salario real y aumentar el empleo si los salarios nominales son rígidos, en tanto que; bajo el modelo clásico la misma política simplemente hará subir el nivel de precios sin ningún cambio en los salarios reales o el empleo.



**Gráfico 5 - Oferta agregada y el mercado Laboral en el caso Keynesiano**  
 Fuente: (Sachs & Larraín, 1994, pág. 60)  
 Elaborado por: William Segura Ruiz

## 2.1.5 OTROS ENFOQUES DEL MERCADO LABORAL

### 2.1.5.1 Curva de Phillips<sup>16</sup>

Según Samuelson y Nordhaus (2005), la curva de Phillips es una herramienta para entender la inflación, esta curva muestra la relación entre el desempleo e inflación, la idea básica es que cuando el producto es alto y el desempleo es bajo los precios y salarios tienden a subir con mayor rapidez. Lo anterior ocurre porque, trabajadores y sindicatos presionan más fuerte para que los salarios aumenten

<sup>16</sup> Ver en (Samuelson & Nordhaus, 2005, pág. 651;652)



cuando no hay vacantes de trabajo y las empresas pueden subir los precios con más facilidad cuando las ventas se disparan. Lo contrario también es válido, un desempleo tiende a bajar la inflación.

#### 2.1.5.1.1 En el corto plazo

Los macroeconomistas distinguen entre las curvas de Phillips en el corto plazo y en el largo plazo. En el gráfico 6, se muestra una curva típica de Phillips, el eje horizontal del diagrama representa la tasa de desempleo y la escala vertical representa la tasa anual de la inflación de precios. En la medida que se mueve hacia el lado izquierdo de la curva de Phillips al reducir el desempleo, la tasa de precios y salarios se incrementa, y para indicarlo la altura de la curva sube. Una curva de Phillips en el corto plazo muestra la relación inversa que existe entre la inflación y desempleo.

#### 2.1.5.1.2 La tasa de desempleo no aceleradora de la inflación

Al estudiar cuidadosamente los periodos inflacionarios, los economistas notaron que la curva de Phillips dibujada en el gráfico 6 era bastante inestable. Con base en el trabajo teórico de Edmund Phelps, Milton Friedman y pruebas estadísticas de la historia real, los macroeconomistas desarrollaron la teoría moderna de la inflación, la cual distingue entre el largo y el corto plazo. La curva de Phillips con pendiente negativa que se muestra en el gráfico 6, solo se sostiene en el corto plazo. En el largo plazo la curva de Phillips es vertical, no con pendiente negativa. Este enfoque implica que en el largo plazo, existe una tasa de desempleo mínima que es congruente con una inflación estable. Esta es la Tasa de desempleo no aceleradora de la inflación o NAIRU<sup>17</sup>.

La tasa de desempleo no aceleradora de la inflación o NAIRU, es aquella tasa de desempleo congruente con una tasa de inflación constante. En la NAIRU, las fuerzas ascendentes y descendentes sobre precios y salarios están en equilibrio, por lo cual la inflación no tiene tendencia a cambiar. La NAIRU es la tasa de

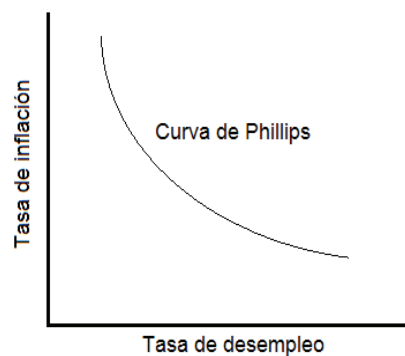
---

<sup>17</sup> El nombre original de la NAIRU fue. "Tasa natural de desempleo".

desempleo más baja sostenible sin que se ejerza una presión al alza sobre la inflación.

La idea que respalda la NAIRU, es que el estado de la economía puede dividirse en tres situaciones:

- **Exceso de demanda:** Cuando los mercados están rígidos en extremo, con bajo desempleo y alta utilización de la capacidad, precios y salarios estarán sujetos a la inflación inducida por la demanda o vemos inflación creciente.
- **Exceso de oferta:** En situaciones de recesión con alto desempleo y fábricas ociosas, las empresas se inclinan a vender con descuento y los trabajadores presionan menos agresivamente por aumentos de sueldo. La inflación de precios y salarios tiende a moderarse.
- **Presiones Naturales:** Ciertas veces la economía opera “en neutral”. Las presiones al alza de las vacantes de empleo, corresponden exactamente a las presiones a la baja del desempleo. No hay choques de oferta, debido al petróleo u otras fuentes exógenas. Aquí la economía se encuentra en la NAIRU, y la inflación ni sube ni baja.



**Gráfico 6 - Curva de Phillips**

Fuente: (Samuelson & Nordhaus, 2005, pág. 651)

Elaborado por: William Segura Ruiz

### 2.1.5.1.3 Del corto plazo al largo plazo

La idea básica consiste, en que cuando los cambios de precio son imprevistos o no anticipados, la curva de Phillips en el corto plazo tiende a cambiar hacia arriba o hacia abajo. Este cambio se ilustra mediante la serie de pasos del “ciclo de auge” que veremos a continuación en el gráfico 7.

- **Periodo 1:** En el primer periodo, el desempleo se encuentra en la NAIRU. No hay sorpresas de oferta ni de demanda, y la economía se encuentra en el punto A en la parte baja de la curva de Phillips del corto plazo.
- **Periodo 2:** Después, supongamos que hay una expansión económica que reduce la tasa de desempleo. A medida que más baja el desempleo, las empresas contratan trabajadores más vigorosamente y dan mejores aumentos de sueldo que antes. A medida que la producción se acerca a la capacidad máxima, los márgenes sobre los precios se elevan. Precios y salarios comienzan a acelerarse. En términos de nuestra curva de Phillips, la economía se mueve hacia arriba y hacia la izquierda hasta el punto B en su curva de Phillips de corto plazo (a lo largo del CPCP en el gráfico 7). Como se muestra en la figura, las expectativas de inflación todavía no cambian, por lo cual la economía permanece en la curva original de Phillips, en CPCP. Como consecuencia de una menor tasa de desempleo, la inflación sube durante el segundo periodo.
- **Periodo 3:** Cuando la inflación sube, empresas y trabajadores se sorprenden y establecen sus nuevas expectativas inflacionarias más arriba. Por lo tanto, comienzan por descontar esta tasa mayor de inflación esperada en sus decisiones de precios y salarios. Su consecuencia es un cambio en la curva de Phillips de corto plazo. En el gráfico 7 podemos observar esta nueva curva como CPCP’.

La nueva curva de Phillips de corto plazo, se encuentra arriba de la curva original, lo cual refleja la tasa superior de inflación esperada. Hemos

dibujado la curva, de tal forma que la nueva tasa de inflación del periodo 3, sea igual a la tasa de inflación del periodo 2. Si hay una disminución de la actividad económica y regresa la tasa de desempleo a la NAIRU en el periodo 3, la economía se mueve al punto C. Aun cuando la tasa de desempleo sea igual a la del periodo 1, la inflación será superior lo cual refleja el cambio ascendente de la curva de Phillips de corto plazo.

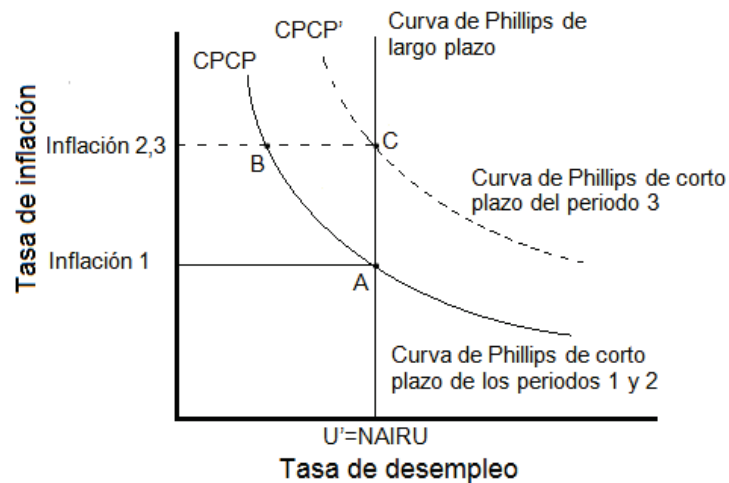
Debido a que se ha incrementado la tasa de inflación esperada, la tasa de inflación es superior en el periodo 3 que en el periodo 1, aun cuando el desempleo es igual.

#### 2.1.5.1.4 La curva vertical de Phillips de largo plazo

Cuando la tasa de desempleo se aleja de la NAIRU, la tasa de inflación tenderá a cambiar. ¿Qué sucede si la brecha entre la tasa de desempleo actual y la NAIRU persiste?, por ejemplo; digamos que la NAIRU es de 5% mientras la tasa de desempleo actual es de 3%. Debido a la brecha, la inflación tenderá a subir de un año a otro. La inflación puede ser de 3% en el primer año, 4% en el segundo año, 5% en el tercero y puede seguir moviéndose hacia arriba de ahí en adelante. ¿Cuándo se detiene esta espiral ascendente?, esta sólo se detendrá cuando el desempleo regrese a la NAIRU, es decir; que mientras el desempleo esté por debajo de la NAIRU, la inflación de los salarios tenderá a incrementarse. Por el contrario; cuando el desempleo es alto se observará el comportamiento opuesto. En este caso, la inflación tenderá a la baja siempre que el desempleo esté por encima de la NAIRU. Sólo cuando el desempleo está en la NAIRU la inflación se estabilizará, sólo entonces los cambios en oferta y demanda estarán en equilibrio en distintos mercados laborales; sólo entonces la inflación (cualquiera que sea su tasa inercial) no tiende a crecer ni tampoco a decrecer.

La teoría moderna de la inflación, tiene implicaciones importantes para la política económica. Supone que existe un nivel mínimo de desempleo del cual puede gozar una economía en el largo plazo, si se presiona la economía a muy altos niveles de producción y empleo, se disparará una espiral inflacionaria ascendente de precios

y salarios. Esta teoría también proporciona una fórmula para contener la inflación, cuando la tasa de inflación es demasiado alta, un país puede restringir el dinero con rigidez, desatar una recesión, elevar la tasa de desempleo por encima de la NAIRU y por ende reducir la inflación. La NAIRU define la zona neutral entre tensión excesiva/inflación a la alza y alto desempleo/inflación a la baja. En el corto plazo la inflación puede reducirse elevando el desempleo por encima de la NAIRU, pero en el largo plazo la NAIRU es la tasa de desempleo más baja sostenible.



**Gráfico 7 - Curva de Phillips Corto y Largo Plazo**

Fuente: (Samuelson & Nordhaus, 2005, pág. 653)

Elaborado por: William Segura Ruiz

### 2.1.5.2 Salarios de Eficiencia<sup>18</sup>

Según Saíz (2004), la idea básica detrás de los modelos de salario de eficiencia, es que la productividad de los trabajadores se incrementa al hacerle su salario. El salario de eficiencia, viene definido como aquel establecido por la empresa según sus objetivos internos de eficiencia y coste laboral. Dicho salario, incitará a aumentar la productividad, al igual que minimizará tanto el coste unitario por trabajador como el coste de rotación. Como resultado no son las fuerzas del mercado de oferta y demanda quienes establecen el salario de eficiencia, si no la empresa.

<sup>18</sup> Ver en (Saíz Álvarez, 2004, pág. 26)

La imposición de un salario de eficiencia, tiene importantes repercusiones sociales y económicas. Así, si es menor que el establecido por el mercado, los asalariados tenderán a buscar trabajo en otras organizaciones, en donde los salarios sean superiores. Como resultado de esto aumentarán los costes de rotación y si la empresa ha intervenido en políticas de formación de capital humano, otras empresas se beneficiarán de dicho volumen de conocimientos adquiridos por los trabajadores.

Cuando los costes de rotación son elevados y sobre todo, cuando el personal ha adquirido conocimientos especializados dentro de la organización, la empresa se verá incentivada a mantener a esos trabajadores dentro de ella. En caso contrario, se podrían formar empresas competidoras dentro del mismo sector de actividad, lo que mermaría las ventajas competitivas<sup>19</sup> de la primera. Sólo la aparición de desempleo involuntario<sup>20</sup> en el mercado, podría forzar a los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo con el consiguiente beneficio para la empresa.

### **2.1.5.3 Dualismo en el Mercado de Trabajo<sup>21</sup>**

Según Saíz (2004), aplicados los costes de rotación a los modelos insiders-outsiders, el mercado de trabajo se dualiza. En efecto, los insiders (trabajadores en activo) con el auxilio de los sindicatos a defender sus reivindicaciones salariales en los procesos de negociación colectiva, generalmente a tres bandas (empresarios-Gobierno-Sindicatos), excluyen a los outsiders (parados) del mercado de trabajo, al ser rígidos a la baja los salarios de aceptación o de reserva.

Esta dualización del mercado laboral, incita a los parados a ofertarse en el mercado a unos salarios de aceptación o de reserva sensiblemente inferiores a los

---

<sup>19</sup> Ventajas Competitivas: Son ventajas que posee una empresa ante otras empresas del mismo sector o mercado, que le permite destacar o sobresalir ante ellas, y tener una posición competitiva en el sector o mercado.

<sup>20</sup> Desempleo Involuntario: Comprende a todas aquellas personas que buscando trabajo y estando dispuestas a aceptarlo con condiciones mínimas no lo encuentran, a pesar de que están capacitados para los trabajos a los cuales se presenten.

<sup>21</sup> Ver en (Saíz Álvarez, 2004, pág. 27)

establecidos por ley, lo que crea a su vez una economía sumergida o paralela. Además, para que un outsider se convierta en insiders, la empresa a de soportar los costes de contratación y de formación. Por eso, y aunque los salarios sean demasiado elevados para alcanzar el pleno empleo, el poder de mercado de los trabajadores internos hará que la empresa no tenga incentivos para contratar a los trabajadores externos dispuestos a trabajar por un salario menor.

En todo mercado de trabajo, el proceso formativo tiene importancia. Así, en un estudio realizado durante el periodo 1991-1995 para trabajadores británicos, se demuestra que los trabajadores con contratos de empleo de corta duración, o que no están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva, no se encuentran incentivados para mejorar en su formación. Así, los trabajadores a tiempo parcial reciben un 8% menos formación que los de a tiempo completo, mientras que los afiliados a un sindicato reciben un 9% más de formación que los no afiliados.

## **2.2 EL OUTSOURCING O TERCERIZACIÓN**

Según López (2001), para entender la tercerización lo que primero se debe conocer es que los procesos de globalización han provocado que la competencia entre las empresas sea más feroz, que la tecnología se desarrolle rápidamente y que las empresas que operaban en mercados locales lleguen a internacionalizarse, entrando a competir en el mercado de las grandes corporaciones. La tercerización surge como respuesta a la inexistencia de empresas que sean realmente productivas en todas sus actividades, las empresas modernas tienen varios campos donde es difícil alcanzar un alto desempeño por sí mismas. Una herramienta que desarrollaron las grandes firmas, en su intento por conservar la supremacía es la tercerización, esta herramienta nació en la IBM como una estrategia de nuevos competidores. La recesión económica mundial que se presentó a finales de los años ochenta, sumada a la globalización económica, obligó a las firmas a reducir sus costos como política de competitividad y eficiencia, esta coyuntura permitió que la tercerización tomara más fuerza e incrementara la especialización.

La definición de outsourcing según López (2001) es la siguiente:

*“Outsourcing es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio”.*

### **2.3 LA INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Según Valdez (2006), la intermediación laboral se da cuando una determinada empresa se convierte en un proveedor de empleados a una empresa usuaria, para que esta última los dirija, estos trabajadores se integran a la empresa usuaria como si fueran contratados por esta, la empresa usuaria determina las tareas y supervisa su ejecución.

El artículo 4 del reglamento de la ley de intermediación laboral, señala que no son supuestos de intermediación los contratos de gerencia, obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se encargue de una etapa de la actividad productiva y los servicios que se presten por empresas contratistas y subcontratistas, siempre que “asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación”<sup>22</sup>.

### **2.4 FLEXIBILIDAD LABORAL**

Los orígenes de la flexibilidad laboral según Galindo (2013), surge en los años ochenta debido a un desempeño económico deficiente, tanto en países industrializados como en algunos países en desarrollo, en donde hubo un

---

<sup>22</sup> Ley Reformatoria al Código del Trabajo mediante el cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios, Art. (1).- Definiciones, R.O. 298 del 23 de junio de 2006.



estancamiento en la producción, alto desempleo e inflación. Se concluyó que en esta época, el principal problema del mercado laboral es su rigidez que se ve reflejado en el costo de la mano de obra, las condiciones de empleo, la cantidad y calidad de los recursos humanos. La rigidez del mercado de trabajo se debe a limitaciones institucionales, políticas sociales, legislación, acuerdos colectivos, negociaciones centralizadas, acción sindical y directrices gubernamentales. Por lo tanto, para flexibilizar el mercado de trabajo es necesario eliminar normas y reglamentos que impiden absorber la oferta de mano de obra, adaptarse a las exigencias del cambio tecnológico y la competencia.

Para los economistas la flexibilidad laboral hace referencia a la capacidad de los salarios nominales<sup>23</sup> de aumentar o disminuir, dependiendo de la situación del mercado de trabajo, sin embargo; el concepto de flexibilidad laboral es mucho más amplio e incluye la capacidad de adaptación, por ejemplo; La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 1986) define a la flexibilidad laboral como la capacidad que tienen los particulares e instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias (Galindo, 2013).

Galindo (2013) señala que el concepto de flexibilidad laboral, adquiere diferentes significados dependiendo de los sistemas laborales que predominan en cada país y de las necesidades de los empleadores, por ejemplo; en Estados Unidos de América la flexibilidad laboral se ha relacionado con la libertad para distribuir la mano de obra dentro de la empresa. En Europa, en los primeros 5 años de la década de los ochenta, se relacionó con la libertad por parte de los empleadores para despedir trabajadores en forma transitoria o permanente según las condiciones económicas. Podemos concluir, que la finalidad de la flexibilización laboral, es que exista posibilidad para que la mayor cantidad de personas puedan ingresar al mercado de trabajo, con una fuerte movilidad y adaptabilidad a los ciclos económicos. La consecuencia de esto es la incertidumbre y la imposibilidad que tiene el trabajador de proyectar a futuro, por su parte; los empleadores gracias a la flexibilidad laboral han podido prescindir de sus trabajadores sin una

---

<sup>23</sup> Salario Nominal: Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada.

indemnización, otorgar contratos temporarios y no afiliar a sus empleados a la seguridad social.

## **2.5 DEFINICIÓN DE TRABAJO PRECARIO**

El término “trabajo precario” es utilizado actualmente en todo el mundo, su definición es multifacética y ambigua. Según la Organización Internacional de Trabajo (2011), un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo puede definir por la incertidumbre que el empleado tiene en cuanto a la duración de su empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, no gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para la afiliación a un sindicato y negociar colectivamente.

Los empleados con contratos temporales de diversa duración, sean estos contratados directamente o a través de una agencia, se pueden ver beneficiados con un trabajo a corto plazo, sin embargo; estos empleados tienen la incertidumbre de que si su contrato de trabajo se prolongará o no, por esta razón; este tipo de contratos de trabajo son considerados precarios, los contratos temporales por lo general suelen ofrecer un salario más bajo y no siempre brindan los mismos beneficios que un contrato de trabajo permanente. Otro aspecto que caracteriza un trabajo precario, es cuando un trabajador no conoce con claridad cuál es la verdadera identidad de su empleador, es decir; cuando es contratado por una agencia de empleo o un subcontratista, pero desempeña su trabajo para una empresa usuaria independiente, bajo esta situación el trabajador se encuentra en una situación precaria, puesto que no está claro, cuál de las dos partes debería responsabilizarse por sus derechos y beneficios (Organización Internacional de Trabajo , 2011).

Al término de los años ochenta, la problemática del trabajo precario se empieza a apreciar dentro de las sociedades a nivel mundial, sin embargo; esta situación era más notoria en algunos países o quizás en otros países se vivían condiciones de precariedad laboral sin que los trabajadores lo notaran. En la actualidad, el trabajo

precario es más concurrente debido al fenómeno de la globalización, ya que los empresarios se ven beneficiados al contratar trabajadores baratos y flexibles, aumentando considerablemente sus ingresos a costa de la disminución de las prestaciones a los trabajadores. Desde la perspectiva de Marshall (1992), el empleo precario es entonces; empleos de duración determinada, empleos con un alto riesgo de inestabilidad, empleos donde el trabajador tiene muy limitado el margen de negociación con respecto a sus condiciones laborales, empleos con remuneración baja, empleos que no ofrecen seguridad social ni otros beneficios sociales asociados con el empleo (González Meneses & Hernández González , 2013).

Según la Organización Internacional de Trabajo (2011), existen cuestiones complejas que llevan a que el nivel de precariedad se presente de formas diferentes según el país, la región, la estructura económica y social del sistema político y los mercados. Los tipos de precariedad se siguen diversificando a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ella, que permiten aumentar sus utilidades a costa de sus empleados.

## **2.6 LA PRECARIEDAD LABORAL**

La precariedad laboral no es un tema de preocupación reciente, ya que ha despertado el interés de protagonistas nacionales e internacionales desde hace ya varios años, por lo menos desde mediados de los años noventa, los sindicatos vienen exigiendo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizar investigaciones e implementar más medidas para abordar con mayor seriedad, el desafío de la precariedad laboral generalizada. Si bien el término “precariedad” no era utilizado en aquel momento, las características que definen lo que hoy llamamos precariedad laboral se analizaron en 1997 y 1998, esto se dio cuando la OIT estudió un artículo referido a la mano de obra contratada, donde se creía en gran medida que la categoría “trabajador con contrato”, incluía a los trabajadores con contratos temporales, a aquellos en relaciones triangulares, es decir; los trabajadores que eran contratados por agencias o subcontratistas, y los

trabajadores que se denominan autónomos cuando en realidad dependen de la empresa para la que realizan el trabajo (Organización Internacional de Trabajo , 2011, pág. 1).

El alto índice de desempleo, la falta de nuevas fuentes de empleo digno, ha influido para que los trabajadores opten por aceptar cualquier tipo de trabajo, por lo que las empresas han aprovechado esta situación para desarrollar un mercado de trabajo precario.

### **2.6.1 LA PRECARIEDAD LABORAL COMO ORIGEN DEL CAPITALISMO<sup>24</sup>**

Según Vejar (2014), la dinámica de la acumulación del capital, muestra efectos al momento de evaluar los impactos que han ocurrido en el mercado de trabajo. Es posible observar a nivel mundial, un deterioro debido a la pérdida de protección social, la creciente inestabilidad laboral y plazas de trabajo con salarios bajos. De hecho, las transformaciones realizadas en el mundo del trabajo en las economías centralizadas, han significado procesos de readaptación y reestructuración de las prácticas en el mundo del trabajo en las sociedades periféricas, originando un nuevo escenario global, transnacional y de deslocalización de la producción capitalista. En el caso de América Latina, el desarrollo y la emergencia de paradigmas productivos, han sido atravesados por el proceso de conformación y acoplamiento de la economía latinoamericana al sistema mundial capitalista en las últimas décadas.

En los años setenta y ochenta, la flexibilidad laboral y la precariedad laboral se impusieron como parte de la conmoción de la condición salarial en las sociedades del capitalismo industrial. Esta época estuvo caracterizada por la innovación socio-técnica de la reorganización de las lógicas del trabajo, un quiebre en la anterior división social del trabajo, una revolución científico-tecnológica de los medios de producción, la desregularización laboral y una masiva desvinculación de los individuos de los sistemas de protección característicos del estado de bienestar. En

---

<sup>24</sup> Ver en (Dastén Vejar, 2014, págs. 148-149)

este proceso, la forma asimétrica que asumió la relación entre capital-trabajo, permitieron a la clase capitalista un amplio margen para refundar las bases del proceso de acumulación en la explotación del trabajo, generando las pautas para la competitividad y las ventajas comparativas que el capital requería para generar un nuevo ciclo de expansión, junto con la conformación de amplias zonas de vulnerabilidad y desafiliación social.

El panorama que quedó planteado, fue el de una compleja metamorfosis social, en el cual la precariedad laboral se volvía un fenómeno estructural y pilar del proceso de modernización tardía, esto en la medida en que constituía un motor de los procesos de aceleración social. La precariedad afectaba, de un modo u otro, al conjunto de la estructura ocupacional y el mercado laboral, a los procesos de racionalización cultural, la diferenciación estructural, los procesos de individualización y de constitución subjetiva de la personalidad, y de un nuevo escenario de dominación en las relaciones de poder. Así es como la precariedad repercute, no solo en modalidades de contratación a corto plazo, inestabilidad laboral, rotación de la mano de obra, o en una diferencia en el nivel de ingresos, sino que también se articula como un campo complejo en su morfología para dar cuenta de aperturas, discontinuidades y fragmentos del espacio constitutivo de identidad en el trabajo y en la sociedad.

## **2.6.2 LA PRECARIEDAD LABORAL ENTRE LA MODERNIDAD Y LA MODERNIZACIÓN CAPITALISTA<sup>25</sup>**

Según Vejar (2014), la intervención del estado constituye una acción importante para establecer un modelo de protección social, este modelo entró en crisis en la década de los años ochenta en Europa, abriendo un debate sobre los cambios y transformaciones en el mundo del trabajo y en las sociedades industrializadas. En este contexto, la precariedad se define como una condición, un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar en el mundo vinculado a la pérdida o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social. En esta

---

<sup>25</sup> Ver en (Dastén Vejar, 2014, pág. 150)

dirección, el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, inestabilidad laboral, espacio social donde el trabajador se encuentra desprotegido, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical.

El concepto de “precariedad laboral”, debe ser entendido en un contexto histórico, espacial, temporal y semántico. La precariedad laboral solo es entendible en su complejidad como síntoma de los cambios y mutaciones en la dinámica e interior del patrón de acumulación capitalista y como parte de una respuesta del capital a su propia crisis. Entre las respuestas al síntoma de la crisis del patrón de acumulación, se encontró el proyecto de modernización de la producción, el cual era más bien parte de una estrategia neocapitalista con el objetivo de restituir las bases de la dominación y poder de la clase capitalista.

En la actualidad, la expresión de la modernización es visible en: a) los procesos de reingeniería y reestructuración productiva; b) el proceso de neoliberalización, junto con sus consecuencias a escala planetaria; c) en la transformación de los modelos de regulación del trabajo, con la consecuente dispersión de los vínculos asociados a la inserción e integración social; y d) en el proceso de expansión territorial y simbólica de la acumulación.

El relato de la modernidad tardía, de una democracia liberal con la narrativa de los derechos humanos, se descompone y entra en una crisis de legitimidad en el espacio político, la modernización (globalización y tecnificación de “lo político”) como narrativa interpretativa y adaptativa de las economías para su supervivencia, competencia y expansión, se consolida como un proyecto racional de organización, en un panorama de maximización de la competencia internacional entre las empresas en un mercado global como una alternativa del progreso social.

La relación interpuesta entre los debates de modernización de la economía, sentados en lógicas de reestructuración productiva y la restitución de la tasa de ganancia, el sufrimiento de las consecuencias de las estrategias de inmigración y deslocalización de la producción en los años sesenta y setenta, impusieron nuevas

dinámicas a los mercados del trabajo, generando un proceso de ampliación de las bases de la precarización social, lo cual implicó nuevas formas de producción de lo colectivo y lo individual. Si bien la modernización productiva consolida la derrota del relato de la modernidad tardía como proyecto totalizante, a la vez exhibe “la contradicción irreconciliable entre el sentido ("social-natural") del proceso concreto de trabajo/disfrute, por un lado, y el sentido ("social-enajenado") del proceso abstracto de valorización/acumulación, por otro”, lo cual se ve contrastado en las condiciones de un modelo de acumulación capitalista centrado en la sobre-explotación de la fuerza de trabajo como lo fue, de forma desigual, el latinoamericano y la respectiva individualización del mundo del trabajo, de forma complementaria, hasta su fragmentación y desintegración.

Por ello, la derrota del relato de la modernidad, la entendemos a partir de, primero, su fracaso como proyecto emancipatorio y de desarrollo – en tanto proyecto de las clases dominantes que acompañaron este relato, y segundo, como el fracaso de su repetición en las sociedades periféricas, como una infinidad “inconclusa”. Ambos están conectados con un proyecto político, socio histórico, que no alcanza su utopía y su realización en los contextos periféricos, y más bien se encuentra con la irremediable contradicción entre democracia, modernidad y capitalismo, que cercena sus posibilidades de constitución y de progresión.

Si entendemos que la articulación entre una narrativa como la modernidad, la democracia y las formas de erosión que han enfrentado a partir de las mismas condiciones que asume el proceso de acumulación, captaremos la profundidad de las consecuencias que impregna la precariedad laboral y la sobreexplotación del trabajo para la historia sociopolítica de América Latina como proyecto de “modernización”.

### 2.6.3 LA PRECARIEDAD Y PRECARIZACIÓN LABORAL COMO ESPACIALIDAD<sup>26</sup>

Según Vejar (2014), a raíz de la crisis del fordismo<sup>27</sup> en las sociedades industriales constituidas en la segunda mitad del siglo pasado, la principal forma para la acumulación del capital fue a base de la flexibilización y precarización de la fuerza de trabajo. Con el proceso de globalización de los mercados y presencia de las potencias imperialistas a través de sus organismos económicos de la liberalización, privatización y desregulación, se consolida en la Europa de la década de los años ochenta, un debate sobre la precarización de las condiciones de trabajo, que tenía en sus principales tendencias la fragmentación, individualización y desafiliación del trabajo, junto a este escenario se sumó la competencia entre países con salarios inferiores, esto incrementó el número de los empleos de producción con menor cualificación y de carácter precario, acelerando la destrucción de empleos manufactureros en los sectores más tradicionales de la producción en los países centrales, con un proceso de deslocalización de la producción y una promoción de la inmigración, donde los nuevos circuitos de intercambio hacen que las importaciones procedentes de “países en desarrollo” hacia los “desarrollados”, generen una disminución de los empleos y por otra parte las empresas deban mejorar la productividad para mantener su competitividad, instalándose una relación de correspondencia y dependencia estructural de la economía a nivel internacional bajo este tipo de principios.

En la década de los años ochenta, se tuvo una disminución de la clase obrera industrial tradicional, el capitalismo por su parte avanzaba fuertemente integrando la fuerza de trabajo del anterior bloque soviético, deslocalizando la producción, reconstruyendo los límites geográficos de la acumulación, sin embargo; por otra parte ocurría una significativa sub proletarización del trabajo, consecuencia de las

---

<sup>26</sup> Ver en (Dastén Vejar, 2014, pág. 154)

<sup>27</sup> Fordismo: Es el modo de producción en cadena o en serie que impuso oportunamente Henry Ford, uno de los fabricantes de automóviles más populares del mundo entero.

El mencionado sistema de producción creado por Ford debutó con la producción del Ford Modelo T en el año 1908; se trataba de una combinación y organización general del trabajo sumamente especializada y reglamentada a partir de cadenas de montaje, máquinas especiales, salarios más altos y mayor número de empleados.



formas diversas del trabajo parcial, precario, tercerizado, subcontratado y a las vinculaciones de estos fenómenos con la producción en la economía informal, al sector de servicios y los encadenamientos productivos.

La descomposición de las relaciones estables en el mundo del trabajo, propias del capitalismo industrial y la erosión de las sociedades de bienestar en general, ha refundado las relaciones entre capital y trabajo, siendo las consecuencias principales la degradación de la condición de los trabajadores y la redefinición de las dimensiones de la cohesión social. Allí es donde se instala espacialmente un proceso de desmantelamiento del estatus del empleo, en el que además del desempleo y de los períodos de alternancia entre empleo y desempleo, tenemos una multiplicación de contratos de duración definida, es decir, contratos a término, trabajo subcontratado, trabajo parcial.

Por otra parte, la reestructuración de las economías latinoamericanas se dio en distintas direcciones, donde se redefine la heterogeneidad de formas que asumen las economías nacionales, en la actualidad y la de su constante dialéctica en el desarrollo histórico. Con la revolución neocapitalista de los años 80, se insertaron las innovaciones de los modelos post-fordistas, toyotistas<sup>28</sup>, con sus expresiones particularizadas a la realidad del contexto latinoamericano, asumiendo distintas temporalidades y formas de acuerdo a la ubicación geográfica de cada país, de su nivel tecnológico, las condiciones culturales y salariales de su población trabajadora.

---

<sup>28</sup>El Toyotismo: Es un sistema integral de producción y gestión surgido en la empresa automotriz japonesa del mismo nombre. Es un ejemplo clásico de la filosofía Kaisen de mejora en la productividad. Como filosofía de trabajo. El Toyotismo tiene su origen en la industria textil y en particular en la creación de un telar automático, cuyo objetivo es mejorar la vida de los operarios liberándolos de las tareas repetitivas.

La familia Toyota, basándose en este invento y en innovaciones subsiguientes, fundó una empresa textil en Nagoya, Japón, que con el tiempo se convirtió en Toyota Motor Company. Es, con esta metodología, como nacen los conceptos de Jidoka (automatización) y Poka-Yoke (a prueba de fallas) que, junto a conceptos posteriores como just in time (justo a tiempo) y muda (desperdicio), crean lo que se ha llamado sistema de producción Toyota.

#### **2.6.4 LA PRECARIEDAD Y PRECARIZACIÓN LABORAL COMO TEMPORALIDADES<sup>29</sup>**

Según Vejar (2014), la precariedad como temporalidad puede ser entendida en el sentido de una incertidumbre que tiene el trabajador en la visión de futuro, de la inseguridad con respecto al presente y una nostalgia al pasado; sin embargo, la acepción que se realiza a la temporalidad en este análisis se centra en que se parte de la conformación de una sujeción temporal multiforme, como lo es por una parte la modernidad y por otra el desarrollo del capitalismo.

Entendemos la “precariedad” desde sus determinaciones temporales como concepto, las cuales indican si la situación, época o proceso a los que refieren ocurrieron antes o después que otros, es decir, su dimensión histórica. Se debe hacer una distinción entre “precariedad” y “precarización laboral”. Mientras la “precariedad” alude a un fenómeno que emerge en el contexto de neo liberalización en América Latina y ésta asociada con situaciones de fragilidad, escasez e insatisfacción, en resumen a la “falta de” en el trabajo, la “precarización” hace referencia a un proceso temporal continuo de degradación y pérdida, de extensión y prolongación de la “falta de” originaria. La precarización laboral implica, en un inicio del proceso la “precariedad”, como irrupción en una estructura del empleo que conserva cierta estabilidad, regulación y ofrece condiciones de bienestar, seguridad y protección social, las que en un segundo momento (o en un continuo), comienzan a verse amenazadas por elementos de inseguridad, inestabilidad, insuficiencia y condiciones de trabajo erosionadas, por ejemplo, estratos intermedios donde antes estas condiciones no resultaban ser problemáticas o significativas.

La precariedad nace como un fenómeno, debido a la complejidad de las estructuras ocupacionales, la degradación de los sistemas de protección social y por otra parte, las lógicas contradictorias en los procesos de sujeción, adaptación-coexistencia en las condiciones de trabajo, la formación de un precariado, un sujeto de la

---

<sup>29</sup> Ver en (Dastén Vejar, 2014, pág. 157)

precariedad y las resistencias a los procesos de degradación del trabajo y el empleo. A su vez la instalación del neoliberalismo ha jugado un rol estratégico en la diversificación y constitución de temporalidades por medio de la modelación del espacio regional, ya que las implicaciones que ha tenido para la estructura ocupacional en América Latina han sido de “un notable incremento en la desigualdad del ingreso, la concentración persistente de la riqueza en el decil superior de la población, la rápida expansión de la clase de microempresarios y el estancamiento o aumento del proletariado<sup>30</sup> en el sector informal<sup>31</sup>”.

## **2.7 ALTERNATIVAS PARA CONTRARRESTAR LA PRECARIEDAD LABORAL**

Para la reducción del empleo precario, es necesario que el mercado de trabajo sea regulado a través de políticas gubernamentales, según la Organización Internacional de Trabajo (2011), algunas de las políticas y regulaciones que ayudarían a contrarrestar la precariedad laboral son las siguientes:

- **Restablecer el pleno empleo como objetivo central de la política económica:**

Las políticas de liberalización del mercado, el abandono del pleno empleo como un objetivo político de los gobiernos, han sido dos aspectos fundamentales para el desarrollo del trabajo precario. Asegurar que las políticas monetarias, fiscales e industriales converjan en asegurar empleo de calidad para los trabajadores, es una condición indispensable para el éxito de cualquier estrategia destinada a combatir el trabajo precario.

---

<sup>30</sup> Proletariado: Clase formada por los obreros asalariados de la sociedad capitalista; carecen de propiedad sobre los medios de producción y por ello están obligados a vender su fuerza de trabajo a los capitalistas.

<sup>31</sup> Sector Informal: El sector informal corresponde a establecimientos económicos que poseen hasta 10 trabajadores y no tienen registros contables completos o no tienen RUC.(INEC)

- **Recuperar margen fiscal:**

Las sociedades inclusivas necesitan una base imponible sólida, es imposible combatir el empleo precario sin asegurar los ingresos a través de la provisión del estado de bienestar y de políticas laborales activas. Un sector público integrador debe ser el punto de apoyo de servicios universales esenciales y empleo de calidad, las malas políticas fiscales en las últimas décadas han generado sociedades sin recursos necesarios, y han permitido la concentración de la riqueza mundial en una pequeña minoría. El reajuste del presupuesto público, no se lo puede realizar mediante un mayor empobrecimiento de los sectores desfavorecidos, conociendo que el 0,5 % de la población mundial es dueña del 35% de la riqueza. Los impuestos a la riqueza y las sucesiones, deben formar parte del reajuste del presupuesto público y del financiamiento de medidas destinadas a crear sociedades inclusivas. El cierre de los paraísos fiscales, el incremento de la progresividad fiscal, la imposición de leyes fiscales y la ampliación de la base imponible son esenciales para reducir las diferencias entre la majestuosa riqueza privada y las sociedades empobrecidas.

- **Servicios públicos e inversión pública para crear sociedades inclusivas, productivas y sostenibles desde el punto de vista ambiental:**

La inversión pública expansiva es un factor fundamental para mantener la demanda agregada y los niveles de empleo, mientras se orienta la economía hacia la equidad y la sostenibilidad. Tener altos niveles de empleo debe ser una prioridad política para combatir la tendencia del mercado a reducir los salarios y precarizar las condiciones de empleo. Los servicios públicos de calidad son necesarios para lograr un crecimiento sostenido de la productividad, estos también pueden hacer grandes aportes para reducir la precariedad, ya que ofrecen oportunidades de empleo a largo plazo y acceso universal a los servicios educativos, sanitarios y de cuidados asistenciales. Los servicios de cuidados asistenciales bien regulados y con recursos suficientes, deben ser una prioridad en el desarrollo de los servicios públicos, esto debido a que la falta de servicios de cuidado asistencial se ha convertido en una barrera para muchas mujeres a la hora de aceptar un empleo

regular, puesto que son ellas las que principalmente se encargan del cuidado de familiares sin recibir remuneración. Solo la inversión pública a gran escala y los incentivos correspondientes a la inversión privada, pueden lograr cambiar la asignación disipada de los recursos en sociedades donde hay mucha desigualdad por una economía de responsabilidad social y bajas emisiones de dióxido de carbono.

- **Garantizar el crecimiento del salario conforme al crecimiento de la productividad, ampliar la negociación colectiva.**

La desvinculación del crecimiento de la productividad y el crecimiento del salario es un factor clave en la escasez de demanda final; además, fue la causante de un endeudamiento privado cada vez mayor en algunos países. Los altos niveles de empleo necesitan una demanda de trabajo estable, tanto pública como privada; la cual se encuentre establecida sobre la base de ingresos estables y recaudación impositiva. A fin de evitar la disminución de los salarios, los gobiernos deben asegurar un límite mínimo de ingresos como la fijación de un salario mínimo vital y seguridad social, así también es importante que se dé acceso universal a subsidios por desempleo y oportunidades de trabajo en entidades públicas. Sobre la base de estas garantías estatutarias de los ingresos, es preciso que los gobiernos fomenten la negociación colectiva y su extensión jurídica, esto con el fin de detener el abuso del poder del mercado por parte de los empleadores. La ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, es un bien público que favorece el crecimiento de la productividad y la competencia basada en la innovación, por lo que es necesario que se convierta en una prioridad de política pública. En la mayoría de las sociedades, el estado es el principal inversor y proveedor que a menudo ofrece grandes cantidades de créditos preferenciales a las empresas. Además de mecanismos de extensión jurídica, se deben utilizar los contratos públicos para fomentar el empleo de calidad. Las empresas que infrinjan sus obligaciones como empleadoras o que recurran a la subcontratación para menoscabar las normas laborales, deben ser excluidas de cualquier licitación pública.

- **Establecer condiciones de igualdad y evitar la competencia desleal en el mercado laboral:**

El uso de agencias de trabajo y de trabajadores temporales, debe estar limitado únicamente en períodos donde aumenta la demanda laboral. Se debe prohibir que las empresas aumenten el empleo temporal o el uso de agencias de trabajo por encima de un umbral razonable, por ejemplo; el 5 % de su personal. Los contratos temporales deben transformarse en contratos permanentes después de un período de prueba de tres meses, si no están relacionados con una tarea o un determinado proyecto. La ventaja en los costos al elegir trabajadores temporales o de agencias, se debe eliminar mediante la obligación de salario igualitario. Los trabajadores cuentapropistas deben integrarse en un sistema de seguridad social universal y tener obligaciones de aportación similares a las de los asalariados. El derecho al empleo de tiempo parcial y a condiciones de trabajo flexibles es indispensable a fin de lograr un equilibrio entre la vida y el trabajo de las personas, que incluye la capacidad de cumplir con las responsabilidades y las necesidades de atención familiares.

## **2.8 REFORMAS LABORALES EN EL ECUADOR (1979-2006)**

En el Ecuador se ha dado varias reformas laborales, según Porras (2010), menciona que entre 1979 y 1984, se dieron cambios importantes en cuanto a materia laboral se refiere, en este periodo se aprobó la instauración del décimo quinto sueldo, la ley en la que los trabajadores deben laborar 40 horas semanales y se duplicó el salario mínimo durante estos años. Estas reformas, que mejoran los derechos de los trabajadores, se dieron principalmente gracias a la fortaleza de los movimientos sindicales y sociales en general. Sin embargo, a partir de 1984 inicia el período de flexibilización laboral, el mismo que se profundiza en los años comprendidos entre 1988 y 1992.

En el año de 1990, se expide la Ley de Régimen de Maquila<sup>32</sup> y de contratación laboral a tiempo parcial, con lo que permite que relaciones laborales sean de corta duración, las mismas que pueden ser renovadas pero sin la posibilidad de convertirse en contratos definitivos, así mismo; contempla el acuerdo entre las partes para la suspensión no remunerada del contrato.

En el año de 1991, se pone en vigencia la Ley de Zonas Francas, en la cual se admite que los contratos de trabajo sean temporales. Otra de las leyes que fue expedida en 1991 fue la Ley 133 reformativa del Código de Trabajo, que aumenta el número de trabajadores exigidos para conformar una organización sindical, pasando de quince a treinta personas.

En 1998, con el presidente interino Fabián Alarcón, se aprueba el decreto ejecutivo 1232<sup>33</sup>, publicado en el registro oficial N°. 285 el 27 de Marzo de 1998. En este decreto se establece un reglamento para el funcionamiento de oficinas privadas de colocaciones, estas oficinas privadas fueron definidas en el Art. 1 como entidades dedicadas a la promoción o intermediación del empleo, que permiten la formalización de un contrato de trabajo entre empleadores y trabajadores, también pueden actuar en calidad de empleadores brindando servicios de personal a terceras personas. Este decreto en el Art. 5, obliga a llevar un registro de las solicitudes de empleo recibidas, así como también de las personas colocadas. En el Art. 6, obliga a las oficinas privadas de colocación a emitir informes de actividades. En el Art. 7 estipula que las oficinas privadas de colocación deben someterse a inspecciones por parte de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.

Con la dolarización en el año 2000 según Porras (2010), el Ecuador pierde competitividad; para compensar esta debilidad se desarrolla varias estrategias como la inserción en los mercados internacionales, la presión sobre el costo de la mano de obra y las condiciones laborales. En este periodo se dan dos leyes

---

<sup>32</sup> Maquila: Sistema económico y de producción que consiste en el ensamblaje manual o unitario de piezas en talleres industriales ubicados en países con mano de obra barata, cuyo resultado son productos que tienen generalmente como destino un país desarrollado

<sup>33</sup> Ver Decreto Ejecutivo 1232 completo en Anexo 2.

importantes en el mercado laboral, una de ellas es la ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I), misma que incorpora la contratación por horas, entendiéndose además dentro de la remuneración por hora, los demás beneficios y el descanso semanal; así también, se tipifica que cualquiera de las partes sea el empleador o el empleado puede dar por concluido el contrato de trabajo sin que medie la necesidad de indemnización. La otra ley aprobada fue, para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), esta fijó un límite al reparto de utilidades y afectó la contratación colectiva al derogar el artículo del Código del Trabajo, que permitía la celebración de contrato colectivo cuando exista una asociación de más de treinta trabajadores; además regula las huelgas, facilita despidos, e implementan los contratos eventuales de trabajo. Esta ley fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional mediante resolución N°. 193-2000-TP. En cuanto al derecho de los empleados, se declaró inconstitucionales los artículos 182, 183 y 186, los cuales establecían que no reciban indemnización, luego de terminada su relación contractual con la empresa si es que percibían sueldos mayores a mil dólares. También se consideraron violatorios de los derechos de los trabajadores a organizarse y mantener la estabilidad los artículos. 191, 192, 198, 202, 205 y 211; por último, se declaró inconstitucional el art.168 que introdujo la noción de trabajador polifuncional.

En el año 2004 fue expedido en el gobierno del Crnel. Ing. Lucio Gutiérrez, el decreto ejecutivo 2166<sup>34</sup> y publicado en el registro oficial N°. 422. Este decreto contiene “Las normas que deben observarse en la prestación de servicios de intermediación laboral conocida como tercerización”, este decreto se considera como la extensión al decreto 1232 en el cual se daba paso a la intermediación a través de las oficinas privadas de colocaciones. En el decreto 2166 Art.1, valida la prestación de servicios de intermediación laboral a través de sociedades conocidas como tercerizadoras para la contratación de personal de servicios temporales, complementarios y de duración indefinida. La relación laboral directa del contratado en las modalidades indicadas es con la intermediaria laboral o tercerizadora.

---

<sup>34</sup> Ver el Decreto Ejecutivo 2166 completo en Anexo 3



Según datos del Ministerio de Trabajo para inicios del año 2006, existían 4.000 empresas dedicadas a la tercerización e intermediación laboral, de ellas apenas 836, es decir, el 20,9% estaban registradas debidamente en dicho Ministerio (Porras, 2010).

En el gobierno del Presidente Dr. Gustavo Noboa Bejarano, se expide la Ley Reformativa al Código de Trabajo<sup>35</sup> mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la Tercerización de Servicios Complementarios, la misma que fue publicada en el registro Oficial N°. 298 el 23 de junio de 2006.

## **2.9 MANDATO CONSTITUYENTE N°. 8 (2008)**

El mandato constituyente N°. 8, dado y suscrito el 30 de Marzo del año 2008 por la Asamblea Nacional Constituyente, hace referencia a la eliminación y la prohibición de la tercerización e intermediación laboral, la contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo.

El Pleno de la Asamblea Nacional Constituyente:

Considerando:

*“Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas”.*

*“Que, la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas”.*

---

<sup>35</sup> Ver la Ley Reformativa al Código de Trabajo en Anexo 4

*“Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva”.*

*“Que, las fuentes de empleo son generadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras/es. Las compañías que se dedican a las actividades de tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio”.*

*“Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía”.*

*“Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva”.*

*“Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales”.*

Resuelve:

Art. 1, *“Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador”.*

Art. 2, “Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el Trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82<sup>36</sup> del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio. En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley”.

37

---

<sup>36</sup> Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- 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 traten de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas. Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la 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. De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

<sup>37</sup> Ver Mandato Constituyente N°. 8 completo en Anexo 5

## CAPÍTULO 3

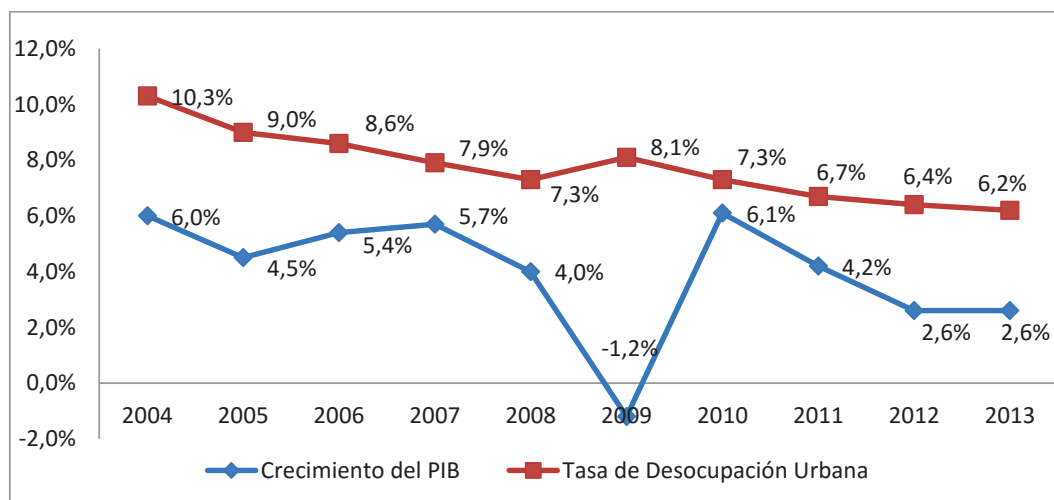
### EL MERCADO DE TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, Y EN EL ECUADOR

#### 3.1 MERCADO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

En esta sección se expondrá algunos indicadores del mercado laboral en América Latina y el Caribe.

##### 3.1.1 TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB Y TASA DE DESOCUPACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

En el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2014), se presenta la tasa de evolución del crecimiento del PIB y la tasa de desocupación urbana en América Latina y el Caribe, las cuales podemos observar en el siguiente gráfico.



**Gráfico 8** - Tasa de evolución del crecimiento del PIB y tasa de desocupación urbana en América Latina y el Caribe (2004-2013)

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo , 2014, págs. 71,117)

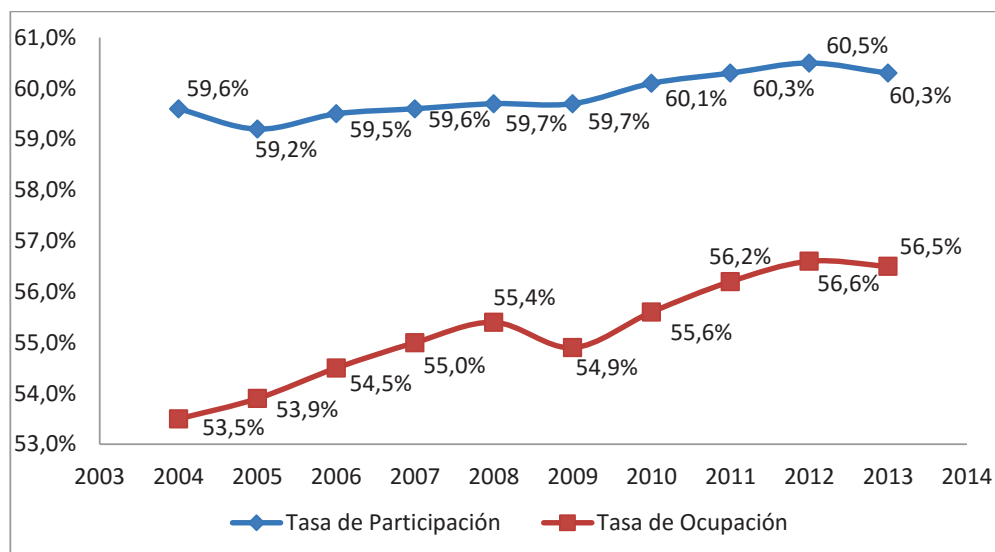
Elaborado por: William Segura Ruiz

En el gráfico 8, podemos observar que el crecimiento del PIB en América Latina y el Caribe en el año 2004 fue de 6%, del 2005 a 2007 el PIB creció en 1.2%, para el año 2008 se refleja una disminución en la cual llega a 4%, para el año siguiente la caída del PIB llegó a -1.2%, esto debido al golpe de la crisis económica de los Estados Unidos, la misma que afectó a las economías de los países de la región. Por otra parte, podemos ver que la tasa de desocupación urbana disminuyó progresivamente desde el año 2004 al año 2008 en 3%, a pesar de que la tasa de la evolución del PIB en el año 2005 y 2008 decreció a 4.5% y 4% respectivamente, para el año 2009 la tasa de desocupación urbana se incrementa a 8.1%, esto principalmente se lo atribuye a la crisis económica suscitada en este periodo.

El advenimiento de la crisis internacional se observa en el año 2010, con un aumento de la tasa de crecimiento del PIB a 6.1%, desde el año 2011 disminuye progresivamente en 1.6% hasta el año 2013, sin embargo; la tasa de desocupación urbana después de la crisis económica disminuyó llegando en 2010 a 7.3%, para los siguientes años la tasa de desocupación urbana disminuye desde el año 2011 al año 2013 en 0.5%.

### **3.1.2 TASA DE PARTICIPACIÓN Y OCUPACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

En el gráfico 9, podemos observar que la tasa de participación en América Latina y el Caribe ha sufrido leves variaciones durante el periodo 2004-2010. En el año 2004 fue de 59.6%, disminuyendo para el año 2005 a 59.2%, a partir del año 2006 al año 2012 la tasa de participación se ha ido incrementando progresivamente, en este periodo apenas aumentó 1 punto porcentual, en el último año (2013) la tasa de participación sufre una ligera caída a 60.3%.



**Gráfico 9 - Tasas de Participación y Ocupación Urbana (2004-2013)**

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 42)

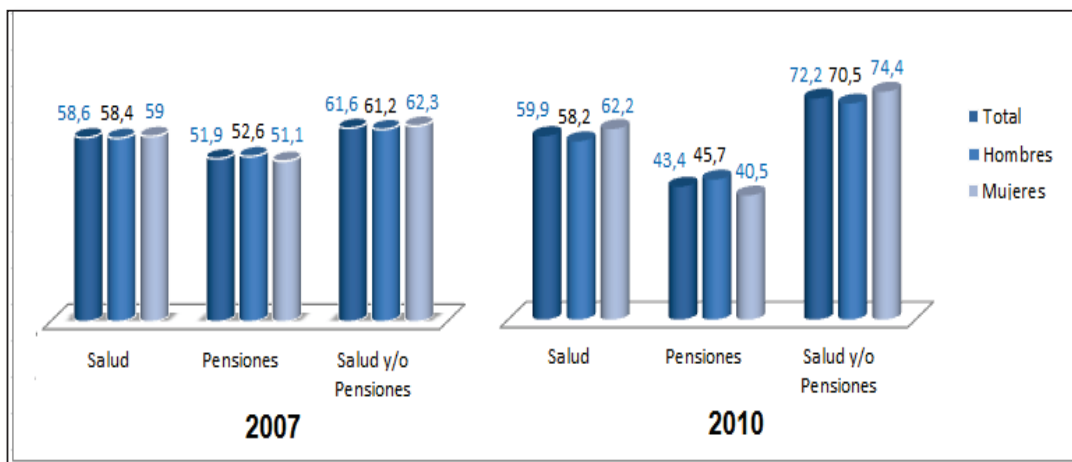
Elaborado por: William Segura Ruiz

Por otra parte, vemos que la tasa de ocupación creció desde 2004 a 2008 en 1.9%, lo que significa que el incremento de la participación fue absorbida por la demanda de trabajo.

Únicamente en el año 2009 se puede observar una caída en la tasa de ocupación la cual llega a 54.9%, esto se lo asocia a la crisis de los Estados Unidos la cual afectó a los países de América Latina y el Caribe, a partir del año 2010 hasta el año 2012 se observa un incremento en 1 punto porcentual en la tasa de ocupación, sin embargo, al cierre del estudio en el año 2013 se observa una ligera disminución en la tasa de ocupación, llegando a 56.5%.

### 3.1.3 COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (2011), la cobertura de seguridad social en América Latina para la población asalariada urbana, con acceso a servicios de salud, la que cotiza a una pensión de retiro o ambos programas, ha sido la siguiente durante el periodo 2007-2010.



**Gráfico 10 - Población Ocupada con protección en Salud, Pensiones, Salud y/o Pensiones (2007-2010)**

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 127)  
Elaborado por: William Segura Ruiz

En relación al acceso a la salud, el gráfico 10 nos muestra que la cobertura pasó de 58,6% en el año 2007 a 59,9% en el año 2010, mientras que la proporción de los ocupados que cotiza a una pensión bajó del 51,9% a 43,4%, por su parte los ocupados que tienen acceso a ambos programas de protección aumentaron del 61,6% al 72,2% de 2007 a 2010.

Podemos concluir, que a fines de la década persiste un gran desafío, pues el 40,1% de los trabajadores de América Latina no tiene acceso a servicios de salud, el 56,6% no cotiza a una pensión para el retiro y el 27,8% no es beneficiado con ninguno de los dos programas.

### **3.1.4 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO URBANO POR RAMA DE ACTIVIDAD EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

La Organización Internacional del Trabajo (2014), en su informe presenta los porcentajes de la composición del empleo por rama de actividad (Cuadro 1), en el cual podemos observar que la agricultura, pesca y minas se ha ido reduciendo a partir del año 2005, la actividad de electricidad, gas y agua se ha mantenido constante en los últimos tres años, la industria manufacturera en América Latina

presentó en el año 2000 y 2005 los porcentajes más altos, disminuye para el año 2010 a 14.7% y para el año 2011 a 14.1%, en el año 2012 se incrementa a 14.5% y disminuye para el siguiente año 2013 a 14%. La actividad de construcción por su parte, se ha ido incrementado tanto en la década pasada como en los últimos tres años, desde el año 2000 al año 2013 se ha incrementado en 2.1%; por otra parte, el transporte, almacenamiento y comunicaciones se ha incrementado desde el año 2000 al año 2010 en 0.9%, sin embargo; en los últimos tres años se ha mantenido constante en 6.4%.

**Cuadro 1** - Composición del Empleo según Rama de Actividad (2000-2013)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
<b>Rama de actividad</b>						
Agricultura, pesca y minas	6,7	7,0	5,7	5,4	4,9	4,9
Electricidad, gas y agua	0,9	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4
Industria manufacturera	15,2	15,9	14,7	14,1	14,5	14,0
Construcción	7,1	7,3	8,3	8,7	8,9	9,2
Comercio	22,3	25,8	26,0	26,3	26,1	26,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,2	5,7	6,1	6,4	6,4	6,4
Establecimientos financieros	2,1	3,5	3,8	3,8	3,9	4,0
Servicios comunales, sociales y personales	40,4	33,9	34,8	34,6	34,8	34,9
Actividades no especificadas	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo , 2014, pág. 37). América Latina (18 Países- Porcentajes)

Dentro del grupo de las tres últimas actividades, tenemos la de establecimientos financieros, misma que en la década anterior fue aumentando progresivamente así como también en los tres últimos años, desde el año 2000 hasta el año 2013 se incrementó en 1.9%. Los servicios comunales, sociales y personales es una actividad que en el año 2005 disminuyó, para el año 2010 aumentó en 0.9%, sin embargo; al siguiente año (2011) tuvo una ligera disminución de 0.2%, recuperándose para el año 2012 y aumentando para el año 2013 a 34.9%. Por último tenemos la categoría de actividades no especificadas, la cual en la década pasada se mantuvo constante en 0.3%, en los últimos años disminuyó en 0.1% en relación a la década pasada.



### 3.1.5 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO URBANO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL EN AMÉRICA LATINA

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2014), en América Latina los trabajadores asalariados se han ido incrementando progresivamente, desde el año 2000 hasta el 2013 se han incrementado en 5%, como se puede observar en el Cuadro 2, el porcentaje de asalariados pertenecientes al sector público en la década pasada no ha sufrido un incremento considerable, mientras que en los últimos años ha permanecido casi constante, por otra parte; los asalariados del sector privado en la década pasada, se incrementaron en 3.1% desde el año 2000 al 2010, en los últimos años tuvieron un incremento de 0.8% desde 2011 a 2013.

**Cuadro 2** - Composición del empleo según Categoría Ocupacional (2000-2013)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
<b>Categoría ocupacional</b>						
Asalariados	60,7	61,1	64,0	65,1	65,5	65,7
Público	12,9	12,6	13,0	13,2	13,2	13,1
Privado	47,8	48,5	50,9	51,8	52,4	52,6
Establecimientos de 5 o menos trabajadores	13,5	13,1	12,8	12,7	12,1	12,5
Establecimientos de 6 y más trabajadores	34,3	35,4	38,1	39,1	40,3	40,1
No asalariados	27,3	27,7	26,1	25,6	25,5	25,6
Patrones	4,6	4,8	4,3	3,9	4,2	4,2
Establecimientos de 5 o menos trabajadores	3,3	3,4	3,1	2,7	3,0	2,9
Establecimientos de 6 y más trabajadores	1,3	1,4	1,2	1,2	1,2	1,3
Independientes	22,7	22,9	21,8	21,7	21,3	21,4
Profesionales, técnicos o administrativos	1,9	1,7	1,9	2,0	2,1	2,2
No profesionales, técnicos o administrativos	20,8	21,2	19,9	19,7	19,2	19,2
Servicio doméstico	8,3	7,9	7,4	7,1	6,7	6,7
Trabajadores familiares auxiliares	3,4	3,1	2,1	1,8	1,8	1,5
Otros	0,3	0,3	0,0	0,4	0,5	0,5

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo , 2014, pág. 37). América Latina (18 países - Porcentajes)

Por otra parte, los trabajadores no asalariados es decir, patronos e independientes en la década pasada disminuyeron desde el año 2000 al 2010 en 1.2% y en los últimos tres años se han mantenido constante. Las personas que trabajan en el servicio doméstico, han disminuido progresivamente desde el año 2000 hasta el año 2013 en 1.6%.

Podemos concluir que en América Latina, la categoría ocupacional con mayor representatividad es de los asalariados, ya que desde el año 2000 hasta el año 2013 en promedio representó el 63.68% de los trabajadores.

### **3.1.6 CONTRATOS DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA<sup>38</sup>**

Según la Organización Internacional del Trabajo (2011), el contrato laboral en las relaciones de trabajo asalariadas, constituye un signo importante de la formalización del empleo. Su existencia refleja, mejores condiciones de trabajo decente, dado que supone “aunque no siempre sea así”, que los trabajadores disfrutan de los derechos y beneficios de una relación laboral formal (salud y seguridad laboral, vacaciones, aguinaldos, salarios protegidos y jornadas legales, entre otros).

Las tendencias en materia de formalización del contrato en el período considerado, varían según ramas de actividad y países (cuadros 3 y 4). En el año 2010, las mayores brechas en cuanto a la falta de contrato, se registran en primer lugar en la agricultura. En 9 de 11 países con información disponible se muestra que, la cobertura de la contratación formal de trabajadores hacia fines de la década del 2000, no supera un cuarto de la población ocupada como asalariada en esta actividad. La segunda actividad con mayor déficit en materia de contratación es la construcción. Salvo los casos de Panamá (97.7%), República Dominicana (80.6%) y Brasil (55.6%), en el resto de los países la proporción de asalariados sin contrato de trabajo excede el 70% de la ocupación total.

---

<sup>38</sup> Ver en (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 54)

**Cuadro 3 - Porcentajes de asalariados con contrato de trabajo, en la Agricultura, Industria y la Construcción (2000-2010).**

País y sexo	2000			2005			2008			2009			2010		
	Agricultura	Industria	Construcción	Agricultura	Industria	Construcción	Agricultura	Industria	Construcción	Agricultura	Industria	Construcción	Agricultura	Industria	Construcción
<b>Ambos sexos</b>															
Bolivia (Estado Plur. de) <sup>u</sup>	19,0	24,2	16,9	6,4	28,8	21,1	9,6	37,6	22,8	10,9	31,3	18,8	-	-	-
Brasil <sup>u</sup>	28,3	78,0	41,2	32,1	79,0	46,6	38,6	81,6	53,6	35,2	82,1	55,6	-	-	-
Colombia <sup>u</sup>	17,3	64,6	29,0	12,8	65,6	21,4	14,7	71,0	30,7	22,5	68,1	27,8	25,3	69,8	31,1
El Salvador <sup>u</sup>	3,1	37,9	13,9	3,1	41,9	12,9	2,3	41,5	11,2	3,7	41,6	12,5	2,6	45,9	12,9
Honduras	-	-	-	11,4	66,7	12,8	11,7	69,7	14,3	10,0	70,7	12,9	9,9	70,7	10,9
México <sup>u</sup>	7,2	69,6	16,7	8,0	65,2	18,5	7,2	66,0	19,7	8,9	65,3	22,4	7,4	66,4	21,7
Nicaragua	-	-	-	8,2	53,4	26,1	14,6	69,7	25,0	-	-	-	-	-	-
Panamá	-	-	-	42,9	86,4	95,8	36,6	83,4	95,7	39,2	80,2	99,0	42,2	83,1	97,7
Paraguay	-	-	-	9,2	41,9	13,3	10,3	40,9	7,5	13,2	40,1	14,0	8,3	48,8	13,0
Perú	-	-	-	9,7	40,1	17,5	11,0	47,2	25,0	15,5	49,8	25,2	11,4	42,8	24,6
República Dominicana	-	-	-	13,8	38,9	61,8	21,3	50,4	62,6	29,7	52,6	69,1	30,0	56,1	80,6

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 61)

Finalmente, el transporte y los servicios, aparecen como las actividades con mayor incidencia de contratos formales de trabajo entre los asalariados. En cuanto al comercio en el año 2010, el país que presenta menor porcentaje es El Salvador tan solo con un 29%, este país presenta también el menor porcentaje en cuanto al transporte con un 28,3% de asalariados con contrato de trabajo, En servicios el país que menos porcentaje presenta es Republica Dominicana con el 47,3% de los asalariados con contrato de trabajo.

**Cuadro 4 - Porcentaje de Asalariados con contrato de trabajo, en el Comercio, Transporte y Servicios (2000-2010)**

Países	2000			2005			2008			2009			2010		
	Comercio	Transporte	Servicios	Comercio	Transporte	Servicios	Comercio	Transporte	Servicios	Comercio	Transporte	Servicios	Comercio	Transporte	Servicios
<b>Ambos sexos</b>															
Bolivia (Estado Plur. de)	23,2	21,4	72,3	22,9	13,6	76,8	22,3	24,4	78,1	20,7	26,5	75,9	-	-	-
Brasil	65,4	74,8	59,5	65,1	75,8	60,1	68,0	77,8	62,0	70,4	80,4	62,8	-	-	-
Colombia	42,9	61,5	60,7	45,0	56,1	64,9	50,0	64,7	63,0	48,6	65,8	64,3	48,6	69,1	64,6
El Salvador	25,6	20,0	39,9	27,1	24,1	82,2	28,4	22,7	79,9	27,3	23,3	79,6	29,3	28,3	77,2
Honduras	-	-	-	40,6	32,7	26,2	50,9	53,9	66,0	51,5	56,4	67,4	47,4	48,2	58,4
México	50,8	48,9	61,5	48,2	46,7	60,8	48,7	51,4	61,8	50,1	51,1	64,2	49,7	50,3	63,3
Nicaragua	-	-	-	33,1	31,3	49,7	42,3	41,0	59,5	-	-	-	-	-	-
Panamá	-	-	-	79,3	78,1	95,8	81,7	77,8	76,2	83,1	83,4	76,9	85,0	87,3	80,6
Paraguay	-	-	-	27,4	49,0	48,2	35,8	54,6	51,1	39,1	56,4	54,6	49,2	61,9	55,4
Perú	-	-	-	31,3	28,5	60,3	33,6	33,0	68,4	33,3	37,0	70,5	30,9	42,0	69,7
República Dominicana	-	-	-	27,9	46,2	29,2	34,7	50,3	36,0	42,2	52,7	45,2	44,5	58,6	47,3

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 62)

### 3.2 PRECARIEDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

En América Latina la precariedad laboral ha sido un tema de discusión permanente de varios organismos internacionales como la OIT, CEPAL, entre otros. La falta de empleos decentes donde los trabajadores accedan a un salario digno que les permita satisfacer sus necesidades básicas, estabilidad laboral, protección social, es el principal motivo para que los trabajadores opten por laborar en trabajos precarios, informales. La informalidad no solo hace referencia al sector donde los trabajadores laboran por cuenta propia, sino también al sector de los asalariados, quienes en muchos de los casos no firman un contrato de trabajo, no tienen seguridad social, trabajan solo por algunas horas al día, son contratados verbalmente sin ningún contrato de respaldo. Por lo general, en esa situación se encuentran los trabajadores que desempeñan actividades caracterizadas por su baja productividad, mismas que son contrarias a las actividades formales.

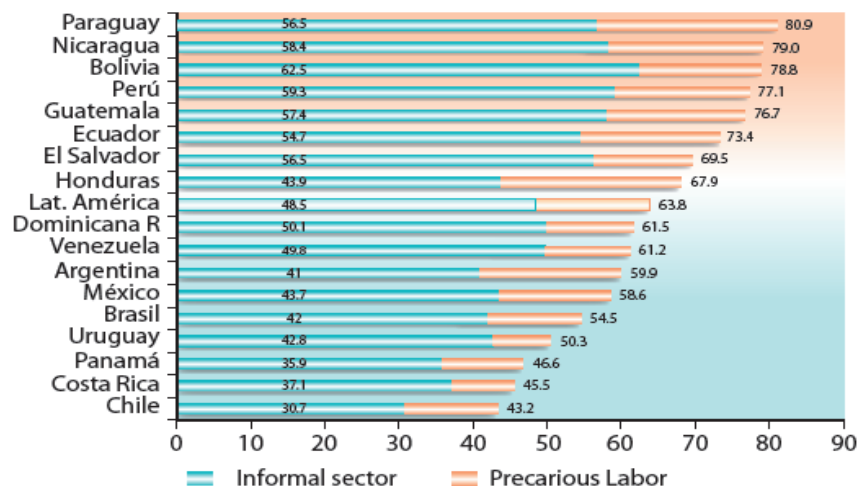
Según Tokman (2011), las vertientes estructuralistas desarrolladas por Prebisch y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), concluye que el sector informal surge como consecuencia de la presión ejercida por el excedente

de oferta de mano de obra y el insuficiente fomento de buenos empleos. Es por esto que los trabajadores ante la necesidad de sobrevivir, se ven obligados a buscar empleos de baja productividad, bajos ingresos y desprotección. Hacia fines de la década de los 70 y de los 80, en América Latina estas interpretaciones adquieren una mayor difusión, al vinculárselas a la necesidad de aumentar los márgenes de ganancias de las grandes empresas, lográndose mediante la descentralización del proceso de producción y sobre todo del trabajo. Por ejemplo, las formas de subcontratación del siglo XIX como los textiles y confecciones, estas subcontrataciones se actualizan generando una diversidad de relaciones subordinadas, que van desde los subcontratos directos hasta las actividades que aparentemente se desarrollan de manera autónoma, pero que en esencia contribuyen a abaratar el costo de mano de obra (confecciones, colocación de personal por intermediarios, distribuidores informales) y/o a suministrar materia prima a precios más reducidos.

Para Tokman (2011) la ampliación del concepto de informalidad fue en gran medida gracias al trabajo realizado por el Grupo de Delhi, ya que en 1997 comienza con el análisis de las estadísticas del sector informal, a partir del 2001, amplió la definición de sector a empleo informal, incluyendo también los trabajadores precarios y bajo formas no estándares, que laboran dentro y fuera del sector informal. Actualmente, el enfoque de la informalidad ha originado una ampliación de la interpretación que destaca su carácter voluntario, por ejemplo; existe en el mercado trabajadores independientes que prefieren ser informales, porque; trabajando de esta manera fuera de los marcos legales, obtienen un ingreso mayor ya que no se les descuenta de su salario ningún porcentaje para su seguridad social, por lo general; esta situación se presenta en países donde los beneficios de acceder a la protección social en la formalidad son limitados y existen alternativas universales o programas no contributivos que atenúan la desprotección.

Según cifras tomadas de la CEPAL (2006-2010), la economía informal en América Latina estuvo concentrada en un 63.8% del empleo urbano para el año 2008. El sector informal alcanzó 48.5%, mientras el 15.1% lo constituyeron los asalariados sin protección plena que están ocupados en empresas formales. El sector informal

aportaba tres cuartos (75.8%) del empleo en la economía informal, pero el resto eran trabajadores informales en empresas formales, lo que refleja un mercado laboral precario.



**Gráfico 11** - Economía Informal y Precariedad Laboral por Países (2008)  
Fuente: (Tokman, 2011, pág. 21)

La economía informal incluye el sector informal y el trabajo precario, en el año 2008 según cifras de la CEPAL (2006-2010), el país con un sector informal más alto es Bolivia con el 62.5%, seguido de Perú con el 59.3%. El país que presenta el índice más bajo en el sector informal es Chile con el 30.7%, seguido de Panamá con el 35.9%. Por su parte, los dos países con un mayor índice de precariedad laboral en la economía informal es Paraguay con el 80.9%, seguido de Nicaragua con el 79%. Por el contrario los países con los índices más bajos en precariedad laboral son Chile con el 43.2%, seguido de Costa Rica con el 45.5%. Como podemos observar Chile es el país en el cual se tiene un sector informal y una precariedad menor en comparación al resto de países.

Existe una diferencia significativa entre trabajadores independientes y microempresarios informales. Los trabajadores independientes podrían en promedio triplicar su ingreso si lograran convertirse en microempresarios, incluso superarían el ingreso de los asalariados informales en 20%, lo cual significa que no tendrían incentivos para moverse a esa posición, aunque sí a la posición de un asalariado en el sector formal, puesto que tendría un aumento en el ingreso medio

esperado de 40%. Por otra parte, los microempresarios informales no tendrían incentivos para pasar a un trabajo asalariado, aun siendo formal, porque el cambio significaría una reducción de sus ingresos a un tercio del que perciben en la informalidad. Por lo tanto, sus alternativas serían crecer en las microempresas formalizándose, ya que existe una asociación directa entre formalización y tamaño de establecimiento.

Según Tokman (2011), la inserción en el empleo y el reconocimiento legal de la existencia de la relación laboral, son requisitos imprescindibles para el acceso a la cobertura de la seguridad social. La forma de como un trabajador se incorpora al mercado de trabajo genera diferencias importantes en la protección social. Los ocupados en la economía informal tienen un acceso más restringido a la cobertura de protección social, puede ser por la inexistencia de una relación laboral, en aquellos que laboran por cuenta propia o porque los asalariados cuando están contratados en microempresas sólo acceden de forma parcial. Aunque haya relación laboral en los asalariados e empresas formales, la misma puede no reconocerse y estar avalada por un contrato de trabajo, o la existencia de dicho contrato puede no incorporar una cobertura plena, o diluirse la responsabilidad por las contribuciones, como ocurre, por ejemplo, en la subcontratación.

Los trabajadores por cuenta propia y los microempresarios, son los que registran los niveles más bajos de cobertura en protección social, en promedio para América Latina sólo 13.5% de ellos efectuaban las respectivas contribuciones. En los dos casos no están sujetos a una relación de dependencia laboral y en la mayoría de los países, sus contribuciones al sistema de pensiones carecen de obligatoriedad.

Por otra parte, de los asalariados en microempresas, tan solo el 21.7% registra acceso a protección social, mientras que entre los asalariados informales en empresas formales es del 29%. En promedio, para los ocupados en la economía informal, la cobertura sería de alrededor de 20%<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Estimación efectuada con base en la información para 16 países (CEPAL, 2006 y Tokman, 2006).



Un factor adicional que afecta el acceso a la protección social, es la existencia o no de un contrato de trabajo y el tipo de contrato que el trabajador posee. De los asalariados, 62% cuenta con uno, mientras que 32% trabaja sin él. De los que sí lo poseen, el 74% tiene un contrato por tiempo indefinido. Al agregar los asalariados que no poseen contrato escrito y los que tienen contratos a plazo fijo, más de la mitad de los asalariados en América Latina se encuentra en una situación de informalidad<sup>40</sup>. Esta proporción varía desde 21% en Argentina hasta 74% en Bolivia.

El contrato de trabajo constituye el reconocimiento jurídico de la relación laboral entre empleado y empleador, constituyéndose un requisito para acceder a la protección social. La protección social es del 85% para los asalariados que poseen un contrato formal, para los trabajadores que no tienen una relación laboral reconocida es del 29%. La cobertura entre los que cuentan con contratos por tiempo indefinido llega a 89%, pero para los otros contratos se reduce a 65%. Los porcentajes de cobertura para los asalariados que trabajan en microempresas son del 50% para los que poseen contratos y del 10% para los trabajadores que carecen de ellos. La diferencia de cobertura, según la duración del contrato, se reduce de 63% en los que son por tiempo indefinido a 35% en los de otros tipos.

### **3.3 EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO**

Según Porras (2010), el mercado de trabajo ecuatoriano ha estado caracterizado por un desempleo estructural, esto debido a un alto subempleo, un creciente sector informal de la economía y una baja cobertura de la seguridad social. El mercado laboral ecuatoriano presenta un excedente en oferta laboral, que en un contexto de bajo crecimiento económico, o de una crisis económica como la ocurrida en el año 1999 o la del 2008, han encaminado a una segmentación, entre un grupo de trabajadores formales, los mismos que pertenecen a un sector de la economía industrializada, siendo sujetos a los beneficios que contempla la normativa laboral, y un segmento creciente de trabajadores que pertenecen a un sector de la

---

<sup>40</sup> Promedio aritmético de 16 países en el 2002 (datos de la CEPAL).



economía no industrializada, como por ejemplo la agricultura, el autoempleo, el comercio al por menor, entre otros, básicamente caracterizados por relaciones laborales que se desenvuelven en la baja productividad, precariedad, falta de derechos y la eventualidad.

En el mercado laboral ecuatoriano, durante el periodo 2006-2010, según Larrea, Larrea, y Andrade (2011), se observan mejoras sostenidas y amplias a partir del año 2006, en cuanto se refiere a un crecimiento económico superior al experimentado desde 1982, el mismo que ha venido junto a un incremento del gasto social. En efecto, se muestra que el subempleo urbano decreció del 42% al 29% entre diciembre de 2005 y marzo de 2010, por otra parte, el porcentaje de trabajadores apropiados urbanos creció del 12% al 18% en el mismo período. Sin embargo, desde los finales del año 2008, la crisis financiera internacional repercutió en un despunte del desempleo, que llegó al 9.4% en marzo de 2010, declinando levemente en junio del mismo año.

### **3.3.1 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO PERIODO 2004-2006**

En este primer periodo de estudio, analizaremos el mercado laboral ecuatoriano con los principales indicadores de empleo, que se presentan a continuación en el cuadro 5.

**Cuadro 5 - Principales Indicadores del Mercado Laboral Ecuatoriano (2004-2006)**

<b>INDICADORES:</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Tasa de Participación Global</b>	59,50%	59,20%	60,10%
<b>Tasa de Ocupación Bruta</b>	54,40%	54,50%	55,40%
<b>Tasa de Ocupación Global</b>	91,40%	92,10%	92,20%
<b>Tasa de Subempleo Global</b>	59,30%	60,80%	61,50%
<b>Tasa de Desempleo</b>	8,60%	7,90%	7,80%

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo<sup>41</sup>.

Elaboración: William Segura Ruiz

En este periodo de análisis, observamos que la tasa de participación global se incrementó desde 2004 a 2006 en 0.60%, esto debido a que el incremento en la población económicamente activa (PEA) 3.62%, fue superior al incremento de la población en edad para trabajar (PET) 2.69%. La tasa de ocupación bruta presentó un incremento de 2004 a 2006 en 1%, esto se debe a que el incremento en el número de ocupados 4.49% fue superior al incremento en la PET 2.69%. La tasa de ocupación global de 2004 a 2006 se incrementó en 0.8%, esto básicamente se debe a que el incremento del número de ocupados 4.49% fue superior al incremento de la PEA 3.62%. Por otra parte, tenemos la tasa del subempleo global, la cual creció en 2.2% de 2004 a 2006, debido a que el incremento del total de los subempleados 8.39% fue mayor al incremento de los ocupados 4.49%. Y finalmente tenemos que la tasa de desempleo disminuyó 0.8% de 2004 a 2006, esto se debe a que la PEA creció en 3.62% y los desocupados decrecieron en 5.59%.

---

<sup>41</sup> Este cuadro estadístico presenta información de la encuesta publicada el mes de Diciembre para el área urbana, para ver las definiciones y metodología de cálculo revisar en el Anexo 8.

### 3.3.2 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO PERIODO 2007-2009

En este segundo periodo, analizaremos el mercado laboral ecuatoriano con los principales indicadores de empleo, mismos que se exponen a continuación en el cuadro 6.

**Cuadro 6** - Principales Indicadores del Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2009)

INDICADORES :	2007	2008	2009
Tasa de Participación Global	58.50%	58.30%	57.10%
Tasa de Ocupación Bruta	55.00%	54.00%	52.60%
Tasa de Ocupación Global	93.90%	92.70%	92.10%
Tasa de Subempleo Global	53.50%	52.60%	54.80%
Tasa de Desempleo	6.10%	7.30%	7.90%

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

En el cuadro 6, podemos observar que la tasa de participación global disminuyó de 2007 a 2009 en 1.4%, esto debido a un incremento superior de la población en edad para trabajar (PET) 5.75% con relación al incremento de la población económicamente activa (PEA) del 3.22%. La tasa de ocupación bruta disminuyó de 2007 a 2009 en 2.4%, esto debido a que el aumento del número de ocupados 1.17% fue menor al incremento de la PET 5.75%. Por otra parte, tenemos que la tasa de ocupación global disminuyó de 2004 a 2006 en 1.8%, esta disminución se debe a que el incremento del número de ocupados 1.17%, fue menor al incremento de la PEA 3.22%. El subempleo global se incrementa en 1.3% de 2007 a 2009, esto se debe a que el incremento del total de subempleados 3.73% fue superior al incremento de los ocupados 1.17%. Por último tenemos que la tasa de desempleo aumentó de 2007 a 2009 en 1.8%, esto se debe a que el incremento de los desocupados 34.90% fue superior al incremento de la PEA 3.22%.

### 3.3.3 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO PERIODO 2010-2013

En el último periodo de estudio, analizaremos el mercado laboral ecuatoriano con los principales indicadores de empleo, mismos que se exponen a continuación en el cuadro 7.

**Cuadro 7** - Principales Indicadores del mercado Laboral Ecuatoriano (2010-2013)

INDICADORES:	2010	2011	2012	2013
Tasa de Participación Global	54,60%	55,37%	54,72%	61,03%
Tasa de Ocupación Bruta	51,20%	52,56%	51,97%	58,06%
Tasa de Ocupación Global	93,90%	94,93%	94,96%	95,14%
Tasa de Subempleo Global	50,20%	46,58%	41,94%	45,38%
<b>Tasa de Desempleo</b>	6,10%	5,07%	5,04%	4,86%

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo  
Elaboración: William Segura Ruiz

En este periodo podemos observar que la tasa de participación global se incrementó desde 2010 a 2012 en 0.12%, esto debido a que el incremento en la población económicamente activa (PEA) 4.24% fue superior al incremento de la población en edad para trabajar (PET) 3.94%. La tasa de ocupación bruta presentó un incremento de 2010 a 2012 en 0.77%, esto se debe a que el incremento en el número de ocupados 5.43% fue superior al incremento en la PEA 3.94%. La tasa de ocupación global de 2010 a 2012 se incrementó en 1.04%, esto se debe a que el incremento del número de ocupados 5.43% fue superior al incremento de la PEA 4.24%. Por otra parte, tenemos la tasa del subempleo global, misma que disminuyó en 8.20% de 2010 a 2012, esto se debe a que el total de los subempleados disminuyeron en 11.90% y el número de ocupados creció en 5.43%. Y finalmente tenemos que la tasa de desempleo disminuyó 1.06% de 2010 a 2012, esto debido a que la población económicamente activa creció en 4.24% y los desocupados decrecieron en 14%<sup>42</sup>.

<sup>42</sup> El análisis de este periodo se lo realiza del año 2010 al 2012, puesto que para el año 2013 el INEC considera como población en edad para trabajar a las personas mayores a 15 años.

### 3.3.4 EL EMPLEO EN EL ECUADOR POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA 2006-2013

En el cuadro 8, se presenta las 6 actividades económicas que tienen mayor concentración de empleados, desde el año 2006 al año 2013.

**Cuadro 8 - Personal Ocupado en el Ecuador por Rama de Actividad (2006-2013)**

Actividades Económicas	Empleados	Empleados	Empleados	Empleados	Empleados	Empleados	Empleados	Empleados
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,01%	5,25%	6,68%	7,22%	7,09%	7,09%	6,89%	6,61%
Industrias manufactureras	10,79%	11,43%	14,18%	15,08%	14,94%	14,68%	14,23%	13,55%
Comercio, reparación automotores y motocicletas	13,24%	15,22%	16,96%	17,87%	18,38%	19,20%	19,56%	19,55%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	17,98%	15,43%	9,50%	5,67%	5,52%	5,48%	5,49%	5,58%
Administración pública y defensa, seguridad social	12,37%	11,70%	11,13%	11,21%	11,08%	10,42%	9,84%	10,30%
Enseñanza	13,64%	12,81%	11,83%	11,72%	11,07%	9,88%	8,95%	8,15%

Elaborado Por: William Segura Ruiz

Fuente: INEC- Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE)<sup>43</sup>

Del cuadro 8 podemos concluir, que la actividad económica con mayor concentración de empleados es la de comercio, pues en promedio, durante el periodo 2006-2013 representa el 17.50% del total de los empleados, en segundo lugar tenemos a las industrias manufactureras, ya que en promedio concentraron al 13.61% de los empleados, en tercer lugar se encuentra la administración pública y la enseñanza con el 11.01% cada una, luego tenemos a las actividades de servicios administrativos con el 8.83% del total de los empleados, y finalmente tenemos a la actividad de Agricultura con el 6.48% del total de los empleados.

<sup>43</sup> Todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico e intelectual con relación laboral o sin ella, son sujetos obligados a solicitar la protección del seguro general obligatorio, en calidad de afiliados. Bajo este criterio para el DIEE, la condición de persona afiliada implica que la misma realiza una actividad laboral, por lo tanto el personal afiliado es una variable que se aproxima a la variable personal ocupado, de ahí que es posible analizar la estructura laboral de las empresas bajo esta condición de proximidad.

### **3.4 PRECARIEDAD LABORAL EN EL ECUADOR**

La precariedad laboral en el Ecuador, ha sido un problema en los últimos años, esto como consecuencia de las políticas de flexibilidad laboral, tercerización, el trabajo por horas, los contratos de servicios profesionales, entre otros. Según Paz y Miño (2009) la precariedad laboral afecta no solo a los trabajadores, empleados y profesionales, sino también a la juventud, ya que son los jóvenes quienes tienden a no encontrar un trabajo estable, continuo y suficientemente remunerado. Ante esta situación, es comprensible que en el Ecuador contemporáneo, se hayan estallado movimientos sociales que cuestionan la labor de la clase política y enfilan sus luchas contra los gobiernos de turno, en demanda de mejoras de las condiciones de vida y trabajo.

La matriz productiva del Ecuador ha sido caracterizada por una limitada diversificación productiva, es decir; solo se produce productos primarios y con poco valor agregado. El mercado se encuentra altamente concentrado, puesto que existen pocos grupos empresariales, por lo que se presenta una limitada capacidad de generación de puestos de trabajo de calidad.

Para la Organización de las Naciones Unidas (2002), la precariedad laboral es una condición crónica de la economía ecuatoriana, esto debido a que el aumento de la población que necesita empleo ha crecido a un ritmo superior, al aumento poblacional, esto en parte se lo atribuye, a la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, mientras que la economía tiene poca capacidad para generar empleo productivo. La ocupación laboral se caracteriza por la preponderancia, por un lado, el comercio, los servicios, y por otro la informalidad y el subempleo.

Otro factor que se atribuye a la precariedad laboral en el Ecuador, es la falta del desarrollo del capital humano, como por ejemplo; la deficiencia en el sistema educativo, esto constituye una limitación a la productividad laboral, según la Organización de las Naciones Unidas (2002), más de la mitad (53%) de la población económicamente activa, tiene apenas uno o más años de educación primaria, cerca

de una tercera parte cursó alguna instrucción secundaria y apenas el 16% pasó por la universidad o institutos superiores. La insuficiente creación de puestos de trabajo bien remunerados, se refleja en la segmentación socioeconómica de la población.

### **3.4.1 NIVELES DE PRECARIEDAD LABORAL EN EL ECUADOR 2003-2004**

En esta sección se presenta un estudio realizado en el año 2004, en el cual se calcula los niveles de precariedad para el Ecuador bajo distintas desagregaciones.

Según Martínez (2004), la precariedad laboral ha sido vista como un costo social generada por cambios ocurridos en la década de los años 90 en América Latina, como consecuencia de la globalización, la privatización y la desregularización con lo que se ha desencadenado en un incremento de trabajadores sin contrato escrito de trabajo. Según el autor antes citado, se puede caracterizar a los trabajadores precarios en base a las variables; tipo de contrato, ingresos y la seguridad social. En este sentido, considera no solo variables referentes al empleo (precariedad de los contratos) sino que además considera las condiciones de trabajo (bajos salarios y seguridad social).

En este estudio, Martínez (2004) realiza el cálculo de los niveles de precariedad en base a la encuesta de coyuntura sobre el mercado laboral, para lo cual transforma las variables antes señaladas en categóricas<sup>44</sup>. El índice de precariedad resulta del promedio simple de las variables transformadas donde cada variable tiene la misma importancia, maneja tres estratos; no precarios, precariedad media, precariedad alta.

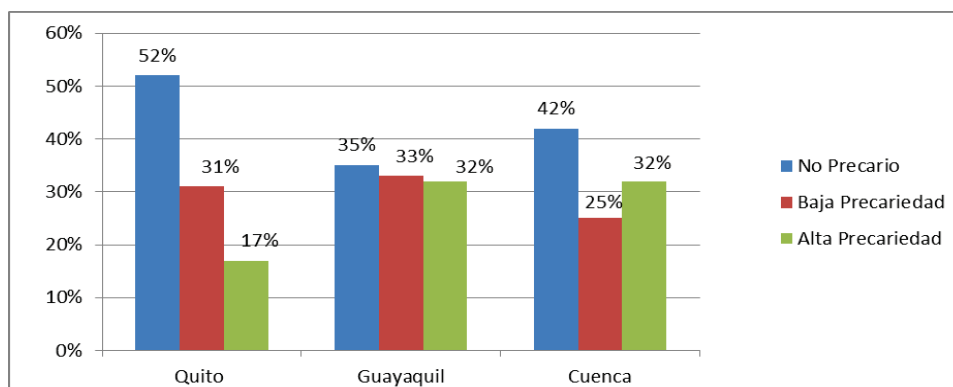
#### **3.4.1.1 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Ciudades**

Este estudio indica un alto nivel de precarización de la población asalariada en las tres ciudades investigadas (Quito, Guayaquil y Cuenca) hay 453.652 trabajadores, es decir el 57.2% de los trabajadores asalariados que son afectados por alguna de

---

<sup>44</sup> Variables Categóricas: Son aquellas cuyos elementos de variación tienen carácter cualitativo. Ej. Sexo, estado civil, etc.

las condiciones de precariedad (tipo de contrato, ingresos, seguridad social) y tan solo el 42.8% restante, se encuentra en mejores condiciones laborales. Según Martínez (2004), el alto nivel de precariedad en los asalariados muestra la necesidad de realizar una investigación más profunda de este fenómeno, la misma que debe ir más allá de las tasas tradicionales de medición del desempleo.

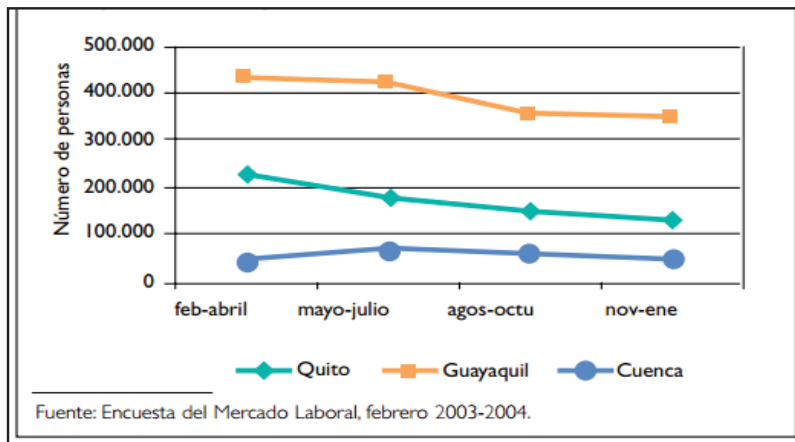


**Gráfico 12** - Nivel o porcentaje de Precariedad Laboral de los asalariados por Ciudades en el Ecuador (2003-2004)

Fuente: (Martínez, 2004, pág. 4), Encuesta del Mercado Laboral febrero (2003,2004)

En esta investigación se comprobó, que la precariedad laboral no afecta por igual a las ciudades, mientras en Quito el 17% de los asalariados tienen trabajos con alta precariedad, este porcentaje en el caso de Guayaquil y Cuenca sube al 32%. Según el autor, las diferencias obedecen principalmente a los niveles de informalidad de la economía; más avanzado en el caso de Guayaquil, que en las otras dos ciudades, de allí que el nivel de trabajadores no precarios en esta ciudad, sea el más bajo de las tres ciudades. Por su parte, Quito presenta el porcentaje más alto de no precarios, debido sobre todo al peso a nivel nacional que tienen los trabajadores asalariados del sector público, los cuales no son afectados masivamente por las condiciones de precariedad establecidas en el estudio. Las condiciones de explotación de la mano de obra, son más duras en la ciudad de Guayaquil, en donde predominan las actividades de comercio y servicios, sectores en donde a su vez predomina la informalidad en el trabajo.





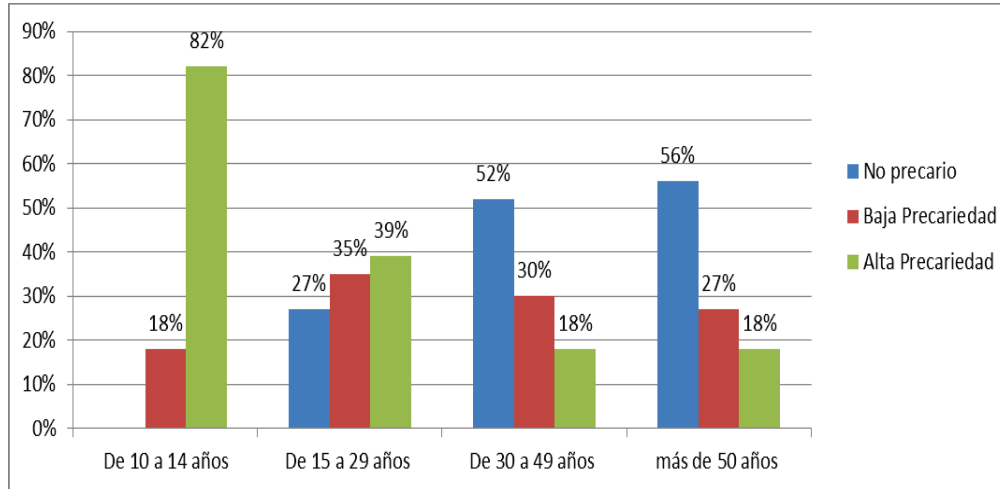
**Gráfico 13 - Ciudades con mayor Precariedad Laboral en el Ecuador (2003-2004)**  
Fuente: (Martínez, 2004, pág. 5)

Guayaquil es la ciudad que registra el mayor nivel de precariedad del trabajo, Quito tiene un nivel similar a Guayaquil en alta precariedad, por su parte; en Cuenca la precariedad aguda se ha mantenido en niveles bajos con respecto a las otras dos ciudades.

Según el autor, estos datos tienen relación con el grado de importancia que tiene la economía informal en las ciudades investigadas, y el peso de los trabajadores asalariados del sector público menos afectados por la precariedad y más concentrados en la ciudad de Quito.

#### **3.4.1.2 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por grupos de Edad**

Según Martínez (2004), la precariedad afecta a los trabajadores jóvenes que recién se integran en el mercado de trabajo, un fenómeno que se replica a nivel mundial, aunque no con el mismo dramatismo que lo que sucede en nuestro país.



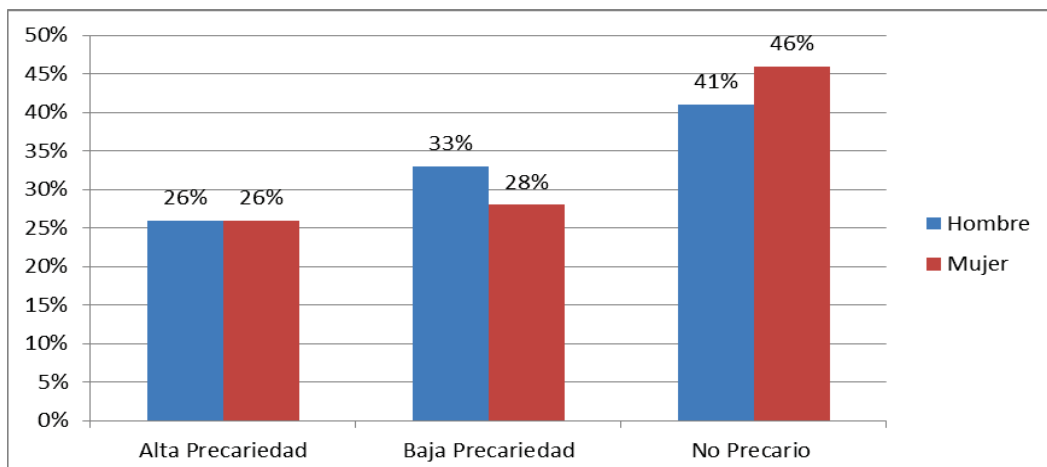
**Gráfico 14 - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por grupos de edad en el Ecuador (2003-2004)**

Fuente: (Martinez, 2004, pág. 5). Encuesta del Marco Laboral, febrero 2003-2004.

En el gráfico 14, podemos observar que la mano de obra entre 10 a 14 años es completamente precaria, aunque en términos cuantitativos no sea tan numerosa, pues solo afecta al 0.4 % del total. En el segundo grupo vemos que los jóvenes entre 15 a 29 años son también mayoritariamente precarios, situación de la que se aprovecha el capital y solo a partir del grupo de edad entre 30 a 49 años disminuye el porcentaje de precarios.

### 3.4.1.3 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Sexo

Según Martinez (2004), los resultados obtenidos en la investigación no confirman la tendencia presente en otros países, donde la precariedad entre los trabajadores asalariados afecta mayormente a las mujeres que perciben ingresos menores, no tienen seguridad social y trabajan en sectores de baja productividad. Por supuesto, los trabajadores no precarios hombres son ligeramente superiores a las mujeres, situación que puede indicar la presencia de procesos de discriminación laboral de género.



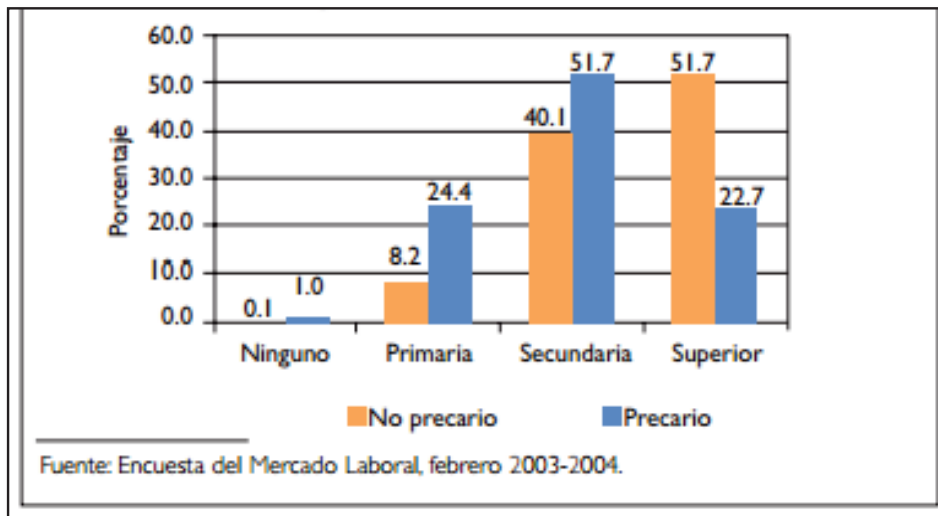
**Gráfico 15 - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por Sexo en el Ecuador (2003-2004)**

Fuente: (Martinez, 2004, pág. 5). Encuesta del Mercado Laboral, febrero 2003-2004

En el gráfico 15, podemos observar que el 26% tanto de hombres como de mujeres tienen un empleo con alta precariedad, el 28% de las mujeres y el 33% de los hombres asalariados tienen un trabajo de baja precariedad, por último; el 46% de las mujeres y el 41% de los hombres tienen un trabajo no precario en el Ecuador.

#### **3.4.1.4 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Nivel de Educación**

Uno de los factores que presenta mayor fuerza en la determinación del grado de precariedad según (Martinez, 2004), es la educación de los trabajadores. Este estudio muestra que de acuerdo a los datos de las tres ciudades, existe una estrecha correlación entre el nivel de precariedad y la educación. A menor educación, mayor grado de precariedad y viceversa.



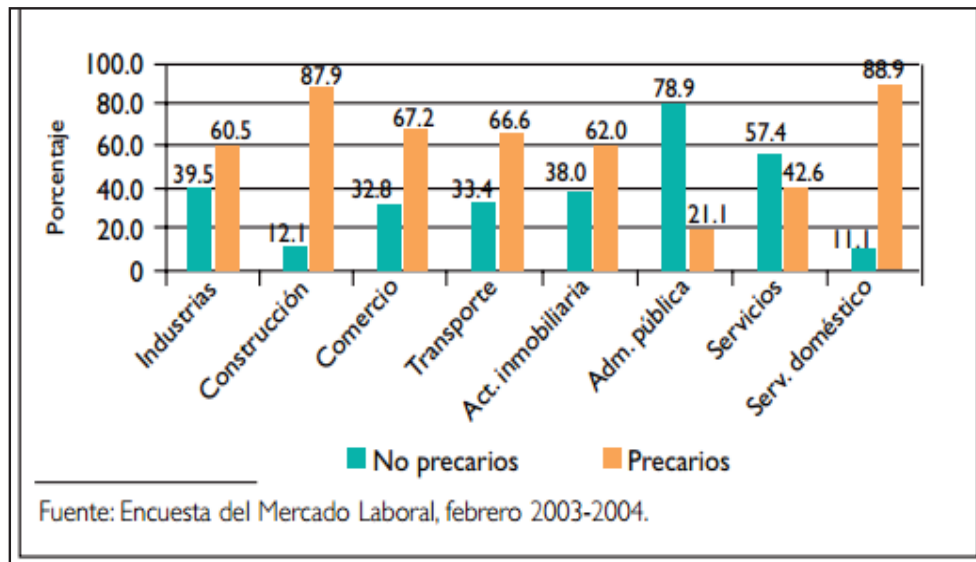
**Gráfico 16** - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por nivel de educación en el Ecuador (2003-2004)

Fuente: (Martínez, 2004, pág. 6)

Como se puede observar en el gráfico 16, únicamente la población asalariada con educación superior tiene un menor nivel de precariedad, sin embargo; esta categoría también se ve afectada por este fenómeno, aunque en menor grado que los trabajadores con menor nivel de educación. Por otra parte, vemos que la población asalariada que no tiene educación o que solo tiene educación primaria, es afectada fuertemente por la precariedad laboral, esta situación se mantiene incluso en los trabajadores con educación secundaria.

#### 3.4.1.5 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Rama de Actividad

En el estudio de la precariedad laboral por rama de actividad, se puede observar en el gráfico 17, que los trabajos precarios son superiores en todas las ramas de actividad, excepto en la administración pública y los servicios.



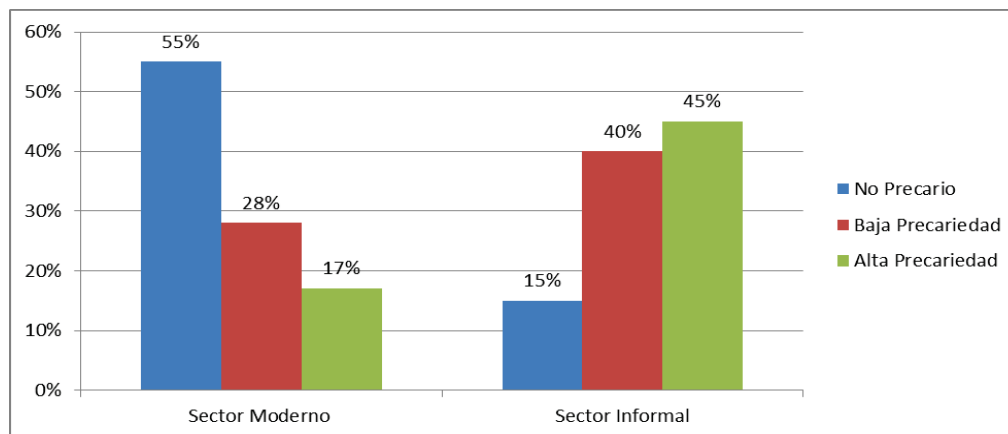
**Gráfico 17** - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por rama de Actividad en el Ecuador (2003-2004)

Fuente: (Martinez, 2004, pág. 6)

Según Martinez (2004), estos resultados inducen a pensar que en el sector privado, la precariedad es la situación normal de la vinculación del trabajador en el empleo tanto del sector formal como informal de la economía.

#### 3.4.1.6 Nivel de Precariedad Laboral de los Asalariados en el Ecuador por Sector

En el gráfico 18, el autor analiza la precariedad laboral por sectores, donde se puede observar que la alta precariedad y la baja precariedad son superiores en el sector informal y los empleos no precarios son superiores en el sector moderno.



**Gráfico 18** - Nivel de Precariedad Laboral de los asalariados por sectores en el Ecuador (2003-2004)

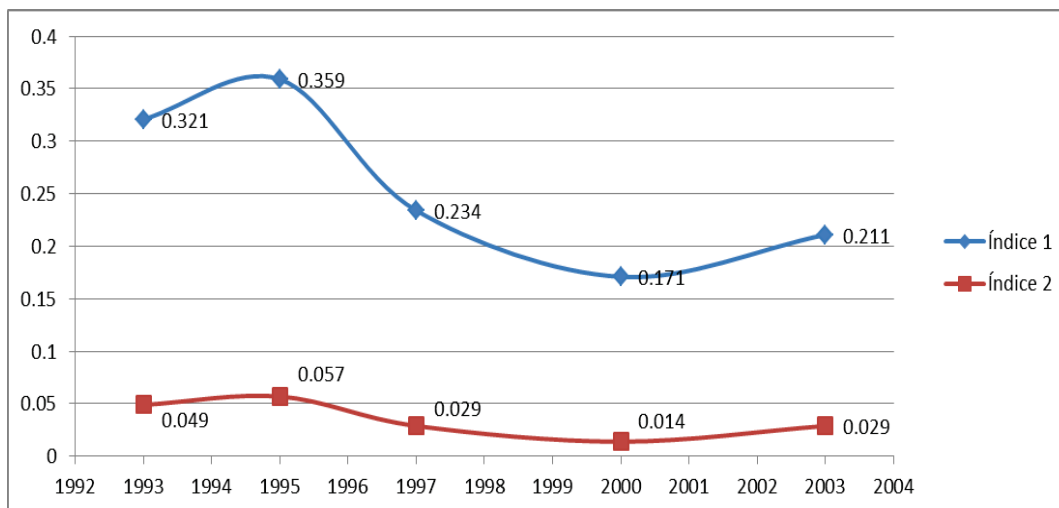
Fuente: (Martinez, 2004, pág. 7), Encuesta del Mercado Laboral, febrero 2003-2004

Según Martinez (2004), estos resultados inducen a pensar que los empleos asalariados en general han perdido calidad y no existen políticas que promuevan a nivel nacional la creación de empleos decentes, esto es; que se encuentren protegidos por la legislación laboral y que permitan obtener los ingresos necesarios para la subsistencia del grupo familiar.

### 3.4.2 ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PARA LOS ASALARIADOS EN EL ECUADOR PERIODO 1993-2003

En el año 2005 se realiza un estudio de la precariedad laboral en el Ecuador, en el cual; se analiza la precariedad laboral antes y después de la dolarización. Según Orbea (2005), los resultados obtenidos fueron los siguientes.

En el gráfico 19, se observa los índices de precariedad laboral de los asalariados en el Ecuador para el periodo (1993-2003).



**Gráfico 19 - Índices de Precariedad Laboral de los asalariados (1993-2003)<sup>45</sup>**

Fuente: (Orbea, 2005, pág. 125)

Elaborado por: William Segura Ruiz

Según Orbea (2005), la precariedad laboral de los asalariados en el Ecuador disminuyó desde el año 1993 al año 1995, en el año 1999 y 2000 se presenta mayor precariedad laboral en el mercado laboral ecuatoriano para los asalariados, esto se asocia a que en este periodo el Ecuador padeció una recesión económica, la cual fue originada por la devaluación de la moneda nacional, inflación y el feriado bancario, lo cual provocó que el Ecuador opte por cambiar la moneda nacional (sucres) a dólares de los Estados Unidos de América. Luego de esta recesión, observamos en el gráfico 19 que a partir del año 2001 la precariedad laboral empieza a disminuir.

<sup>45</sup> Los índices presentados en el Gráfico 20 fueron calculados, asignando pertenencia de precariedad a las categorías de las variables. El primer índice es el promedio de las variables categorizadas, el segundo índice es el promedio de las variables categóricas, asignando un peso a cada una.

## **CAPÍTULO 4**

### **CONSTRUCCIÓN DE LOS ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL**

#### **4.1 DATOS PARA LA INVESTIGACIÓN**

Para la realización de esta investigación, se utilizó la Encuesta Nacional de Empleo Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el periodo 2004-2013. Las encuestas corresponden a las del mes de diciembre o noviembre según el año:

- 2004: noviembre (nacional, incluye muestra rural)
- 2005: diciembre (nacional, incluye muestra rural)
- 2006: noviembre (nacional, incluye muestra rural)
- 2007: diciembre (nacional, incluye muestra rural)
- 2008: diciembre (nacional, incluye muestra rural)
- 2009: diciembre (nacional, incluye muestra rural)
- 2010: diciembre (nacional, incluye muestra rural)
- 2011: diciembre (nacional, incluye muestra rural)
- 2012: diciembre (nacional, incluye muestra rural)
- 2013: diciembre (nacional, incluye muestra rural)

Para realizar el análisis descriptivo y la construcción de los índices de precariedad laboral, se consideró las siguientes variables<sup>46</sup>:

1. Área
2. Condición de Actividad
3. Categoría de Ocupación
4. Horas de trabajo

---

<sup>46</sup> Ver descripción de las variables en Anexo 9



5. Tipo de Contrato
6. Ingresos de los asalariados y/o empleados domésticos
7. Seguridad Social
8. Factor de Expansión

Para el procesamiento de los datos se utiliza el paquete estadístico SPSS 21.

#### **4.1.1 MARCO MUESTRAL ENEMDU<sup>47</sup>**

El marco muestral según el INEC, se basa en los resultados definitivos y la cartografía del VI Censo de Población y V de Vivienda del 2001 (CPV-2001) el mismo que sirve de base para la construcción de la muestra maestra que se ha implementado con la asesoría del Buró del Censo de los Estados Unidos de América (BUCEN) para ser aplicado al Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH). Para la ENEMDU se ha aplicado una submuestra de la muestra maestra.

Para el diseño de la muestra maestra, el INEC consideró, que la definición correcta de los límites de los sectores en los croquis censales, facilita el trabajo del listado, el mismo que asegura la cobertura de las viviendas; es así que se define una Unidad Primaria de Muestreo (UPM), como un conjunto de sectores censales (300 a 500 viviendas), la misma que es utilizada para definir una muestra maestra permanente a través de los años intercensales. Las UPMs, se seleccionan con probabilidad proporcional al tamaño en la primera etapa y un sector con probabilidad proporcional al tamaño (PPT) dentro de cada UPM en la segunda etapa. Se considera que los tamaños promedios para una UPM urbana son de 450 viviendas y para el área rural 320 viviendas, es decir; el promedio de tres y cuatro sectores respectivamente. A partir de septiembre 2005 (novena ronda) se agruparon los sectores censales en UPMs mayores, para establecer una muestra maestra de UPMs más permanente (2055 UPM, cada UM está conformada de aproximadamente 3 sectores). La muestra para la ENEMDUR trimestral es una submuestra de la ENEMDUR provincial (de 740 sectores muestrales), dado que la

---

<sup>47</sup> Ver en metodologías ENEMDU- INEC.

encuesta anual a nivel provincial también proporciona los resultados para el trimestre correspondiente. Esta submuestra (de 540 sectores muestrales) se utilizó hasta marzo de 2007.

A partir de junio de 2007, la muestra para la ENEMDU trimestral es de 573 sectores muestrales urbanos, para lo cual se incrementaron 27 UPMs del marco maestro para completar este nuevo requerimiento (y se seleccionó 1 sector dentro de cada UPM). La ENEMDU provincial queda conformada de 1685 sectores muestrales. Como requerimiento del INEC, se realizará la encuesta ENEMDU mensual para las principales ciudades: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala (que eran los dominios auto representados) y Ambato (en esta última ciudad se la realiza por requerimiento del Banco Central del Ecuador). La muestra para la ENEMDU mensual es de 330 sectores muestrales.

Desde septiembre del 2013, empieza la migración del Nuevo Marco Maestro en la ENEMDU. El Marco Maestro es una lista completa organizada en forma de base de datos que contiene a todos y cada uno de los elementos de la población de interés que participarán en las encuestas. Este cambio, proceso que se debe llevar a cabo después del Censo de Población y Vivienda, fue planificado y estudiado desde inicios del año, por lo que se realizaron diferentes pruebas con el fin de garantizar la correcta migración del mismo. Como parte de la migración al nuevo marco muestral, la ENEMDU a partir de marzo 2014 incrementa su tamaño de muestra. Como resultado, por primera vez se tienen indicadores rurales y nacionales en los trimestres de marzo y septiembre<sup>48</sup>.

#### **4.1.2 TRATAMIENTO A LOS VALORES FALTANTES O PERDIDOS**

Para esta investigación, se van a utilizar tanto variables cualitativas como cuantitativas, luego de filtrar la población objetivo (asalariados), al realizar un análisis descriptivo tenemos que las variables; ingresos y horas de trabajo, presentan valores faltantes o perdidos y valores que corresponden cuando el

---

<sup>48</sup> Ver en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/disenio-muestral-2/>

entrevistado no ha informado; 999999 (en la variable ingreso) y 999 (en la variable horas de trabajo), a todos estos valores se los considera como faltantes; según Copyright IBM Corporation (2011), se puede imputar los datos perdidos únicamente en el caso de variables cuantitativas.

La recomendación metodológica, al haber pocos valores perdidos (aproximadamente, menos del 5% del número total de casos) se pueden considerar que son faltantes de forma aleatoria (es decir, que la pérdida de un valor no depende de otros valores), entonces la técnica tradicional de eliminación de la lista es relativamente “seguro”. En esta investigación, en todos los años se tiene que la variable ingresos de asalariados y horas de trabajo tienen valores perdidos, los mismos que representan menos del 5% del total de observaciones, por lo que eliminarlos del análisis sería lo recomendado; sin embargo, analizando las medias de estas variables, se pudo observar, que estos valores son cercanos al salario mínimo en cada año, y a la jornada laboral semanal de 40 horas, por lo que se ha procedido a imputar con su respectiva media.

## **4.2 CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Para el cálculo de los índices de precariedad laboral, utilizaremos los siguientes variables:

- Categoría de Ocupación
- Horas de trabajo
- Tipo de Contrato
- Ingreso de Asalariados y/o empleados domésticos.
- Seguridad Social

Estas variables serán categorizadas en variables que fluctúen entre -1 y 1, según cumpla o no una condición de precariedad. En el caso de las variables categóricas, la variable construida seguirá la siguiente función:

Sea X la variable de precariedad construida:

$$f(x) = \begin{cases} -1 & \text{Si cumple la condición de precariedad} \\ 1 & \text{No cumple condición de precariedad} \end{cases}$$

Para el caso de las variables cuantitativas, se usarán sistemas basados en la lógica difusa o borrosa<sup>49</sup>, donde para el conjunto borroso<sup>50</sup> se definirá una función de pertenencia o inclusión<sup>51</sup>  $\mu_A$ , que indica el grado en que la variable analizada está incluida en el concepto representado por la etiqueta A<sup>52</sup>.

La función de pertenencia toma valores  $[-1;1]$ , donde -1 indica la condición de precariedad y 1 cuando no cumple con la condición de precariedad.

La función de pertenencia se construye de la siguiente forma:

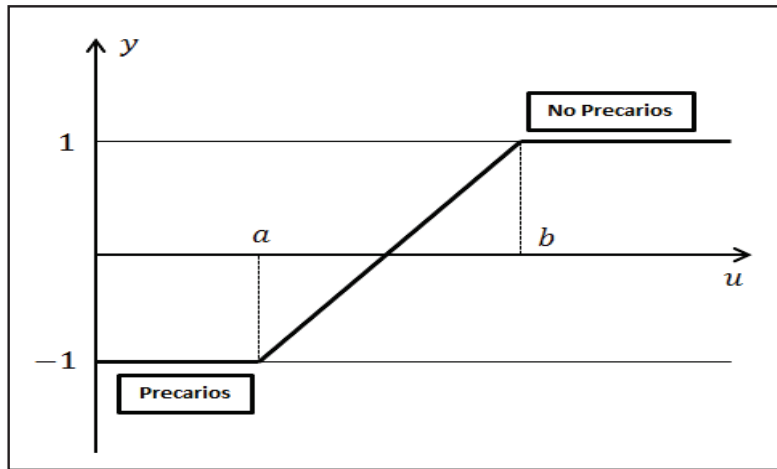
$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & u \geq b \\ y = \frac{2}{(b-a)}(u - a) - 1 & a < u < b \\ -1 & u \leq a \end{cases}$$

<sup>49</sup> La denominada lógica borrosa (fuzzy logic) permite tratar información imprecisa, en términos de conjuntos borrosos o difusos. Uno de los objetivos de la Lógica Borrosa es proporcionar las bases del razonamiento aproximado que utiliza premisas imprecisas como instrumento para formular el conocimiento.

<sup>50</sup> En un conjunto clásico (crisp) se asigna el valor -1 ó 1 a cada elemento para indicar la pertenencia o no a dicho conjunto. Esta función puede generalizarse de forma que los valores asignados a los elementos del conjunto caigan en un rango particular, y con ello indiquen el **grado de pertenencia** de los elementos al conjunto en cuestión.

<sup>51</sup> La función de pertenencia  $\mu_A$  por la que un conjunto borroso A se define, siendo  $[-1, 1]$  el intervalo de números reales que incluye los extremos, tiene la forma:

$\mu_A = X \rightarrow [-1, 1]$



**Gráfico 20** - Función de Pertenencia de Precariedad Laboral para Variables Cuantitativas

Fuente: (Orbea, 2005, pág. 141)  
Elaborado Por: William Segura Ruiz

Los puntos  $a$  y  $b$  son establecidos en función a leyes, reglamentos laborales vigentes en el país. Para esta investigación tenemos las variables cuantitativas ingresos y horas de trabajo.

#### 4.2.1 CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES CUALITATIVAS

**Variable Tipo de Contrato.** Para esta variable se considera como no precarios, a los asalariados que tienen un contrato de trabajo estable, como por ejemplo; nombramiento, contrato permanente, contrato indefinido o estable. Por otra parte, se considera como tipo de contrato precario a los asalariados que tienen un contrato temporal, por obra, por horas, o por jornal, pues estos asalariados no gozan de estabilidad laboral.

- **Precario:**
  - Contrato temporal, ocasional o eventual
  - Por obra, a destajo
  - Por Horas
  - Por Jornal

- **No Precario:**
  - Nombramiento
  - Contrato permanente / indefinido / estable o de planta

**Variable Categoría de Ocupación.**\_ En la variable categoría de ocupación, se considera no precarios a los empleados de gobierno y empleados privados, ya que están considerados dentro del sector formal del mercado de trabajo. Por otra parte, se considera como precarios a los asalariados que trabajaron en el sector informal, como son; en tercerizadoras, jornaleros, en el servicio doméstico.

- **Precario**
  - Empleado tercerizado
  - Jornalero o peón
  - Empleado doméstico
- **No Precario:**
  - Empleado de gobierno
  - Empleado privado

**Variable Seguridad Social.**\_ En esta variable consideramos como no precarios, a los asalariados que estuvieron afiliados a la seguridad social y recibieron todos los beneficios de ley; por otra parte, se categoriza como precarios a los asalariados que no estuvieron afiliados a la seguridad social y tampoco recibieron ningún beneficio de ley.

- **Precario**
  - No recibe Seguridad Social
- **No Precario:**
  - Si recibe Seguridad Social

## 4.2.2 CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES CUANTITATIVAS

**Variable Horas de trabajo.** \_ Para utilizar el sistema basado en lógica borrosa, necesitamos establecer el umbral inferior y superior:

a: 10 Horas Semanales

b: 40 Horas Semanales

Se considera como precario (-1), aquellos asalariados que trabajen el 25% o menos horas de la jornada laboral semanal establecida en el código de trabajo (40 horas semanales). Se considera como no precario (1), cuando el asalariado trabaja la jornada laboral completa de 40 horas semanales o más. En un sentido estricto, se podría considerar como precario trabajar más de 40 horas a la semana; sin embargo, en la encuesta no se captura el deseo del asalariado de trabajar más horas, cuando ya ha trabajado la jornada semanal completa de 40 horas. Cuando un asalariado trabaje entre 11 y 39 horas el valor de la función estará entre ]-1,1[.

Función de pertenencia de precariedad para la variable horas de trabajo es:

$$f(u; a, b) \left\{ \begin{array}{ll} 1 & \text{horas} \geq 40 \\ \frac{(\text{horas}-25)}{15} & 10 < \text{horas} < 40 \\ -1 & \text{horas} \leq 10 \end{array} \right.$$

**Variable Ingreso de Asalariados y/o Empleados domésticos.** \_ En la variable ingreso también utilizamos el sistema basado en lógica borrosa, los umbrales para esta variable fueron construidos en función a la canasta básica y a la canasta vital. Se considera como un ingreso precario (-1), a los que no logren cubrir la proporción de la canasta mínima vital correspondiente a 1 perceptor, cuando el valor de la función esté entre ]-1,1[ significa que ese ingreso logra cubrir la proporción de canasta mínima vital pero más no la canasta básica. Por último consideramos como

ingreso no precario (1), cuando este cubre la canasta básica proporcional a 1 perceptor<sup>53</sup>.

**Canasta Mínima Vital y Canasta Básica<sup>54</sup>:**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Canasta Mínima Vital</b>	273.5	296.6	306.6	330.4	358.8	377.9	390.1	419.3	431.3	444.78
<b>Canasta Básica</b>	394.5	437.4	453.3	472.7	508.9	528.9	544.7	587	595.7	620.86

Fuente: INEC. Datos a diciembre de cada año.

Tanto con la canasta mínima vital y la canasta básica, procedemos a calcular los umbrales de la siguiente forma:

$$a: \frac{\text{Canasta Vital}}{\text{Número de Perceptores por Hogar}}$$

$$b: \frac{\text{Canasta Básica}}{\text{Número de Perceptores por Hogar}}$$

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>b</b>	247	273	283	295	318	331	340	367	372	388
<b>a</b>	171	185	192	207	224	236	244	262	270	278

Una vez que hemos calculado los umbrales para la variable ingreso, procedemos a calcular las funciones de pertenencia.

53 INEC: Considera 1.6 perceptores por hogar, para todos los años.

54 Canasta Básica Familiar: Es una canasta analítica y se refieren a un hogar tipo de 4 miembros, con 1,60 perceptores que ganan exclusivamente la Remuneración básica unificada, está constituida por alrededor de 75 artículos de los 299 que conforman la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Canasta Vital: Es un conjunto de 73 artículos, en menor cantidad y calidad que la canasta básica, y se la llama vital por que señala el límite de supervivencia de una familia. La diferencia radica en que están determinadas por la cantidad y calidad de los productos que la componen.



**Función de pertenencia variable ingreso, año 2004:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 247 \\ \frac{(2\text{ingreso}-418)}{76} & 171 < \text{ingreso} < 247 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 171 \end{cases}$$

**Función de pertenencia variable ingreso, año 2005:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 273 \\ \frac{(\text{ingreso}-229)}{44} & 185 < \text{ingreso} < 273 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 185 \end{cases}$$

**Función de pertenencia variable ingreso, año 2006:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 283 \\ \frac{(2\text{ingreso}-475)}{91} & 192 < \text{ingreso} < 283 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 192 \end{cases}$$

**Función de pertenencia variable ingreso, año 2007:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 295 \\ \frac{(\text{ingreso}-251)}{44} & 207 < \text{ingreso} < 295 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 207 \end{cases}$$

**Función de pertenencia variable ingreso, año 2008:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 318 \\ \frac{(\text{ingreso}-271)}{47} & 224 < \text{ingreso} < 318 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 224 \end{cases}$$

**Función de pertenencia variable ingreso, año 2009:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 331 \\ \frac{(2\text{ingreso}-567)}{95} & 236 < \text{ingreso} < 331 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 236 \end{cases}$$

**Función de pertenencia variable ingreso, año 2010:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 340 \\ \frac{(\text{ingreso}-292)}{48} & 244 < \text{ingreso} < 340 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 244 \end{cases}$$

**Función de pertenencia variable ingreso, año 2011:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 367 \\ \frac{(2\text{ingreso}-629)}{105} & 262 < \text{ingreso} < 367 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 262 \end{cases}$$

### **Función de pertenencia variable ingreso, año 2012:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 372 \\ \frac{(\text{ingreso}-321)}{51} & 270 < \text{ingreso} < 372 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 270 \end{cases}$$

### **Función de pertenencia variable ingreso, año 2013:**

$$f(u; a, b) = \begin{cases} 1 & \text{ingreso} \geq 388 \\ \frac{(\text{ingreso}-333)}{55} & 278 < \text{ingreso} < 388 \\ -1 & \text{ingreso} \leq 278 \end{cases}$$

### **4.2.3 ASIGNACIÓN DE PESOS PARA LAS VARIABLES CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS**

- Horas Laboradas 10%
- Categoría de Ocupación 15%
- Tipo de Contrato 20%
- Seguridad Social 25%
- Poder Adquisitivo 30%

La asignación de los pesos a las variables, se lo hizo en función al siguiente análisis:

- **Horas Laboradas<sup>55</sup> (10%).** \_ Analizando las variables con las que se va a construir los índices de precariedad laboral, se ha determinado que la variable horas laboradas es la que menos explicaría si un trabajo es o no precario, bajo un sentido estricto; si un asalariado trabaja más horas de la

---

<sup>55</sup> Horas Laboradas: Es una variable derivada, construida con la variable horas de trabajo.

jornada laboral reglamentaria (40 horas), no necesariamente significaría que su trabajo no es precario, pues podría tener un trabajo donde necesite trabajar más de 40 horas semanales para tener un ingreso que le permita adquirir la canasta mínima vital. Por el contrario, si un asalariado trabaja menos horas de la jornada reglamentaria, esto no necesariamente implica que su trabajo es precario, pues trabajando menos de 8 horas diarias un asalariado podría tener un ingreso que le permita costear la canasta básica y gozar de todos los beneficios de ley.

- **Categoría de Ocupación (15%).** \_ Se asigna un 15% de peso a la variable categoría de ocupación, ya que con esta variable se puede determinar mejor si un trabajo es precario o no, por ejemplo; si un asalariado trabaja en el sector formal (público o privado), es menos propenso a que no tenga acceso a beneficios de ley, seguridad social, estabilidad. Por otra parte, un asalariado que trabaje en el sector informal como jornalero, peón, empleado doméstico, es más propenso a que su patrono no le brinde los beneficios de ley, seguridad social, estabilidad laboral, entre otros.
- **Tipo de Contrato (20%).**\_ A la variable tipo de contrato se le asigna un mayor peso en relación a las dos variables anteriores, puesto que; esta variable nos muestra la estabilidad laboral que tiene un asalariado en su trabajo, lo cual es importante ya que cuando un asalariado posee un nombramiento o un contrato laboral por tiempo indefinido, tiene una garantía en cuanto a la estabilidad laboral, lo que le permite al trabajador planificar a largo plazo.
- **Seguridad Social (25%).**\_ A esta variable se le asigna 25% de peso en el análisis, ya que se considera que la seguridad social es un beneficio primordial que deben tener los asalariados, pues en el corto y largo plazo el asalariado gozará del servicio de salud, beneficios de ley y en algún momento se jubilará y recibirá una pensión que le permita vivir dignamente su vejez. Por el contrario, si un asalariado no tiene este beneficio, está condenado a trabajar toda su vida sin gozar de ningún beneficio social y

cuando se encuentre en su etapa de vejez, no podrá trabajar y estará totalmente desprotegido. Por estos motivos, se considera a la seguridad social, como una de las variables que mejor explica cuando un trabajo es o no precario.

- **Poder Adquisitivo<sup>56</sup> (30%).**\_ A la variable poder adquisitivo de los asalariados, se le asigna mayor peso en el análisis, ya que se considera que en el corto plazo puede explicar de mejor forma si un trabajo es o no precario, pues mientras más alto sea el ingreso de un asalariado, tendrá mayor poder adquisitivo, podrá acceder a la canasta básica y además podrá cubrir otras necesidades. Por el contrario, si el ingreso es muy bajo, su poder adquisitivo le impediría acceder incluso a la canasta mínima vital.

### **4.3 METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS ÍNDICES DE PRECARIEDAD<sup>57</sup>**

Para la construcción del índice de precariedad, utilizaremos la siguiente metodología:

Se utilizará tres técnicas estadísticas.

#### **4.3.1 IGUAL PONDERACIÓN A LAS VARIABLES DE ANÁLISIS<sup>58</sup>**

El indicador de la calidad del empleo que se propone es el siguiente:

$$IP = \sum_{i=1}^n \frac{X_i}{n}$$

---

<sup>56</sup> Poder Adquisitivo: Es una variable derivada, construida con la variable ingreso de los asalariados y/o empleados domésticos. Se considera la proporción de la canasta básica y vital, que debería ser adquirida con el ingreso de un solo perceptor, a lo largo de esta investigación cuando se mencione que un asalariado tenga acceso o no a una de estas canastas, en realidad se hace referencia a la proporción de la canasta correspondiente a ser adquirida por un solo perceptor.

<sup>57</sup> Ver en (Orbea, 2005)

<sup>58</sup> Índice 1: Este índice fluctuará entre: [-1, 1 ]

Donde:

- IP= Indicador de la calidad del empleo
- $X_i$ = Es el valor dicotómico de las variables categóricas y toma el valor de la función borrosa para el caso de las variables continuas.
- $n$ = es el número de variables con información conocida

#### 4.3.2 CON PESOS EN LAS VARIABLES DE ANÁLISIS<sup>59</sup>

Utilizando las ponderaciones definidas en base a un análisis de las variables del mercado laboral.

El indicador de la calidad del empleo que se propone es el siguiente:

$$IP = \sum_{i=1}^n \alpha_i X_i$$

Donde:

- IP= Indicador de la calidad del empleo
- $X_i$ = Es el valor dicotómico de las variables categóricas y toma el valor de la función borrosa para el caso de las variables continuas.
- $a_i$ = Peso que tiene cada variable

Los pesos de las variables estarán dados de manera que verifiquen la siguiente igualdad.

$$\sum_{i=1}^n a_i = 1$$

---

<sup>59</sup> Índice 2: Este índice fluctuará entre: [-1,1 ]

### **4.3.3 ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES**

Cuando se recoge la información de una muestra de datos, lo más frecuente es tomar el mayor número posible de variables, pero si tomamos demasiadas variables sobre un conjunto de objetos tendremos que calcular un número demasiado grande de coeficientes de correlación; evidentemente, en este caso es difícil visualizar relaciones entre las variables. Otro problema que se presenta es la fuerte correlación que muchas veces se presenta si tomamos demasiadas variables (cosa que en general sucede cuando no se sabe demasiado sobre los datos o solamente se tiene ánimo exploratorio), con frecuencia están relacionadas o miden lo mismo bajo distintos puntos de vista; se hace necesario entonces reducir el número de variables.

Es importante resaltar el hecho de que el concepto de mayor información se relaciona con el de mayor variabilidad o varianza. Cuanto mayor es la variabilidad de los datos (varianza) se considera que existe mayor información; el análisis de componentes principales es una herramienta multivalente que nos ayuda a realizar este estudio (De la Fuente, 2011).

## **CAPÍTULO 5**

### **ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL**

En este capítulo se presenta primero un análisis descriptivo de las variables que han sido utilizadas para la construcción de los índices de precariedad laboral, en este análisis se mostrará la evolución que han tenido las condiciones laborales con las que los asalariados se han vinculado al mercado de trabajo, luego se presentará los índices de precariedad laboral construidos y un análisis de los mismos. Tanto el análisis descriptivo de las variables y el análisis de los índices de precariedad laboral construidos, serán presentados para los tres periodos de estudio. Al finalizar el capítulo, se presentará en conjunto los índices de precariedad laboral de todo el periodo de estudio (2004-2013).

#### **5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ASALARIADOS PERIODO 2004-2006**

A continuación se realiza el análisis de las condiciones laborales en las que se encontraban trabajando los asalariados en el Ecuador, durante el periodo 2004-2006.

##### **5.1.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL PODER ADQUISITIVO Y HORAS LABORADAS DE LOS ASALARIADOS PERIODO 2004-2006**

En el cuadro 8, se presenta las variables poder adquisitivo y horas laboradas de los asalariados, con sus categorías y resultados obtenidos para el periodo 2004-2006.



**Cuadro 9 - Poder Adquisitivo y Horas Laboradas de los Asalariados (2004-2006)**

VARIABLES	CATEGORÍAS	AÑOS		
		2004	2005	2006
Poder adquisitivo	No Cubre Canasta Vital	49.72%	50.98%	47.12%
	Cubre Canasta Vital	19.46%	20.06%	22.73%
	Cubre Canasta Básica	30.82%	28.96%	30.15%
Horas Laboradas	10 Horas o Menos	2.39%	2.95%	1.99%
	De 11 a 39 Horas	16.10%	16.56%	15.51%
	40 Horas o Más	81.51%	80.49%	82.50%

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

#### 5.1.1.1 Poder Adquisitivo Periodo 2004-2006

En el cuadro 9 podemos observar, que en el año 2004 el 49.72% de los asalariados, tenían un ingreso que no les permitía adquirir la canasta mínima vital, estos aumentaron para el año 2005 al 50.98%, al finalizar el periodo año 2006 se redujo a 47.12%, durante este periodo los asalariados que no pudieron cubrir la canasta mínima vital, se redujeron en 2.6% de 2004 a 2006.

Por otra parte, los asalariados que pudieron adquirir la canasta mínima vital en el año 2004 fueron el 19.46% del total de los asalariados, aumentando para el año 2005 a 20.06%, al fin del periodo año 2006 se incrementaron a 22.73%, durante este periodo los asalariados que pudieron cubrir la canasta vital se incrementaron en 3.27%.

Para finalizar el análisis de la variable poder adquisitivo, tenemos a los asalariados que pudieron cubrir con su ingreso la canasta básica, los mismos que para el año 2004 fueron el 30.82% del total de los asalariados, disminuyendo para el siguiente año 2005 a 28.96%, y al fin del periodo se incrementaron a 30.15%, durante este periodo los asalariados que pudieron adquirir la canasta básica disminuyeron en 0.67%.

Durante este periodo podemos concluir, que en promedio la mayor parte de los asalariados con el 49.28% no llegaron a cubrir la canasta mínima vital, la segunda categoría con mayor concentración es la de los asalariados que cubrieron la canasta básica, los cuales representaron en promedio el 29.98% del total de asalariados, por último tenemos a los asalariados que lograron cubrir la canasta vital, mismos que en promedio representaron el 20.74% del total de los asalariados.

#### **5.1.1.2 Horas Laboradas Periodo 2004-2006**

En el cuadro 9 podemos observar, que los asalariados que trabajaron 10 horas o menos en el año 2004 fueron apenas el 2.39%, teniendo un ligero incremento en el año 2005 donde fueron el 2.95% y disminuyendo para el año 2006 a 1.99%, durante este periodo los asalariados que trabajaron 10 horas o menos disminuyeron en 0.40%.

Los asalariados que trabajaron de 11 a 39 horas en el año 2004 fueron el 16.10% del total de los asalariados, aumentando para el año 2005 a 16.56% y disminuyendo para el año 2006 a 15.51%, en este periodo los asalariados que trabajaron de 11 a 39 horas disminuyeron en 0.59%.

Por último tenemos a los asalariados que trabajaron 40 horas o más, los cuales en el año 2004 llegaron a representar el 81.51% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2005 a 80.49% y aumentando para el año 2006 a 82.50%, durante este periodo los asalariados que trabajaron 40 horas o más aumentaron en 0.99%.

En este periodo podemos concluir, que la mayor parte de los asalariados trabajó las 40 horas o más a la semana, estos representaron en promedio el 81.50% del total de los asalariados, en segundo lugar tenemos a los asalariados que trabajaron de 11 a 39 horas con el 16.06%, finalmente tenemos a los asalariados que trabajaron 10 horas o menos a la semana, los cuales representaron en promedio el 2.44% del total los asalariados.

## 5.1.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, TIPO DE CONTRATO Y SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2004-2006

En el cuadro 10 se presenta las variables categoría de ocupación, tipo de contrato y seguridad social de los asalariados, cada una con sus categorías y resultados obtenidos para el periodo 2004-2006.

**Cuadro 10** - Categoría de Ocupación, Tipo de Contrato y Seguridad Social de los Asalariados (2004-2006)

VARIABLES	CATEGORÍAS	AÑOS		
		2004	2005	2006
Categoría de Ocupación	Empleado/Obrero de gobierno	18.36%	16.58%	16.33%
	Empleado/Obrero privado	62.15%	63.27%	62.46%
	Empleado/Obrero tercerizadoras	1.43%	1.77%	2.67%
	Empleado/Obrero de maquila	0.11%	0.22%	0.19%
	Jornalero o peón	11.25%	9.52%	11.37%
	Empleado/a doméstico/a	6.70%	8.65%	6.97%
Tipo de Contrato	Nombramiento	17.48%	12.98%	14.07%
	Contrato indefinido escrito	21.74%	25.45%	22.54%
	Contrato indefinido verbal	27.07%	32.36%	30.61%
	Contrato temporal o por obra cierta escrito	9.20%	9.48%	10.83%
	Contrato temporal o por obra cierta verbal	24.50%	19.73%	21.95%
Seguridad Social	Recibe Seguridad Social	39.94%	39.53%	39.83%
	No Recibe Seguridad Social	60.06%	60.47%	60.17%

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

### 5.1.2.1 Categoría de Ocupación Periodo 2004-2006

Como podemos observar en el cuadro 10, los asalariados que trabajaron en el sector público en el año 2004 fueron el 18.36% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2005 al 16.58% y para el año 2006 disminuyeron aún

más llegando a 16.33%, en este periodo los asalariados que trabajaron en el sector público disminuyeron 2.03%.

Por otra parte, tenemos a los asalariados que trabajaron en el sector privado, mismos que en el año 2004 fueron el 62.15% del total de los asalariados, incrementándose para el año 2005 a 63.27% y disminuyendo para el año 2006 a 62.46%, durante este periodo los asalariados que trabajaron en la empresa privada aumentaron en 0.31%.

Como tercera categoría tenemos a los asalariados que trabajaron en empresas tercerizadoras, los cuales en el año 2004 representaron el 1.43% del total los asalariados, aumentando a 1.77% para el año 2005 y para el año 2006 se incrementaron aún más llegando a 2.67%, durante el periodo podemos apreciar que los trabajadores de empresas tercerizadoras aumentaron en 1.24%.

Los asalariados que trabajaron en maquilas, en el año 2004 representaron apenas el 0.11% del total de los asalariados, aumentando para el año 2005 a 0.22% y disminuyendo para el año 2006 a 0.19%, podemos ver que al finalizar el periodo los asalariados que trabajaron en maquilas aumentaron en 0,08%.

Los asalariados que trabajaron como jornaleros, en el año 2004 fueron el 11.25% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2005 al 9.52% y aumentando para el año 2006 al 11.37%, podemos ver que los asalariados que trabajaron como jornaleros se incrementaron en 0.12% de 2004 a 2006.

Por último tenemos a los asalariados que trabajaron en el servicio doméstico, mismos que en el año 2004 representaron el 6.70% del total de los asalariados, aumentando para el año 2005 a 8.65% y disminuyendo al finalizar el periodo año 2006 a 6.97%, los asalariados que trabajaron en el servicio doméstico aumentaron en 0.27% de 2004 a 2006.

Podemos concluir que en promedio la mayor parte de los asalariados con el 62.63% trabaja en el sector privado, el 17.09% de los asalariados trabajaron en el sector

público, en tercer lugar, el 10.72% de los asalariados fueron jornaleros, el 7.44% trabajaron en el servicio doméstico, el 1.96% fueron empleados tercerizados y en último lugar con el 0.17% están los asalariados que trabajaron en maquilas.

#### **5.1.2.2 Tipo de Contrato Periodo 2004-2006**

En la variable tipo de contrato encontramos 5 categorías, en el cuadro 10 podemos observar que los asalariados con nombramiento en el año 2004 fueron el 17.48% del total de los asalariados, para el año 2005 disminuyeron a 12.98% aumentando al 2006 a 14.07%, durante este periodo el porcentaje de asalariados que trabajaron con nombramiento se redujo en 3.41%.

En la segunda categoría tenemos a los asalariados que trabajaron con un contrato indefinido escrito, estos fueron en el año 2004 el 21.74% del total de los asalariados aumentando en el año 2005 a 25.45% y disminuyendo en 2006 a 22.54%, durante este periodo el porcentaje de asalariados que trabajaron con contrato indefinido escrito aumentaron en 0.8%.

Por otra parte, los asalariados que trabajaron con un contrato indefinido verbal fueron el 27.07% en el año 2004, aumentando a 32.36% en el año 2005 y disminuyendo a 30.61% para el año 2006, durante este periodo; los asalariados que trabajaron con un contrato indefinido verbal aumentaron en 3.54% desde 2004 a 2006.

En la cuarta categoría tenemos a los asalariados que trabajaron con un contrato temporal escrito, estos fueron el 9.20% del total de los asalariados para el año 2004, aumentando al 9.48% en el año 2005 así como también para el año 2006 se incrementaron a 10.83%, durante este periodo los asalariados que trabajaron con este tipo de contrato aumentaron en 1.63%.

Por último tenemos a los asalariados que trabajaron con un contrato temporal verbal, siendo en el año 2004 el 24.50% del total de los asalariados, disminuyendo

en 2005 a 19.73% y aumentando en 2006 a 21.95%, durante este periodo los asalariados que trabajaron con este tipo de contrato disminuyeron en 2,55%.

En este periodo podemos ver que la mayor parte de los asalariados con un 30.01% en promedio, trabajó con un contrato indefinido verbal, en segundo lugar tenemos a los asalariados que trabajaron con un contrato indefinido escrito, los cuales en promedio representaron el 23.25% del total de los asalariados, los trabajadores con un contrato temporal verbal están en tercer lugar con el 22.06%, en cuarto lugar con 14.84% se encuentran los asalariados que trabajaron con nombramiento, y en último lugar tenemos a los asalariados que tuvieron un contrato temporal escrito, estos representaron en promedio el 9.84% del total de los asalariados en este periodo.

### **5.1.2.3 Seguridad Social Periodo 2004-2006**

En la variable seguridad social podemos observar que el porcentaje de asalariados que estuvieron afiliados en el año 2004 fue el 39.94%, disminuyendo para el año 2005 a 39.53% y para el siguiente año se incrementó a 39.83%, durante el periodo los asalariados que estaban afiliados a la seguridad social disminuyeron en 0.11% de 2004 a 2006.

Por otra parte, los asalariados que no estuvieron afiliados a la seguridad social, en el año 2004 representaron el 60.06% del total de los asalariados, aumentando en 2005 a 60,47% y para el año 2006 se redujo a 60.17%, durante este periodo los asalariados que no estuvieron afiliados a la seguridad social se incrementaron en 0.11%.

En este periodo podemos ver que la mayor parte de los asalariados con un 60.23% en promedio no estuvieron afiliados a la seguridad social, y en promedio el 39.77% de los asalariados estuvieron afiliados a la seguridad social.

## 5.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ASALARIADOS PERIODO 2007-2009

A continuación se realiza un análisis de las condiciones en las que se encontraban trabajando los asalariados en el Ecuador, durante el periodo 2007-2009.

### 5.2.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL PODER ADQUISITIVO Y HORAS LABORADAS PERIODO 2007-2009

En el cuadro 11 se presenta las variables poder adquisitivo y horas laboradas de los asalariados, con sus categorías y resultados obtenidos para el periodo 2007-2009.

**Cuadro 11** - Poder Adquisitivo y Horas Laboradas de los Asalariados (2007-2009)

VARIABLES	CATEGORÍAS	AÑOS		
		2007	2008	2009
Poder adquisitivo	No Cubre Canasta Vital	51.83%	51.34%	45.43%
	Cubre Canasta Vital	15.50%	19.29%	25.63%
	Cubre Canasta Básica	32.68%	29.37%	28.95%
Horas laboradas	10 Horas o Menos	2.44%	1.81%	1.68%
	De 11 a 39 Horas	14.28%	13.37%	12.58%
	40 Horas o Más	83.28%	84.81%	85.74%

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo ENEMDU.  
Elaboración: William Segura Ruiz

#### 5.2.1.1 Poder Adquisitivo Periodo 2007-2009

En el año 2007, el 51.83% de los asalariados tenían un ingreso inferior al que posibilitara acceder a la canasta mínima vital, para el año 2008 se reduce este porcentaje al 51.34%, disminuyendo aún más para el año 2009 al 45.43%, durante

este periodo los asalariados que no cubrieron la canasta mínima vital disminuyeron en 6.40%.

Los asalariados que pudieron cubrir la canasta mínima vital en el año 2007 fueron el 15.50%, para el año 2008 este porcentaje se incrementa a 19.29% y para el año 2009 se incrementó aún más llegando a 25.63%, en este periodo los asalariados que pudieron acceder a la canasta mínima vital aumentaron en 10.13%.

Por último tenemos a los asalariados que pudieron acceder con su ingreso a la canasta básica, estos fueron el 32.68% del total de los asalariados en el año 2007, disminuyendo a 29.37% para el año 2008 y para el año 2009 disminuyeron aún más llegando al 28.95%, en este periodo los asalariados que accedieron a la canasta básica disminuyeron en 3.73%.

Durante este periodo podemos concluir, que en promedio la mayor parte de los asalariados con el 49.53% no llegaron a cubrir la canasta mínima vital, la segunda categoría con mayor concentración de asalariados, es la de los que cubrieron la canasta básica mismos que en promedio representan el 30.33% del total de asalariados, y por último tenemos a los asalariados que lograron cubrir la canasta vital con el 20.14%.

#### **5.2.1.2 Horas Laboradas Periodo 2007-2009**

En el cuadro 11 observamos que en el año 2007 los asalariados que trabajaron 10 horas o menos fueron apenas el 2.44%, disminuyendo para el año 2008 al 1.81% y al finalizar el periodo año 2009 se redujo aún más llegando a 1,68%, durante este periodo los asalariados que trabajaron 10 horas o menos disminuyeron en 0.76%.

Por otra parte, los asalariados que trabajaron de 11 a 39 horas en el año 2007 representaron el 14.28% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2008 a 13.37% y para el año 2009 se redujo aún más llegando a 12,58%, durante este periodo los asalariados que trabajaron de 11 a 39 horas disminuyeron en 1.70%.



Por último tenemos a los asalariados que trabajaron 40 horas o más, los cuales en el año 2007 llegaron a ser el 83.28% del total de los asalariados, aumentando para el año 2008 a 84.81% y para el año 2009 se incrementaron a 85.74%, en este periodo los asalariados que trabajaron 40 horas o más se incrementaron en 2.46%.

En este periodo podemos concluir, que la mayor parte de los asalariados trabajó las 40 horas o más a la semana, siendo en promedio el 84.61% del total de los asalariados, en segundo lugar se encuentran los asalariados que trabajaron de 11 a 39 horas con el 13.41%, y finalmente tenemos a los asalariados que trabajaron 10 horas o menos a la semana los cuales representaron apenas el 1.98%.

### **5.2.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, TIPO DE CONTRATO Y SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2007-2009**

En el cuadro 12 se presenta las variables categoría de ocupación, tipo de contrato y seguridad social de los asalariados, cada una con sus categorías y resultados obtenidos para el periodo 2007-2009.

**Cuadro 12 - Categoría de Ocupación, Tipo de Contrato y Seguridad Social de los Asalariados (2007-2009)**

VARIABLES	CATEGORÍAS	AÑOS		
		2007	2008	2009
Categoría de Ocupación	Empleado de gobierno	16.91%	18.17%	17.59%
	Empleado privado	62.94%	62.76%	63.80%
	Empleado tercerizado	2.38%	0.95%	0.21%
	Jornalero o peón	10.60%	11.32%	11.55%
	Empleado/a doméstico/a	7.17%	6.80%	6.85%
Tipo de Contrato	Nombramiento	13.14%	13.67%	12.69%
	Contrato permanente / indefinido / estable o de planta	36.07%	35.13%	34.89%
	Contrato temporal, ocasional o eventual	36.42%	37.62%	39.11%
	Por obra, a destajo	2.74%	2.72%	1.66%
	Por horas	3.64%	1.85%	1.94%
	Por jornal	7.99%	9.02%	9.70%
Seguridad Social	Recibe Seguridad Social	41.10%	43.47%	47.86%
	No Recibe Seguridad Social	58.90%	56.53%	52.14%

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

### 5.2.2.1 Categoría de Ocupación Periodo 2007-2009

Analizando la variable categoría de ocupación, podemos observar en el cuadro 12, que los asalariados que trabajaron para el gobierno en el año 2007 fueron el 16.91%, aumentando para el año 2008 a 18,17% y disminuyendo para el año 2009 a 17.59%, en este periodo los asalariados que trabajaron para el gobierno aumentaron en 0.68%.

Los asalariados que trabajaron en el sector privado en el año 2007, fueron el 62,94% del total de los asalariados, disminuyendo ligeramente para el año 2008 al 62,76% y aumentando para el año 2009 a 63,80%, en este periodo los asalariados que trabajaron en el sector privado se incrementaron en 0.86%.

Por otra parte, los asalariados que trabajaron en empresas tercerizadoras en el año 2007 representaron el 2,38% del total de los asalariados, disminuyendo a 0.95% para el año 2008 y para el año 2009 disminuyeron aún más llegando al 0.21%, durante este periodo los asalariados que trabajaron en tercerizadoras disminuyeron en 2.17%.

Los asalariados que trabajaron de jornaleros en el año 2007 fueron el 10.60% del total de los asalariados, aumentando para el año 2008 a 11,32%, para el año 2009 se incrementaron aún más llegando a 11.55%, en este periodo los asalariados que trabajaron como jornaleros aumentaron en 0.95%.

Por último tenemos a los asalariados que trabajaron en el servicio doméstico, los mismos que en el año 2007 representaron el 7.17% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2008 a 6.80%, y al finalizar el periodo año 2009 aumentaron a 6.85%, en este periodo los asalariados que trabajaron en el servicio doméstico aumentaron en 0.32%.

Podemos concluir que en promedio, la mayor parte de los asalariados con el 63.17% trabaja en el sector privado, en segundo lugar tenemos con el 17.56% a los asalariados trabajaron en el sector público, en promedio con el 11.16% están los asalariados fueron jornaleros, los asalariados que trabajaron en el servicio doméstico en promedio representaron el 6.49%, en último lugar tenemos a los empleados tercerizados con el 1.18%.

#### **5.2.2.2 Tipo de Contrato Periodo 2007-2009**

En el cuadro 12, observamos que los asalariados que trabajaron con nombramiento en el año 2007 fueron el 13.14% del total de los asalariados,

incrementándose para el año 2008 a 13.67% y para el año 2009 disminuyó a 12.69%, durante este periodo los asalariados que trabajaron con nombramiento disminuyeron en 0.45%.

Los asalariados que trabajaron con un contrato indefinido o de planta en el año 2007 fueron el 36.07% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2008 a 35.13% y en el año 2009 disminuyeron aún más llegando a 34.89%, durante este periodo los asalariados que trabajaron con un contrato indefinido disminuyeron en 1,18%.

Los asalariados que trabajaron con un contrato temporal en el año 2007 fueron el 36.42%, incrementándose para el año 2008 a 37,62% y para el año 2009 también registró un incremento llegando a 39,11%, en este periodo los asalariados que trabajaron con contrato temporal aumentaron en 2,69%.

Los asalariados que trabajaron por obra en el 2007 fueron el 2.74% del total de los asalariados, disminuyendo a 2.72% para el año 2008 y para el año 2009 disminuyeron aún más a 1.66%, durante este periodo los asalariados que trabajaron por obra disminuyeron en 1.08%.

Los asalariados que trabajaron por horas en el año 2007 fueron el 3.64% del total de los asalariados, disminuyendo a 1.85% en el año 2008, y aumentando para el año 2009 a 1.94%, durante este periodo los asalariados que trabajaron por horas disminuyeron en 1.70%.

Por último tenemos a los asalariados que trabajaron bajo la modalidad de jornaleros, en el año 2007 fueron el 7.99% del total de los asalariados, incrementándose para el año 2008 a 9.02% y para el año 2009 se incrementó a 9.70%, durante este periodo los asalariados que trabajaron bajo esta modalidad de contrato se incrementaron en 1.71%.

Del análisis de esta variable podemos concluir que, en promedio en este periodo la mayor parte de los asalariados con un 37.72% trabajó con un contrato temporal,

los asalariados que trabajaron con un contrato indefinido fueron el 35.36%, los asalariados con nombramiento fueron en promedio el 13.17%, con el 8.91% se encuentran los asalariados que trabajaron bajo la modalidad de jornaleros, los asalariados que tuvieron un contrato por horas en promedio fueron el 2,48%, y por último tenemos a los asalariados que trabajaron por obra con el 2.37% del total de los asalariados.

### **5.2.2.3 Seguridad Social Periodo 2007-2009**

En la variable seguridad social podemos observar que, los asalariados afiliados en el año 2007 fueron el 41.10% del total de los asalariados, incrementándose para el año 2008 al 43.47% y para el año 2009 se incrementó a 47.86%, durante el periodo los asalariados que estuvieron afiliados a la seguridad social se incrementaron en 6,76%. Por otra parte, los asalariados que no tuvieron acceso a la seguridad social en el año 2007 fueron el 58.90% del total de los asalariados, disminuyendo en 2008 al 56.53%, para el año 2009 disminuyó aún más llegando al 52.14.

En este periodo podemos concluir que la mayor parte de los asalariados no estuvieron afiliados a la seguridad social, pues en promedio el 55.86% de los asalariados no tuvo acceso a la seguridad social, mientras el 44.14% tuvo acceso a este beneficio.

## **5.3 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ASALARIADOS PERIODO 2010-2013**

A continuación se realiza un análisis de las condiciones en las que se encontraban trabajando los asalariados en el Ecuador, durante el periodo 2010-2013.

### 5.3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL PODER ADQUISITIVO Y HORAS LABORADAS PERIODO 2010-2013

En el cuadro 13 se presenta las variables poder adquisitivo y horas laboradas de los asalariados, con sus categorías para el periodo 2010-2013.

**Cuadro 13 - Poder Adquisitivo y Horas Laboradas de los Asalariados (2010 -2013)**

VARIABLES	CATEGORÍAS	AÑOS			
		2010	2011	2012	2013
Poder adquisitivo	No Cubre Canasta Vital	46.14%	33.55%	23.22%	20.73%
	Cubre Canasta Vital	18.73%	27.62%	31.45%	32.74%
	Cubre Canasta Básica	35.13%	38.83%	45.33%	46.53%
Horas laboradas	10 Horas o Menos	1.42%	0.94%	0.91%	0.94%
	De 11 a 39 Horas	11.47%	9.46%	8.18%	10.60%
	40 Horas o Más	87.11%	89.60%	90.92%	88.46%

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.

Elaboración: William Segura Ruiz

#### 5.3.1.1 Poder Adquisitivo Periodo 2010-2013

En el cuadro 13 podemos observar, que en el año 2010 el 46.14% de los asalariados, tenían un ingreso que no les posibilitaba acceder a la canasta mínima vital, sin embargo; para el año 2011 se reduce este porcentaje al 33.55%, para el año 2012 este porcentaje se reduce aún más llegando a 23.22% y al finalizar el periodo año 2013 disminuye a 20.73%, durante este periodo los asalariados que no cubrieron con su ingreso la canasta mínima vital se redujeron en 24.18%.

Los asalariados que pudieron adquirir la canasta mínima vital en el año 2010 fueron el 18.73% del total de los asalariados, para el año 2011 este porcentaje se incrementa al 27.62%, para el año 2012 se incrementa aún más llegando a 31.45%, y al finalizar el periodo de estudio año 2013 se incrementa a 32.74%, en este periodo los asalariados que lograron adquirir con su ingreso la canasta vital se incrementaron en un 19.69%.

Por último tenemos al grupo de los asalariados que pudieron adquirir con su ingreso la canasta básica, en el año 2010 estos llegaron a representar el 35.13% del total de los asalariados, incrementándose para el año 2011 a 38.83%, para el año 2012 este porcentaje se incrementó aún más llegando a 45.33% y al fin del periodo año 2013 se incrementó a 46.53%, durante este periodo los asalariados que pudieron adquirir la canasta básica se incrementaron en un 11.2%.

Durante este periodo de estudio, podemos concluir que los asalariados que no pudieron adquirir con su ingreso la canasta mínima vital, fueron en promedio el 30.91% del total de los asalariados, los asalariados que pudieron adquirir con su ingreso a la canasta vital fueron el 27.63% y por último, los que accedieron con su ingreso a la canasta básica fueron en promedio el 41.46%, este periodo fue positivo ya que como podemos observar el poder adquisitivo de los asalariados se fue incrementando progresivamente.

### **5.3.1.2 Horas Laboradas Periodo 2010-2013**

Analizando la variable horas laboradas en el cuadro 13, podemos identificar que en el año 2010 los asalariados que trabajaron 10 horas o menos fueron apenas el 1.42% disminuyendo para el año 2011 al 0.94%, para el año 2012 se redujo aún más llegando al 0.91% y al finalizar el periodo año 2013 se incrementó a 0.94%, durante este periodo de estudio los asalariados que trabajaron 10 horas o menos disminuyeron en 0.48%.

Por otra parte, los asalariados que trabajaron de 11 a 39 horas en el año 2010 fueron el 11.47% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2011 a 9.46%, para el año 2012 se redujeron aún más llegando a 8.18% y para el año 2013 se incrementaron llegando a 10.60%, durante este periodo los asalariados que trabajaron de 11 a 39 horas disminuyeron en 0.87%.

Por último analizamos la categoría con mayor concentración, los asalariados que trabajaron 40 horas o más en el año 2010 representaron el 87,11% del total de los

asalariados, aumentando para el año 2011 a 89.60%, para el año 2012 se incrementaron a 90,92% y para el último año del periodo año 2013 disminuyeron a 88.46%, durante este periodo los asalariados que trabajaron 40 horas o más se incrementaron en 1.35%.

Podemos concluir que la mayor parte de los asalariados trabajaron 40 horas o más, pues en promedio llegaron a representar el 89.02% del total de los asalariados, en segundo lugar con el 9.93% tenemos a los asalariados que trabajaron entre 11 y 39 horas y por último tenemos a los salaridos que trabajaron 10 horas o menos a la semana con apenas el 1.05%.

### **5.3.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, TIPO DE CONTRATO Y SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2010-2013**

En el cuadro 14 se presenta las variables categoría de ocupación, tipo de contrato y seguridad social de los asalariados, cada una con sus categorías y resultados obtenidos para el periodo 2010-2013.



**Cuadro 14 - Categoría de Ocupación, Tipo de Contrato y Seguridad Social de los Asalariados (2010-2013)**

VARIABLES	CATEGORÍAS	AÑOS			
		2010	2011	2012	2013
Categoría de Ocupación	Empleado de gobierno	19.78%	20.09%	19.44%	18.70%
	Empleado privado	63.01%	64.27%	65.74%	64.04%
	Empleado tercerizado	0.30%	0.28%	0.24%	0.17%
	Jornalero o peón	11.31%	10.71%	9.78%	11.32%
	Empleado/a doméstico/a	5.61%	4.65%	4.80%	5.78%
Tipo de Contrato	Nombramiento	12.95%	13.24%	11.45%	11.24%
	Contrato permanente / indefinido / estable o de planta	35.83%	39.52%	42.85%	41.18%
	Contrato temporal, ocasional o eventual	38.04%	34.89%	34.21%	34.26%
	Por obra, a destajo	1.36%	1.05%	1.12%	1.06%
	Por horas	2.00%	1.64%	1.76%	1.59%
	Por jornal	9.82%	9.66%	8.60%	10.66%
Seguridad Social	Recibe Seguridad Social	54.12%	62.13%	64.56%	62.71%
	No Recibe Seguridad Social	45.88%	37.87%	35.44%	37.29%

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

### 5.3.2.1 Categoría de Ocupación Periodo 2010-2013

Analizando la variable categoría de ocupación, observamos en el cuadro 14 que los asalariados que trabajaron para el gobierno en el año 2010 fueron el 19.78%, aumentando para el año 2011 a 20.09%, para el año 2012 disminuyeron a 19.44% y al finalizar el periodo año 2103 disminuyeron a 18.70%, en este periodo los asalariados que trabajaron para el gobierno disminuyeron en 1.08%.

Los asalariados que trabajaron en el sector privado en el año 2010 fueron el 63.01%, aumentando para el año 2011 a 64.27%, para el año 2012 este porcentaje se incrementó a 65.74% y al fin del periodo año 2013 disminuyó a 64.04%, en este

periodo los asalariados que trabajaron para el sector privado se incrementaron en 1.03%.

Por otra parte, los asalariados que trabajaron en empresas tercerizadoras en el año 2010 representaron apenas el 0.30% del total de los asalariados, disminuyendo a 0.28% para el año 2011, en el año 2012 este porcentaje disminuye aún más llegando a 0.24% y al finalizar el periodo de estudio año 2013 disminuye a 0.17%, en este periodo los asalariados que trabajaron en tercerizadoras disminuyeron en 0.13% de 2010 a 2013.

Los asalariados que trabajaron como jornaleros en el año 2010 representaron el 11.31% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2011 a 10.71%, para el año 2012 disminuyeron aún más llegando a 9.78%, al finalizar el periodo año 2013 se incrementaron a 11.32%, en este periodo los asalariados que trabajaron como jornaleros aumentaron en 0.01%.

Por último tenemos al grupo de asalariados que trabajan en el servicio doméstico, estos representaron en el año 2010 el 5.61% del total de los asalariados, disminuyendo a 4.65% en el año 2011 y aumentando a 4.80% en el año 2012, al finalizar el periodo este porcentaje se incrementó a 5.78%, en este periodo los asalariados que trabajaron en el servicio doméstico se incrementaron en 0.17%.

En este periodo de estudio, podemos concluir que la mayor concentración de asalariados se encuentran trabajando en el sector privado, ya que en promedio representan el 64.26%, en segundo lugar se encuentran los asalariados que trabajan en el sector público, mismos que en promedio llegaron a representar el 19.50% del total de asalariados, en tercer lugar tenemos a los asalariados que trabajaron como jornaleros, estos llegaron a representaren promedio el 10.78%, en cuarto lugar están los asalariados que trabajaron en el servicio doméstico con el 5.21%, y por último; con el porcentaje más bajo tenemos a los asalariados que trabajaron en tercerizadoras, los cuales en promedio representaron el 0.24% del total de los asalariados.

### 5.3.2.2 Tipo de Contrato Periodo 2010-2013

Analizando la variable tipo de contrato en el cuadro 14, tenemos que los asalariados que trabajaron con nombramiento en el año 2010 representaron el 12.95%, incrementándose para el año 2011 a 13.24%, para el año 2012 este porcentaje disminuyó a 11.45% y al finalizar el periodo de estudio año 2013 disminuyó aún más llegando a 11.24%, durante este periodo los asalariados que trabajaron con nombramiento disminuyeron en 1.71%.

Los asalariados que trabajaron con un contrato indefinido o de planta en el año 2010 representaron el 35.83% del total de los asalariados, aumentando para el año 2011 a 39,52%, para el año 2012 se incrementaron a 42.85%, y al final del periodo año 2013 este porcentaje disminuyó a 41.18%, durante este periodo los asalariados que trabajaron con un contrato indefinido o de planta aumentaron en un 5.35%.

Los asalariados que trabajaron con un contrato temporal en el año 2010 representaron el 38.04% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2011 a 34.89%, para el año 2012 disminuyeron aún más llegando a 34.21%, al finalizar el periodo de estudio año 2013 se incrementaron ligeramente llegando al 34.26%, en este periodo los asalariados que trabajaron con contrato temporal disminuyeron en 3.78%.

Los asalariados que trabajaron por obra representaron el 1.36% del total de los asalariados en el año 2010, disminuyendo a 1.05% para el año 2011, en el año 2012 este porcentaje tuvo un ligero incremento llegando a 1.12%, al finalizar el periodo de estudio año 2013 este porcentaje disminuyó a 1.06%, durante el periodo los asalariados que trabajaron por obra disminuyeron en 0.30%.

Los asalariados que trabajaron por horas en el año 2010, fueron el 2% del total de los asalariados, disminuyendo a 1,64% en el año 2011, para el año 2012 hubo un incremento en este porcentaje llegando a 1.76%, y para el fin del periodo año 2013 disminuyó a 1.59%, durante este periodo los asalariados que trabajaron por horas disminuyeron en 0.41%.

Para terminar el análisis, tenemos a los asalariados que trabajaron bajo la modalidad de jornaleros, en el año 2010 fueron el 9.82% del total de los asalariados, disminuyendo para el año 2011 a 9.66%, para el año 2012 disminuyó aún más llegando a 8.60%, al finalizar el periodo año 2013 este porcentaje tuvo un incremento a 10.66%, durante este periodo los asalariados que trabajaron como jornaleros se incrementaron en 0.84% desde 2010 a 2013.

En este periodo podemos concluir que la categoría que concentra mayor número de asalariados es la de contrato permanente, pues en promedio representa el 39.84%, en segundo lugar con el 35.35% están los asalariados que trabajan con un contrato temporal, en tercer lugar con el 12.22% en promedio tenemos a los asalariados que han trabajado con nombramiento, en cuarto lugar con el 9.69% tenemos a los asalariados que trabajan al jornal, en penúltimo lugar con el 1.75% se encuentran los asalariados que trabajaron por horas y en el último lugar con apenas el 1.15% en promedio tenemos a los asalariados que trabajan por obra o destajo.

### **5.3.2.3 Seguridad Social 2010-2013**

Analizando la variable seguridad social, observamos en el cuadro 14 que en el año 2010 los asalariados que estuvieron afiliados a la seguridad social representaban el 54.12% del total de los asalariados, incrementándose para el año 2011 a 62.13%, para el año 2012 se incrementaron aún más llegando a 64.56%, sin embargo; al finalizar el periodo en el año 2013 este porcentaje disminuyó a 62.71%, durante este periodo de estudio los asalariados que estuvieron afiliados a la seguridad social se incrementaron en 8.59%.

Por otra parte, los asalariados que no tuvieron acceso a la seguridad social en el año 2010 fueron el 45.88% del total de los asalariados, disminuyendo en el año 2011 a 37.87%, para el año 2012 se redujeron aún más llegando a 35.44%, y al finalizar el periodo año 2013 aumentaron a 37.29%. En este periodo podemos concluir que la mayor parte de los asalariados estuvieron afiliados a la seguridad

social, en promedio el 60.88% de los asalariados tuvo acceso a la seguridad social, mientras el 39.12% no tuvo acceso a este beneficio.

#### **5.4 ANÁLISIS DE LOS ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PARA EL ECUADOR PERIODO (2004-2013)**

En esta sección se presentarán los índices de precariedad laboral construidos para los tres periodos de estudio:

- Periodo 2004-2006
- Periodo 2007-2009
- Periodo 2010-2013

Primero se presentan los índices de precariedad laboral por variable, con igual ponderación y con pesos en cada una de ellas, luego se presentarán los índices de precariedad globales utilizando las dos metodologías propuestas, para cada periodo:

- Índice Global 1 = Con igual ponderación a las variables
- Índice Global 2 = Con pesos en las variables

Al finalizar el capítulo se presentará los índices globales de precariedad laboral en conjunto, desde el año 2004 al año 2013.

En esta investigación, se propuso construir un tercer índice de precariedad laboral para los asalariados utilizando el Análisis de Componentes Principales (ACP), sin embargo; las variables cuantitativas que podían ser incluidas en el análisis eran muy pocas, por lo que la construcción del tercer índice de precariedad usando esta metodología no resultó factible. Usando el paquete estadístico SPSS se obtuvo los test de factibilidad (Prueba de Esfericidad de Barlett y el Índice KMO de Kaiser – Meyer – Olkin)<sup>60</sup>.

---

<sup>60</sup> Ver los test de factibilidad para el Análisis de Componentes Principales en el Anexo 10

## 5.4.1 ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PERIODO 2004 - 2006

A continuación se presenta los índices de precariedad laboral por variables y los índices de precariedad laboral globales para el periodo 2004-2006, calculados con las dos metodologías antes señaladas.

### 5.4.1.1 Índices de Precariedad Laboral por Variables Periodo 2004-2006

En el cuadro 15 se presenta los índices de precariedad laboral por variables para el periodo 2004-2006.

**Cuadro 15** - Índices de Precariedad Laboral con Igual Ponderación y con Pesos en las Variables (2004 - 2006)<sup>61</sup>

	IGUAL PONDERACIÓN			CON PESOS		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Índice Precariedad en Poder Adquisitivo	-0.210	-0.246	-0.208	-0.063	-0.074	-0.062
Índice Precariedad en Horas Laboradas	0.797	0.785	0.812	0.080	0.078	0.081
Índice Precariedad en Tipo de Contrato	0.326	0.416	0.344	0.065	0.083	0.069
Índice Precariedad en Seguridad Social	-0.201	-0.209	-0.203	-0.050	-0.052	-0.051
Índice Precariedad en Categoría de Ocupación	0.610	0.597	0.576	0.092	0.090	0.086

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.

Elaboración: William Segura Ruiz

En el cuadro 15 podemos observar, que los índices de precariedad de la variable poder adquisitivo muestran que el año más precario fue el 2005, es decir; en este año el poder adquisitivo de los asalariados fue el más bajo del periodo, por otra

<sup>61</sup> Las tendencias tanto de los índices con igual ponderación y con pesos en las variables serán las mismas. En los índices globales, cuando se aplique la fórmula de cálculo planteada en la metodología, podría existir variación en las tendencias.

parte; el año menos precario en cuanto al poder adquisitivo de los asalariados fue el año 2006.

Analizando los índices de precariedad de la variable horas laboradas, identificamos que el año más precario es el 2005, esto significa que en este año se registró el mayor número de asalariados que no trabajaban la jornada completa de 40 horas semanales, el año menos precario en cuanto a horas laboradas fue el 2006.

Los índices de precariedad laboral de la variable tipo de contrato, nos muestran que el año más precario fue el 2004, esto significa que en este año los asalariados tuvieron mayor inestabilidad laboral, el año menos precario en cuanto a tipo de contrato fue el 2005.

Los índices de precariedad de la variable seguridad social, nos muestran que el año más precario fue el 2005, esto quiere decir; que en este año se registró el mayor número de asalariados que no estaban afiliados a la seguridad social, el año menos precario en cuanto a seguridad social fue el 2004.

Por último analizamos los índices de precariedad laboral de la variable categoría de ocupación, podemos observar que el año más precario fue el 2006, lo que significa que en este año, el número de asalariados que trabajaban en el sector informal fue el más alto del periodo, el año menos precario en cuanto a categoría de ocupación fue 2004.

El signo negativo de los índices, muestra que existe mayor precariedad en las variables poder adquisitivo y seguridad social. Por otra parte, las variables donde se observa menor precariedad son horas de trabajo y categoría de ocupación, pues los índices de estas variables son positivos.

#### **5.4.1.2 Índices globales de precariedad laboral Periodo 2004-2006**

En el cuadro 16 se presentan los índices globales de precariedad laboral para el Ecuador en el periodo 2004-2006, el primero se calcula con los índices de

precariedad laboral con igual ponderación a las variables, mientras que el segundo se construye con los índices de precariedad laboral con pesos a las variables<sup>62</sup>.

**Cuadro 16 - Índices Globales de Precariedad Laboral (2004-2006)**

ÍNDICES	AÑOS		
	2004	2005	2006
<b>Índice Global 1</b>	0.2644	0.2684	0.2642
<b>Índice Global 2</b>	0.1232	0.1251	0.1233

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

En el cuadro 16 podemos observar, que el índice global 1 muestra que la precariedad laboral en el Ecuador fue menor en el año 2005, y el año más precario fue el 2006. Por otra parte, el índice global 2 nos muestra que el año menos precario fue 2005 y el año más precario fue el 2004.

#### **5.4.2 ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PERIODO 2007- 2009**

A continuación se presenta los índices de precariedad laboral por variables y los índices de precariedad laboral globales para el periodo 2007-2009, calculados con las dos metodologías antes señaladas.

##### **5.4.2.1 Índices de Precariedad Laboral por Variables Periodo 2007-2009**

En el cuadro 17, se presenta los índices de precariedad laboral por variables para el periodo 2007-2009.

---

<sup>62</sup> El Índice Global 1: Es el promedio de los índices con igual ponderación en las variables.  
El Índice Global 2: Es la sumatoria de los índices con pesos en las variables.



**Cuadro 17 - Índices de Precariedad Laboral con Igual Ponderación y con Pesos en las Variables (2007-2009)**

	IGUAL PONDERACIÓN			CON PESOS		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Índice Precariedad en Poder Adquisitivo	-0.189	-0.228	-0.168	-0.057	-0.068	-0.051
Índice Precariedad en Horas Laboradas	0.821	0.837	0.840	0.082	0.083	0.084
Índice Precariedad en Tipo de Contrato	0.016	-0.024	0.048	0.003	-0.005	0.010
Índice Precariedad en Seguridad Social	-0.178	-0.131	-0.043	-0.044	-0.033	-0.011
Índice Precariedad en Categoría de Ocupación	0.597	0.619	0.628	0.090	0.093	0.094

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

En el cuadro 17 observamos que los índices de precariedad de la variable poder adquisitivo, nos muestran que el año más precario fue el 2008, es decir en este año el poder adquisitivo de los asalariados fue el más bajo del periodo, por otra parte; el año menos precario en cuanto al poder adquisitivo de los asalariados fue el año 2009.

Analizando los índices de precariedad de la variable horas laboradas, tenemos que el año más precario fue el año 2007, esto significa que en este año, fue mayor el número de asalariados que no trabajaban la jornada completa de 40 horas semanales, el año menos precario en cuanto a horas laboradas fue el 2009.

Los índices de precariedad de la variable tipo de contrato, nos muestran que el año más precario del periodo fue el 2008, esto significa que en este año los asalariados tuvieron mayor inestabilidad laboral, el año menos precario en cuanto a tipo de contrato en este periodo fue el 2009.

Analizando los índices de precariedad de la variable seguridad social, tenemos que el año más precario fue el 2007, esto significa que en este año se registró el mayor

número de asalariados que no estaban afiliados a la seguridad social, el año menos precario en cuanto a seguridad social fue el 2009.

Por último tenemos los índices de precariedad de la variable categoría de ocupación, los cuales nos muestran que el año más precario fue el 2007, esto significa que en este año, el número de asalariados que trabajaron en el sector informal fue el más alto del periodo, el año menos precario en cuanto a la categoría de ocupación fue el 2009.

Los signos negativos en los índices, nos muestran que existe mayor precariedad en el poder adquisitivo, tipo de contrato en el año 2008 y seguridad social, por otra parte; observamos menor precariedad laboral en horas de trabajo y categoría de ocupación, los índices de estas variables son positivos.

#### 5.4.2.2 Índices Globales de Precariedad Laboral Periodo 2007-2009

En el cuadro 18 se presenta los índices globales de precariedad laboral para el Ecuador en el periodo 2007-2009, el primero es calculado con los índices de precariedad laboral con igual ponderación a las variables, mientras que el segundo es construido con los índices de precariedad laboral con pesos a las variables.

**Cuadro 18 - Índices Globales de Precariedad Laboral (2007-2009)**

ÍNDICES	AÑOS		
	2007	2008	2009
Índice Global 1	0.2133	0.2146	0.2610
Índice Global 2	0.0735	0.0707	0.1266

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

Analizando el índice global 1, podemos identificar que el año con mayor precariedad laboral es el 2007 y el año menos precario fue el 2009. Por otra parte, el índice global 2, nos muestra que el año con mayor precariedad laboral fue el 2008 y el año menos precario fue el 2009.

### 5.4.3 ÍNDICES DE PRECARIEDAD LABORAL PERIODO 2010 - 2013

A continuación se presentan los índices de precariedad laboral por variables y los índices de precariedad laboral globales para el periodo 2010 - 2013, calculados con las dos metodologías antes señaladas.

#### 5.4.3.1 Índices de Precariedad Laboral por Variables 2010-2013

En el cuadro 19 se presenta los índices de precariedad laboral por variables para el periodo 2010-2013.

**Cuadro 19** - Índices de Precariedad Laboral con Igual Ponderación y con Pesos en las Variables (2010-2013)

	IGUAL PONDERACIÓN				CON PESOS			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Índice Precariedad en Poder Adquisitivo	-0.122	-0.019	0.151	0.167	-0.037	-0.006	0.045	0.050
Índice Precariedad en Horas Laboradas	0.858	0.888	0.903	0.877	0.086	0.089	0.090	0.088
Índice Precariedad en Tipo de Contrato	-0.024	0.055	0.086	0.048	-0.005	0.011	0.017	0.010
Índice Precariedad en Seguridad Social	0.082	0.243	0.291	0.254	0.021	0.061	0.073	0.064
Índice Precariedad en Categoría de Ocupación	0.656	0.687	0.704	0.655	0.098	0.103	0.106	0.098

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.

Elaboración: William Segura Ruiz

En el cuadro 19 podemos observar, que los índices de precariedad de la variable poder adquisitivo muestran que el año más precario fue el 2010, esto significa que en este año el poder adquisitivo de los asalariados fue el más bajo del periodo, por otra parte; el año menos precario en cuanto al poder adquisitivo de los asalariados fue el año 2013.

Los índices de precariedad de la variable horas laboradas, muestran que el año más precario fue el año 2010, lo cual significa que en este año fue mayor el número de asalariados que no trabajaban la jornada completa de 40 horas semanales, el año menos precario en cuanto a horas laboradas fue el 2012.

Analizando los índices de precariedad de la variable tipo de contrato, identificamos que el año más precario del periodo fue el 2010, esto significa que en este año los asalariados tuvieron mayor inestabilidad laboral, el año menos precario en cuanto a tipo de contrato en este periodo fue el 2012.

Los índices de precariedad de la variable seguridad social, nos muestran que el año más precario fue el 2010, lo cual significa que en este año se registró el mayor número de asalariados que no estaban afiliados a la seguridad social, el año menos precario en cuanto a seguridad social fue el 2012.

Por último analizamos los índices de precariedad de la variable categoría de ocupación, estos muestran que el año más precario de este periodo fue el 2013, lo que significa que en este año el número de asalariados que trabajaron en el sector informal fue el más alto del periodo, el año menos precario en cuanto a la categoría de ocupación fue el 2012.

Los signos negativos en los índices, nos muestran que existe mayor precariedad en la variable poder adquisitivo para los años 2010 y 2011 y en tipo de contrato en el año 2010, por otra parte; observamos menor precariedad en las variables horas de trabajo y categoría de ocupación, así como también; en los dos últimos años de estudio ningún índice registra signo negativo, lo cual significa que la precariedad laboral ha disminuido considerablemente en todas las variables.

#### **5.4.3.2 Índices Globales de Precariedad Laboral 2010-2013**

En el cuadro 20 se presenta los índices globales de precariedad laboral para el Ecuador en el periodo 2010-2013, el primero es calculado con los índices de

precariedad laboral con igual ponderación a las variables, mientras que el segundo es construido con los índices de precariedad laboral con pesos a las variables.

**Cuadro 20 - Índices Globales de Precariedad Laboral (2010-2013)**

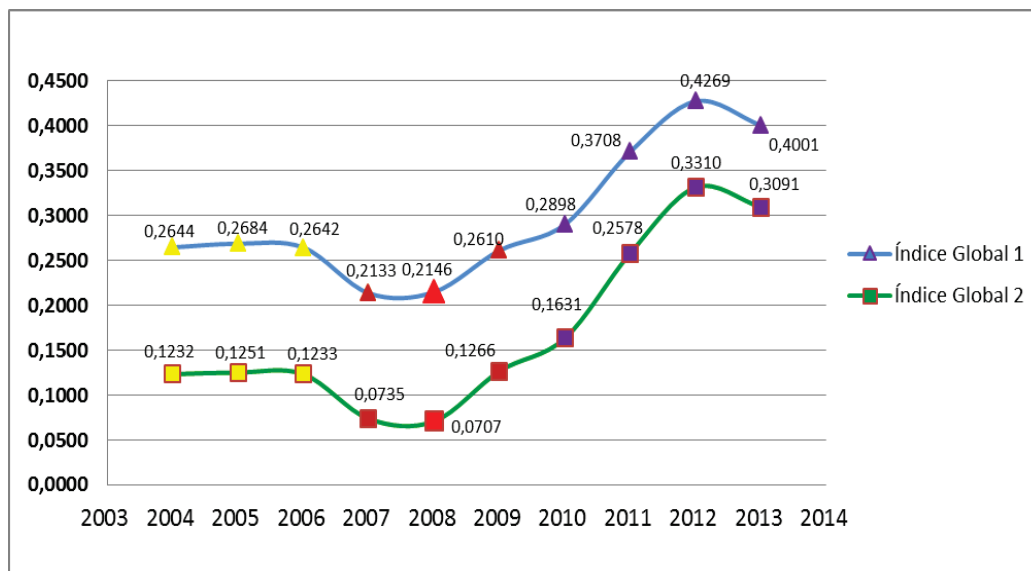
ÍNDICES	AÑOS			
	2010	2011	2012	2013
Índice Global 1	0.2898	0.3708	0.4269	0.4001
Índice Global 2	0.1631	0.2578	0.3310	0.3091

Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

Analizando el índice global 1, podemos identificar que el año con mayor precariedad laboral es el 2010 y el año menos precario fue el 2012. De igual forma, el índice 2 nos muestra que el año con mayor precariedad laboral fue el 2010 y el año menos precario fue el 2012.

## **5.5 PRESENTACIÓN CONJUNTA DE LOS ÍNDICES GLOBALES DE PRECARIEDAD LABORAL PERIODO 2004-2013**

En el gráfico 21 se presenta los índices globales de precariedad laboral construidos bajo la metodología 1 y metodología 2, de todo el periodo de estudio (2004-2013).



**Gráfico 21** - Índices globales de Precariedad Laboral para el Ecuador (2004-2013)  
Fuente: INEC. Encuesta urbana de empleo, desempleo y subempleo.  
Elaboración: William Segura Ruiz

En el Gráfico 21 podemos observar, los índices de precariedad laboral globales durante todo el periodo de estudio. Tanto el índice global 1 como el índice global 2, muestran que la precariedad laboral disminuye del año 2004 al 2005. En el año 2006 el índice global 1, muestra que la precariedad laboral aumenta con respecto al año 2004 y 2005, sin embargo; el índice global 2 muestra que la precariedad laboral en 2006 aumenta pero únicamente con respecto al año 2005. En el año 2007, los dos índices muestran que la precariedad laboral se incrementa considerablemente, en relación a los tres años anteriores (2004-2006). Para el año 2008, el índice global 1 nos muestra que la precariedad laboral, disminuye únicamente con respecto al año 2007, sin embargo; el índice global 2, nos muestra que la precariedad laboral en el año 2008 se ha incrementado aún más, en relación a los cuatro años anteriores (2004-2007). En el año 2009, el índice global 1 muestra que la precariedad laboral fue menor, pero únicamente en relación a los dos años anteriores (2007-2008), por otra parte; el índice global 2, muestra que en el año 2009 hubo menor precariedad laboral, en relación a todos los años anteriores (2004-2008). A partir del año 2010, tanto el índice global 1 como el índice global 2, muestran que la precariedad laboral es menor en relación a los 6 años anteriores (2004-2009), y va disminuyendo progresivamente hasta llegar al punto máximo en

el año 2012. En el año 2013 tanto el índice global 1 como el índice global 2, muestran que la precariedad laboral se incrementa, pero únicamente con respecto al año 2012.

En el gráfico 21 podemos identificar, que el periodo de estudio más precario, según el índice global 1 y el índice global 2 fue el segundo; por otra parte, el periodo de estudio en el cual hubo menor precariedad laboral fue el tercer periodo. Es positivo saber que en los últimos años, las condiciones laborales con las cuales un asalariado se vinculó al mercado laboral, fueron mejores que las de los dos periodos anteriores. También podemos evidenciar, que según el índice global 1, el año donde hubo mayor precariedad laboral en el Ecuador fue el año 2007; por otra parte, según el índice global 2, el año donde hubo mayor precariedad laboral en el Ecuador fue el año 2008. Sin embargo; tanto el índice global 1 y el índice global 2 coinciden que el año con menor precariedad laboral fue el año 2012.

## CAPÍTULO 6

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 CONCLUSIONES

- El poder adquisitivo de los asalariados se ha incrementado significativamente en el tercer periodo de estudio (2010-2013), en relación al primer y segundo periodo. Los asalariados que pudieron acceder a la canasta básica en el tercer periodo fueron en promedio 41.46% del total de los asalariados, 11.48% más con respecto al promedio del primer periodo y 11.12% más con respecto al promedio del segundo periodo. En cuanto a los asalariados que no cubrieron la canasta mínima vital, presentan su mayor porcentaje en el segundo periodo llegando a ser en promedio 49.53% del total de los asalariados, 0.25% superior al promedio del primer periodo y 18.62% superior al promedio del tercer periodo. Por último, los asalariados que cubrieron la canasta mínima vital, presentaron el mayor porcentaje en el tercer periodo con el 27.63% del total de los asalariados, 6.88% más que el promedio del primer periodo y 7.50% más que el promedio del segundo periodo. Si bien estos resultados son positivos para mejorar las condiciones de vida de los asalariados en el Ecuador, existe un gran desafío para el gobierno, pues de 2010 a 2013, en promedio únicamente el 41.46% de los asalariados pudo acceder a la canasta básica con su ingreso, mientras que el 30.91% no puede acceder todavía a la canasta mínima vital<sup>63</sup>.
- Analizando la variable horas de trabajo de los asalariados, se pudo concluir que en los tres periodos de estudio, la mayor concentración se presenta en la categoría de los asalariados que trabajaron la jornada completa de 40 horas semanales o más. El tercer periodo presenta el mayor porcentaje, el cual llega en promedio a 89.02% del total de los asalariados, 7.50% más con respecto al

---

<sup>63</sup> Resultados obtenidos del Cuadro 9, Cuadro 11 y Cuadro 13.



promedio del primer periodo y 4.41% más con respecto al promedio del segundo periodo. En segundo lugar tenemos a los asalariados que trabajaron de 11 a 39 horas, mismos que presentan el mayor porcentaje en el primer periodo llegando a 16.06% en promedio, 2.64% superior al promedio del segundo periodo y 6.13% superior al promedio del tercer periodo. Por último tenemos a los asalariados que trabajaron 10 horas o menos, el mayor porcentaje se presenta en el primer periodo llegando en promedio al 2.44% del total de los asalariados, 0.47% más en relación al segundo periodo y 1.39% más en relación al promedio del tercer periodo. Estos resultados son positivos ya que en los últimos años de estudio, la mayor parte de los asalariados trabajaron la jornada completa de 40 horas semanales establecida en el código de trabajo<sup>64</sup>.

- En cuanto a la categoría de ocupación, la mayor parte de los asalariados en los tres periodos de estudio fueron empleados privados, el mayor porcentaje se presenta en el tercer periodo, donde llegaron a ser el 64.26% del total de los asalariados, 1.64% más que el promedio del primer periodo y 1.10% más que el promedio del segundo periodo. En segundo lugar tenemos a los empleados públicos, estos presentaron un mayor porcentaje en el tercer periodo, llegando en promedio al 19.50% del total de los asalariados, 2.41% más que el promedio del primer periodo y 1.95% más que el promedio del segundo periodo. En tercer lugar tenemos a los asalariados que trabajaron como jornaleros, el mayor porcentaje se presenta en el segundo periodo con el 11.16% del total de los asalariados, 0.44% más que el promedio del primer periodo y 0.38% más que el promedio del tercer periodo. En cuarto lugar se encuentran los asalariados que trabajaron en el servicio doméstico, en promedio el mayor porcentaje se presenta en el primer periodo de estudio con el 7.44% del total de asalariados, 0.5% más que el promedio del segundo periodo y 2.23% más que el promedio del tercer periodo. En quinto lugar tenemos a los asalariados que trabajaron en tercerizadoras, los cuales en promedio presentan el mayor porcentaje en el primer periodo de estudio con el 1.96% del total de los asalariados, 0.78% más

---

<sup>64</sup> Resultados obtenidos del Cuadro 9, Cuadro 11, Cuadro 13.

que el promedio del segundo periodo y 1.71% superior al promedio del tercer periodo<sup>65</sup>. Estos resultados son positivos ya que en el mandato constituyente No.8 se estipula la eliminación y la prohibición de la tercerización, si bien no se ha eliminado sé a reducido significativamente, se pudo observar también; que la mayor parte de los asalariados son empleados de gobierno y empleados privados, los cuales se han incrementado en el segundo periodo y aún más en el tercer periodo, este hecho es positivo, ya que en estos sectores los asalariados son menos propensos a no recibir los beneficios que estipula la ley. Por otra parte, en los empleados tercerizados, jornaleros o peones y empleados domésticos representan menos del 25% de los asalariados en los tres periodos de estudio, en estos sectores; los asalariados suelen ser más propensos a que su patrono no les brinde todos los beneficios de ley, por lo cual se considera como positivo que en los dos últimos periodos la concentración de los asalariados en estos sectores se haya reducido.

- Del estudio de la variable tipo de contrato, tenemos que la mayor parte de los asalariados en el primer periodo de estudio tuvieron un contrato de trabajo indefinido, estos representaron en promedio el 53.26% del total de los asalariados, 17.90% superiores al promedio del segundo periodo y 13.41% superiores al promedio del tercer periodo. Los asalariados que tuvieron nombramiento, presentan el mayor porcentaje en el primer periodo, pues estos representan en promedio el 14.84% del total de los asalariados, 1.68% superiores al promedio del segundo periodo y 2.62% superiores al promedio del tercer periodo. Por otra parte, los asalariados que trabajaron con contrato temporal presentan el mayor porcentaje en el segundo periodo, donde llegaron a ser en promedio el 37.72% del total de los asalariados, 5.82% superiores al promedio del primer periodo y 2.37% superiores al promedio del tercer periodo. A partir del año 2007, la ENEMDU implementa en esta variable las categorías por obra, por horas, por jornal; de las cuales podemos concluir lo siguiente: Los asalariados que trabajaron por obra, presentan el mayor porcentaje en el segundo periodo, donde llegan a ser en promedio 2.37% del total de los

---

<sup>65</sup> Resultados obtenidos del Cuadro 10, Cuadro 12, Cuadro 14.

asalariados, superiores en 1.23% con respecto al promedio del tercer periodo. Los asalariados que trabajaron por horas, presentaron el mayor porcentaje en el segundo periodo, donde llegaron a ser en promedio 2.48% del total de los asalariados, 0.73% superiores al promedio del tercer periodo, si bien el mandato constituyente N°.8 lo prohíbe, únicamente se ha reducido considerablemente del segundo periodo al tercer periodo de estudio. Por último tenemos a los asalariados que trabajaron por jornal, estos presentaron un mayor porcentaje en el tercer periodo, llegando en promedio a ser el 9.69% del total de los asalariados, 0.78% superior al promedio del segundo periodo. Después de este análisis, podemos concluir que en el primer periodo existieron más contratos de trabajo que brindaban estabilidad como contratos indefinidos y nombramientos, para el segundo periodo producto de la flexibilidad laboral, se tienen más contratos que no brindan estabilidad laboral a los asalariados como contratos temporales, por horas, por obra, para el tercer periodo se registra un ligero aumento en los contratos que brindan estabilidad, como los contratos indefinidos<sup>66</sup>.

- En cuanto a seguridad social, el tercer periodo registra en promedio, el mayor porcentaje de afiliados a la seguridad social, llegando al 60.9% del total de los asalariados, 21.11% más que el promedio del primer periodo y 16.73% más que el promedio del segundo periodo. El incremento de los asalariados que están afiliados a la seguridad social es positivo, ya que tienen derecho a la salud, beneficios de ley y en un futuro, cuando estas personas hayan cumplido su vida productiva, tendrán derecho a una pensión de jubilación<sup>67</sup>.
- En el primer periodo de estudio, el índice global 1 y el índice global 2 muestran que los dos años más precarios fueron el 2006 y 2004 respectivamente, esto se debería en parte a que en el año 2004 fue expedido el decreto ejecutivo 2166, en el cual se establece las normas que deben observarse en la prestación de servicios de intermediación laboral conocida como tercerización, este decreto se considera como una extensión al decreto ejecutivo 1232 en el cual

---

<sup>66</sup> Resultados obtenidos del Cuadro 10, Cuadro 12, Cuadro 14

<sup>67</sup> Resultados obtenidos del Cuadro 10, Cuadro 12, Cuadro 14

se daba paso a la intermediación a través de las oficinas privadas de colocaciones, así como también en el año 2006 se expide la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la Tercerización de Servicios Complementarios.

- En el segundo periodo de estudio, en el cual se aprobó el mandato constituyente N°. 8, podemos observar que la precariedad laboral según el índice global 1 fue mayor en el año 2007, mientras que el índice global 2 muestra que el año más precario fue el 2008, esta diferencia se debe a que el índice global 2, tuvo mayor peso en las variables poder adquisitivo y tipo de contrato, seguridad social las cuales presentaron mayor precariedad en este año. El hecho de que el año más precario en el Ecuador sea el 2008 (según el índice global 2), se lo puede atribuir en parte, como una consecuencia de la crisis financiera mundial ocurrida en este año, la cual tuvo efectos negativos en las economías de todos los países del mundo, esta recesión económica repercutió principalmente en los mercados laborales de todos los países de la región. Por otra parte, los dos índices muestran que el año menos precario del periodo fue el 2009, esto es positivo y se lo puede atribuir en parte a la aprobación del mandato constituyente N°. 8, pues en el análisis descriptivo de las variables se mostró que en este año las condiciones de precariedad laboral, se empiezan a reducir.
- En el tercer periodo de estudio, podemos concluir que la precariedad laboral ha disminuido considerablemente con respecto a los dos periodos anteriores, tanto el índice global 1 como el índice global 2, muestran que el año más precario del periodo fue año 2010 y el año menos precario fue el 2012, en el año 2013 la precariedad laboral tiene un ligero incremento pero únicamente con respecto a 2012, esto se lo atribuye especialmente al incremento de contratos de trabajo precarios y al incremento de categoría de ocupación precaria que se dio en este año.
- Al final de esta investigación, podemos concluir que el mandato constituyente N°. 8, ha tenido un impacto positivo en el mercado laboral ecuatoriano. Pues

hemos visto que las condiciones de precariedad laboral en el Ecuador se han ido disminuyendo a partir del año 2008, año en el cual fue aprobado este mandato.

- El índice que describiría de mejor forma la precariedad laboral, sería el índice global 2, pues este es construido con mayor peso en las variables que caracterizan mejor la precariedad laboral, según la Organización Internacional del Trabajo.

## **6.2 RECOMENDACIONES**

- La precariedad laboral es un tema de preocupación actual, principalmente para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y para otros organismos e instituciones Internacionales que analizan el mercado laboral de los países en todo el mundo, pues no solamente es necesario analizar los factores que expliquen el desempleo o el sub empleo en un determinado país, sino que también es importante analizar las condiciones con las que una persona se vincula a un empleo, y los factores que influyen al momento de definir si un empleo es precario o no. Como hemos visto en esta investigación, la precariedad laboral no puede ser explicada por una sola variable; por ejemplo, un empleo puede ser considerado como no precario en ingresos, pero ser considerado como un empleo precario por que el contrato de trabajo que tiene ese trabajador no le brinda estabilidad laboral, lo cual genera incertidumbre en ese empleado en cuanto a su continuidad o no en su trabajo. Es por esto, que para analizar la precariedad laboral, es importante considerar todo un conjunto de variables, en las cuales se pueda identificar las condiciones en las que un trabajador se encuentra desempeñando su trabajo.
- La organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus últimos informes publicados, habla sobre la precariedad laboral pero únicamente en términos cualitativos, sin embargo; sería importante que esta organización cuantifique la precariedad laboral e incremente en sus informes un indicador sobre la

calidad del empleo, comparable entre todos los países de América Latina y el Caribe.

- En el Ecuador, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), es el encargado del levantamiento de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), principal instrumento para realizar el cálculo de todos los indicadores ocupacionales. Sería importante que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), además de presentar en su publicación los indicadores ocupacionales del mercado laboral, calcule y publique un indicador de la calidad del empleo, un indicador que mida la precariedad laboral. Pues este indicador podría convertirse en una herramienta fundamental, para la toma de decisiones por parte de los gobiernos de turno.
- Sería importante que se cree un encuesta específica para el cálculo de un índice de precariedad laboral, esto se lo debería hacer con el asesoramiento de consultores, expertos en la materia o tal vez con funcionarios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los cuales propongan las variables necesarias a ser analizadas, población objetivo, periodicidad y sobre todo el tipo de muestreo a ser utilizado, esto con la finalidad de construir un índice de precariedad comparable en el tiempo y entre los países de América Latina y el Caribe.
- Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) uno de los factores importantes que permite caracterizar un trabajo precario, es la libertad para la afiliación de los empleados a los sindicatos, actualmente la ENEMDU no captura esta información, por lo que sería necesario implementar esta pregunta en su formulario.
- Es importante que se dé continuidad a esta investigación, independientemente si exista o no en un futuro reformas laborales referentes al empleo o a la precariedad laboral, siguiendo la misma metodología y utilizando la misma fuente de información en cuanto a los datos, esto con la

finalidad de que los índices de precariedad laboral contruidos en esta investigación y los contruidos en futuras investigaciones sean comparables.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguiar, V. (2007). *El mercado laboral Ecuatoriano propuesta de una reforma*. Recuperado el 28 de 01 de 2014, de [www.eumed.net](http://www.eumed.net): [www.eumed.net/libros/2007a/240/](http://www.eumed.net/libros/2007a/240/)
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Mandato Constituyente Nro. 8*. Montecristi.
- Carrasco, I., Prado, I., & Castaño, S. (2011). *Diferentes desarrollos del Mercado de Trabajo*. Castilla la Mancha: Universidad de Castilla.
- Copyright IBM Corporation . (2011). *IBM SPSS Missing Values 20*. IBM® SPSS® Statistics 20. Recuperado el 25 de Marzo de 2015, de [ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/20.0/es/client/Manuals/IBM\\_SPSS\\_Missing\\_Values.pdf](ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/20.0/es/client/Manuals/IBM_SPSS_Missing_Values.pdf)
- Dastén Vejar, J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate en América Latina. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*, 147-160.
- De la Fuente, S. (2011). *Análisis de componentes principales*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Fontana Nuñez, M. (2003). *Formación y orientación laboral*. Madrid: AKAL.
- Galindo, D. (2013). *Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral*. Guatemala: Banco de Guatemala.
- González Meneses, M., & Hernández González , J. L. (2013). *Construcción de Regiones de Precariedad Laboral, a partir de información de la encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en Mexico*. Recuperado el 14 de 04 de 2015, de <http://congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/376.pdf>
- Larraín, F., & Sachs, J. (2002). *Macroeconomía en la economía global*. Buenos Aires: Pearson Education S.A.
- Larrea, C., Larrea, A., & Andrade, D. (2011). *Situación del empleo en el Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- López, C. (2001). *El Outsourcing o la Tercerización*. Obtenido de [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)
- Martinez, L. (2004). *La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo*. Quito: Flacso, Sede Académica Ecuador.



- Orbea, V. (2005). *Análisis de la inestabilidad, carencia de protección, inseguridad y debilidades sociales y económicas como factores de la precariedad en el mercado laboral ecuatoriano, 1993-2003*. Quito: EPN.
- Organización de las Naciones Unidas. (2002). *Visión del sistema de las Naciones Unidas sobre la situación del Ecuador*. ONU.
- Organización Internacional de Trabajo . (2011). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. Ginebra: International Labour Organization.
- Organización Internacional del Trabajo . (2014). *Panorama Laboral 2014 América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Panorama Laboral 2011*. Lima: OIT.
- Paz y Miño, J. (2009). *La historia inmediata del Ecuador y la deuda histórica con la sociedad ecuatoriana*. Quito: Academia nacional de historia del Ecuador.
- Porras, A. (2010). *Las reformas laborales en el Ecuador*. Quito: ABYA-YALA.
- Rebollo Sanz, Y. (2007). *Influencia de la contratación temporal y las prestaciones por desempleo en el mercado laboral*. Sevilla: Centro de estudios Andaluces.
- Sachs, J., & Larraín, F. (1994). *Macroeconomía en la Economía Global*. Mexico D.F: PRENTICE HALL HISPANOAMERICANA .
- Saíz Álvarez, J. (2004). *Claves para un nuevo mercado de trabajo*. Alicante: Club Universitario .
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2005). *Economía*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013*. Quito: SENPLADES.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito: SENPLADES.
- SENPLADES. (2009). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito.
- Serrano, A. (2013). *Análisis de condiciones de vida, el mercado laboral y los medios de producción e inversión pública*. Quito: Senplades.
- Tokman, V. (2011). Realidad, datos y espacio. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 16-32.

Valdez, L. A. (2006). *Análisis Laboral*. Lima: AELE.

# ANEXOS

## **ANEXOS:**

### **ANEXO 1: CAMBIOS METODOLÓGICOS ENEMDU<sup>68</sup>**

Las encuesta de empleo, llamadas antes ENEMDU, cambian de nombre a partir del año 2001 y se denominan Encuesta nacional de empleo y desempleo urbana y rural (ENEMDUR) o Encuesta nacional de empleo y desempleo urbana (ENEMDU) cuando tienen representatividad solo urbana.

En el año 2002 la ENEMDU tiene representatividad a nivel urbano.

En el año 2003, esta encuesta forma parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH) y tiene representatividad provincial urbana y rural. A partir de septiembre del año mencionado el Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH) investiga como módulo permanente el empleo con periodicidad trimestral. Medido en el área urbana.

En el año 2007 se implementa una nueva metodología y cálculo de los indicadores de la encuesta de empleo, desempleo y subempleo.

Las razones para la revisión metodológica:

1. Se producían cifras distintas para empleo que no eran comparables entre sí: Banco Central del Ecuador (PUCE / FLACSO), INEC.
2. Era necesario acoger las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emitidas en las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET).
3. Hacía falta armonizar la producción estadística por recomendaciones de la Comunidad Andina de Naciones (CAN).
4. Hacía falta revisar instrumentos de captación de información (formularios).

---

<sup>68</sup> Ver en: [http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/Fuentes/ficfue\\_eued.htm](http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/Fuentes/ficfue_eued.htm)

5. Se requería unificar, nacional e internacionalmente, las definiciones para el cálculo de indicadores.
6. Hacía falta revisar normas y procedimientos en control de calidad en campo.
7. Era necesario producir cifras únicas y oficiales para el Ecuador

## **RUPTURA DE LA SERIE Y PRINCIPALES CAMBIOS METODOLÓGICOS:**

La serie se “rompe” en Junio de 2007:

- La segmentación del mercado en la actualidad es: Sector Formal, sector Informal y Servicio Doméstico, antes era: Sector Moderno, sector Informal, Actividades Agrícolas y Servicio Doméstico.
- El sector de las actividades agrícolas ahora puede estar en el sector informal o en el formal.
- La medición del Sector Informal se realiza a través de la legalidad: RUC y registros contables completos.
- El tamaño del establecimiento es ahora de hasta 10 trabajadores, mientras que antes se consideraba hasta 5 trabajadores.
- Se actualizan las definiciones en la medición del desempleo • Se construye una nueva clasificación de la ocupación.
- El periodo de referencia para la búsqueda de empleo es de cuatro semanas, anteriormente era de cinco.
- Actualmente, del cálculo del desempleo oculto se excluye la categoría “no busca trabajo por OPOSICIÓN FAMILIAR O DEL CÓNYUGE”.
- En el cálculo del desempleo abierto no se considera la categoría “está a la

espera de un trabajo” hoy es parte del desempleo oculto.

Investigación orientada principalmente a obtener información sobre la población económicamente activa y sus características. Se inició en 1987 con el propósito de desarrollar un sistema permanente de "encuestas de hogares de propósitos múltiples. Las primeras encuestas se refirieron a Quito, Guayaquil y Cuenca. En los años posteriores la muestra se amplió a las principales ciudades del Ecuador. Para 1990, 2000 y 2001 la cobertura fue nacional con muestras urbana y rural.

Las encuestas fueron realizadas por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) una vez al año, entre los meses de octubre y noviembre, desde 1988 hasta 1992; y por el INEC dos veces al año a partir de 1993, con excepción del año 1996 en que se efectuó una sola ronda. Las primeras rondas se realizaron generalmente en los meses de junio y julio y las segundas en los meses de octubre y noviembre. A partir del año 2004 se realizan encuestas trimestrales.

## **ANEXO 2: DECRETO EJECUTIVO 1232**

### **“REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS PRIVADAS DE COLOCACIONES”<sup>69</sup>**

#### **CONSIDERANDO:**

Que es competencia del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, a través de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, la ejecución y aplicación de la Política de Empleo;

Que es deber de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, autorizar y controlar el funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocaciones, de conformidad con el Art. 566 de la nueva codificación del Código de Trabajo;

---

<sup>69</sup> [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com)

Que el inciso segundo del Art. 567 del mismo cuerpo legal, establece la súper vigilancia de las Oficinas Privadas de Colocación;

Que es necesario expedir un reglamento sustitutivo del Acuerdo Ministerial N° 0443, publicado en el Registro Oficial del 17 de abril de 1979, con el propósito de garantizar un correcto y eficiente funcionamiento de las citadas oficinas; y,

En ejercicio de las atribuciones que le otorgan la Constitución y la Ley. Decreta:

## **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS PRIVADAS DE COLOCACIONES**

### **CAPÍTULO I**

Definición y ámbito de competencia

Art. 1.- Para el efecto del presente Reglamento, entiéndase por Oficina Privada de Colocaciones:

Los servicios que ofrecen las personas naturales o jurídicas, cualquiera que sea su denominación, que con fines de lucro se dedican a la promoción o intermediación del empleo, para formalizar un contrato de trabajo directo entre empleadores y trabajadores, o que actúen en calidad de empleadores, para brindar servicios de personal a terceras personas.

Art. 2.- La Dirección Nacional y las Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, dentro de su jurisdicción, a través de sus departamentos de Colocaciones y Migraciones Laborales, tendrán a su cargo el control y la vigilancia de las Oficinas Privadas de Colocaciones.

## **CAPÍTULO II**

De los requisitos para el otorgamiento de la Autorización de Funcionamiento

Art. 3.- Las personas naturales o jurídicas, para establecer una Oficina Privada de Colocaciones, deben obtener la Autorización de Funcionamiento otorgado por la Dirección Nacional o las Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Art. 9.- Las Oficinas Privadas de Colocaciones, que estuvieren funcionando sin la respectiva autorización, serán sancionadas por la autoridad indicada en el artículo anterior, con una multa equivalente a 100 salarios mínimos vitales.

Art. 10.- En caso de violación grave de las disposiciones legales o reglamentarias, la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, luego del respectivo trámite deberá suspender o cancelar definitivamente la autorización otorgada, y prohibir su funcionamiento, y comunicará al Intendente General de Policía para la clausura del establecimiento, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Art. 11.- Las Oficinas que han sido objeto de sanción por parte de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, podrán apelar dicha resolución, en última y definitiva instancia ante el Señor Subsecretario de Recursos Humanos y Empleo.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

PRIMERA.- Los gastos de anuncios escritos, radio difundidos o televisados, o por cualquier otro medio, serán de exclusiva cuenta y responsabilidad de la respectiva



oficina, sin que por tal concepto deban efectuar pago alguno las personas que hubieren obtenido la colocación a través de la misma. Como tampoco el empleador que solicite el personal.

SEGUNDA.- La comisión que percibirán las Oficinas Privadas de Colocaciones por la prestación de sus servicios al público, siempre que hubiera formalizado una colocación con una estabilidad no menor de 3 meses, será fijada por la Dirección Nacional o las Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos, y será satisfecha exclusivamente por el empleador, sin que en ningún caso pueda exceder de lo equivalente al 50% del primer sueldo o salario mensual, por una sola vez.

TERCERA.- Los contratos de trabajo, para la prestación de servicios o empleo obtenido por medio de la Oficina Privada de Colocaciones, se suscribirán previo el cumplimiento de las formalidades y requisitos legales pertinentes, ante la Inspección del Trabajo, respectivamente.

CUARTA.- Con el fin de mantener un control estadístico centralizado, las Subdirecciones de Trabajo y Recursos Humanos, deberán remitir semestralmente a la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, un informe detallado de las autorizaciones de funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocaciones que hubieren concedido y un resumen de los datos indicados en el Art. 5 del presente decreto.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Concédase el plazo de 90 días para actualizar los respectivos permisos de funcionamiento, fecha que regirá a partir de la publicación del presente reglamento.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

De la ejecución del presente Decreto que entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial encargase al Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Dado, en el Palacio Nacional, en Quito a 23 de Marzo de 1998.

## **ANEXO 3: DECRETO EJECUTIVO 2166**

### **“NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CONOCIDAS COMO TERCERIZACIÓN”**

#### **Considerando:**

Que los derechos laborales y sociales, deben ser garantizados por el Estado de derecho;

Que el numeral 3 del Art. 23 de la Constitución Política de la República establece que todas las personas deben ser consideradas iguales ante la ley y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación de ninguna índole;

Que el numeral 11 del Art. 35 de la Carta Magna establece la responsabilidad laboral solidaria de la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio aunque el contrato de trabajo se efectuó por intermediarios;

Que el segundo inciso del Art. 41 del Código de Trabajo señala igual solidaridad, acumulativa y electiva que se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales a un empleador por lo que es indispensable la presente reglamentación; y, En uso de las atribuciones que le

confiere el Art. 171, numeral 5 de la Constitución Política de la República del Ecuador.

**Decreta:**

## **NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CONOCIDA COMO TERCERIZACIÓN**

Art. 1.- PRESTACIONES ADMITIDAS.- La prestación de servicios de intermediación laboral, a través de las sociedades conocidas como tercerizadoras, es válida para la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida. Entiéndase que la relación laboral directa del contratado en las modalidades indicadas es con la intermediaria laboral o tercerizadora.

Art. 2.- OBJETO EXCLUSIVO.- Los servicios de tercerización deben ser prestados por sociedades que tengan como objeto exclusivo la prestación de estos servicios. Se exceptúan los servicios de tercerización que se puedan prestar en el sector agrícola rural que podrán ser dados por personas naturales.

La sociedad o persona natural intermediaria laboral no estará vinculada de manera alguna a la empresa usuaria y deberá cumplir el registro exigido en este decreto ejecutivo.

Para efectos de estas normas, empresa usuaria es la persona natural o jurídica que utilice los servicios de las sociedades de provisión de servicios de intermediación laboral o tercerización.

Art. 3.- OBLIGACIÓN DE CONTRATO ESCRITO.- La relación entre la empresa usuaria y la sociedad de servicios de tercerización será obligatoriamente establecida mediante contrato escrito siempre de carácter civil o mercantil.

Art. 4.- PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.- El Estado garantiza el derecho de libre organización de los trabajadores de las sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras y su libre desenvolvimiento conforme la ley.

Art. 5.- La sociedad de intermediación laboral o tercerizadora será responsable ante las autoridades tributarias como agente de retención del impuesto a la renta que causen sus trabajadores tercerizado:

## **CAPÍTULO I**

### **SOCIEDADES DE SERVICIOS TEMPORALES**

Art. 6.- DEFINICIÓN.- Las sociedades de servicios temporales de tercerización son las que asignan trabajadores a una empresa o persona natural usuaria para cumplir las labores de naturaleza eventual, ocasional, de temporada o por horas, labores definidas en el Art. 17 del Código del Trabajo.

Art. 7.- DIRECCIÓN Y CONTROL.- La sociedad de servicios temporales de tercerización en forma conjunta con la empresa usuaria, determinará el sistema de dirección, control y supervisión del personal, lo que constará en el respectivo contrato civil o mercantil de prestación de servicios temporales o tercerización.

## **CAPÍTULO II**

### **SOCIEDADES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**

Art. 8.- DEFINICIÓN.- Las sociedades de servicios de tercerización complementarios son las que brindan servicios permanentes u ocasionales en actividades no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria a través de la asignación de

sus trabajadores. Están incluidas las que prestan servicios que requieren un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente clasificados.

Constituye actividad principal de la empresa usuaria todas las tareas, procesos o funciones cuya realización es sustancial al giro del negocio o contribuyen de forma decisiva a la producción de bienes o a la prestación de servicios que ésta realiza y sin cuya ejecución se afectaría el normal desarrollo de sus actividades.

Constituyen actividades complementarias, entre otras, las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otros servicios de apoyo.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO**

Art. 9.- OBLIGACIÓN.- Una empresa usuaria puede contratar a una sociedad de servicios de tercerización para que ésta, le provea de trabajadores por tiempo indefinido, en forma parcial o total, para cumplir su actividad principal.

Los trabajadores tercerizados no excederán del 75% de la totalidad de los trabajadores de la empresa usuaria. Un mínimo del 25% de los trabajadores mantendrán relación de dependencia directa con la empresa usuaria y constarán en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS.

La sociedad de servicios de tercerización será responsable del pago de todos los beneficios legales que corresponda a sus trabajadores y requerirá a la empresa usuaria los valores correspondientes.

El honorario que se solicita a la empresa usuaria por parte de la empresa de servicios

de tercerización para pagar a la remuneración a sus trabajadores, será igual al que efectivamente reciba el trabajador tercerizado, salvo los descuentos legales como aportes personales al IESS, impuesto a la renta u órdenes judiciales.

Art. 10.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- En virtud de lo que determine el ordinal 11 del artículo 35 de la Constitución Política de la República, la empresa usuaria en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio, será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales que correspondan a los trabajadores tercerizados con relación a las empresas de intermediación laboral. La responsabilidad laboral implicará el cumplimiento de las obligaciones y beneficios legales contenidos en el Código de Trabajo y en la Ley General de Seguridad Social.

El empleador solidario ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por éste a nombre de la intermediaria laboral.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISPOSICIONES COMUNES A LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL O TERCERIZADORAS**

Art. 11.- EXTENSIÓN DE DERECHOS.- Los trabajadores tercerizados no podrán recibir remuneraciones menores a las fijadas como mínimas básicas unificadas para cada sector. De no existir la remuneración sectorial, su remuneración no podrá ser menor a la mínima básica unificada establecida por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 12.- GARANTÍA.- Las sociedades de intermediación laboral o tercerizadoras rendirán a favor de la empresa o persona natural usuaria una garantía que asegure el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de sus trabajadores asignados.

Art. 13.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- Los trabajadores tercerizados podrán demandar el pago de sus derechos a los empleadores o representantes de la sociedad de intermediación laboral o tercerizadora, en virtud de la solidaridad establecida en el Art. 36 del Código de Trabajo.

Art. 14.- UTILIDADES.- Para el pago de utilidades de trabajadores tercerizados se estará a lo dispuesto en el Art. 100 del Código de Trabajo y a las disposiciones legales pertinentes.

Art. 15.- OBLIGACIÓN.- Las empresas usuarias que contraten con sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerización están obligadas a solicitar a éstas la constancia de su registro vigente en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, debiendo conservar copia del mismo mientras dure el contrato que las vincule.

Art. 16.- CONTENIDO DEL CONTRATO.- En el contrato de prestación de servicios que celebren las sociedades de servicio de tercerización con la usuaria se incluirá, entre otras cláusulas, las siguientes:

Descripción de las labores a realizar por el personal asignado.

Indicación si el contrato es para la modalidad de trabajo temporal, complementario o de duración indefinida.

Cláusula expresa que establezca el derecho de repetición a favor de la empresa usuaria. Cláusulas acordadas por las partes que no podrán contradecir las normas legales vigentes ni las del presente decreto ejecutivo.

Se agregarán los contratos inscritos de los trabajadores asignados y la garantía de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales.

Una copia del contrato debidamente firmado se depositará en el Ministerio de Trabajo y

Recursos Humanos, dentro de los treinta días siguientes al de su firma.

## **CAPÍTULO V**

### **REGISTRO DE LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL O TERCERIZADORAS**

Art. 17.- CARÁCTER OBLIGATORIO DEL REGISTRO.- Para iniciar y desarrollar sus actividades, las sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras deben registrarse en el Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o Tercerización que se crea mediante el presente decreto ejecutivo a cargo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

El registro debe realizarse en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos en Quito, o en la Secretaría del Ministerio de Guayaquil, o en las Direcciones Regionales de Cuenca y Ambato, o en las Inspectorías del Trabajo Provinciales de conformidad al domicilio de la sociedad a registrarse. Solo se requerirá un registro en el domicilio principal establecido en los estatutos de la Sociedad de Servicios de Tercerización.

Copia de los registros que las autoridades del Trabajo reciban en provincias, se enviarán mensualmente y se guardarán en el Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o Tercerizadoras que funciona en Quito en la Dirección de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 18.- INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO.- Para el registro de sociedades de provisión de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras, éstas deberán presentar la siguiente documentación certificada:

Copia de la escritura de constitución de la sociedad en la que conste el objeto social exclusivo de tercerización;

Copia del Registro Único de Contribuyentes (RUC); Nombramiento debidamente



registrado del Representante Legal; Cédula de Identidad del Representante Legal; Número patronal del IESS; Certificado actualizado de existencia legal emitido por la Superintendencia de Compañías, según el caso; Escritura de dominio del inmueble a nombre de la Sociedad Tercerizadora o contrato de arriendo a favor de la sociedad de servicios de tercerización en el que funcionen sus oficinas principales; y, Recibo del pago en la Oficina del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos donde se registre.

Cumplidos estos requisitos el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos expedirá el certificado de registro cuya duración será de dos años renovables por periodos iguales.

Art. 19.- PERDIDA DE VIGENCIA DEL REGISTRO.- El registro queda sin efecto en los siguientes casos:

Vencimiento de su plazo sin que se haya tramitado oportunamente su renovación. Incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones determinadas de acuerdo a lo establecido en las Leyes del Ecuador y en el presente decreto ejecutivo.

Pérdida de uno o varios de los requisitos mencionados en el presente decreto ejecutivo. Solicitud de retiro del registro de la propia sociedad.

En los casos de los numerales 1 y 4, el registro queda sin efecto de forma automática. En los demás numerales se deja sin efecto por resolución expresa y motivada del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, garantizando el derecho a la defensa y al debido proceso que se regularán mediante acuerdo que dictará el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

La resolución emitida por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos podrá ser apelada en el término de tres días de su notificación y de conformidad con lo señalado en el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

## **CAPÍTULO VI**

### **DE LA SUBCONTRATACIÓN PARA OBRAS Y SERVICIOS**

Art. 20.- TAREAS CONTRATADAS POR CUENTA Y RIESGO.- Una empresa usuaria podrá subcontratar la realización de obras o servicios a ser prestados por sociedades intermediarias siempre que éstas asuman las tareas contratadas por cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y/o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva dependencia.

Constituyen elementos típicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución por la obra o servicio.

## **CAPÍTULO VII**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 21.- PROHIBICIONES PARA LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL O TERCERIZADORAS.- No podrán ser socios, gerentes, representantes legales o administradores de sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras las personas que sean socios, gerentes, representantes legales o administradores de las empresas usuarias que las contraten o que tengan un cliente único.

En caso de incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo, las sociedades de servicios de tercerización perderán su registro en forma inmediata y serán clausuradas definitivamente.

Eliminado el registro de la sociedad de servicios de tercerización por incumplimiento

del presente artículo, la empresa usuaria asumirá la contratación de los trabajadores tercerizados en forma indefinida, cumpliendo con todas las obligaciones laborales y del IESS a favor de éstos trabajadores.

Art. 22.- PROHIBICIÓN DE COBRO.- Las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización reguladas por este decreto ejecutivo, no podrán cobrar valor alguno a los trabajadores por la contratación de sus servicios o ubicación en una empresa usuaria.

Art. 23.- INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES.- El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente decreto ejecutivo será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos conforme lo dispone el Art. 626 del Código de Trabajo, por cada trabajador afectado, debiendo adicionalmente ordenar a los infractores la solución inmediata del incumplimiento. La reincidencia podrá ser motivo para la cancelación del registro por resolución del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 24.- VERIFICACIONES.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos está facultado para practicar todas las verificaciones que aseguren el cumplimiento de las normas establecidas en el presente decreto ejecutivo. Las empresas involucradas, empresa usuaria y sociedad de servicios de tercerización, están obligadas a proporcionar toda la información que se requiera y a permitir las inspecciones que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos disponga.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos pondrá en vigencia el “Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o de Tercerización” dentro de los treinta días siguientes a la vigencia del presente decreto ejecutivo.

SEGUNDA.- Todas las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización existentes a la fecha y reguladas por este decreto ejecutivo, deberán proceder a la adecuación legal correspondiente. Todas ellas deberán registrarse obligatoriamente hasta el 31 de diciembre del 2004. De no hacerlo perderán su vigencia en forma automática.

TERCERA.- Las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización que se incorporaren a partir de la presente fecha deberán registrarse antes de iniciar su funcionamiento.

CUARTA.- De la ejecución del presente decreto ejecutivo que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese al Sr. Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

## **ANEXO 4: LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO**

### **REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LA "LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.**

Dado por Decreto Ejecutivo No. 1882, publicado en Registro Oficial Suplemento 375 de 12 de octubre del 2006.

Considerando:

Que en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006 se publicó la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios;

Que es deber del Estado precautelar la correcta aplicación de la ley y proteger el bienestar de los trabajadores así como el fortalecimiento de las empresas generadoras de empleo;

Que para la aplicación de la ley en el ámbito administrativo, es necesario reglamentarla, para que el mandato de la norma sea efectivamente administrada por la autoridad competente y sea ésta, accesible a los usuarios del derecho invocado;

Que la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios, por sus particularidades respecto a la vinculación y responsabilidad patronal, deben ser permanentemente monitoreadas y controladas para evitar distorsiones en este sistema de intermediación laboral y prestación de servicios complementarios; y, En uso de la facultad que le confiere el numeral 5 del artículo 171 de la Constitución Política de la República.

**Decreta:**

**EXPEDIR LA "LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS".**

Art. 1.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo sin excepción, en donde se contrate o se labore bajo el régimen de intermediación laboral y/o tercerización de servicios complementarios. Los directores regionales del trabajo, dentro de su jurisdicción, serán los encargados de hacer cumplir de forma general y obligatoria el presente reglamento, sin perjuicio de las competencias específicas que el Código del Trabajo les asigne a otras autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Art. 2.- Inspección.- Para la efectiva inspección del cumplimiento de la Ley y el

Reglamento, cada Director Regional del Trabajo elaborará el plan anual de inspección de intermediación hasta la primera quincena de enero de cada año, para ser aplicado en su jurisdicción por los inspectores de trabajo, sin perjuicio de las inspecciones que de oficio o por la presentación de denuncias concretas deban realizar los inspectores del trabajo.

La inspección, en el caso de las actividades productivas que estén sujetas a una o varias cosechas o períodos de extracción anuales de materia prima, de las actividades agrícolas y de la actividad de la construcción, en las que no se aplica el porcentaje de personal intermediado de acuerdo con la ley, tendrá por objeto verificar que el personal intermediado se encuentre efectivamente trabajando en dichas actividades productivas.

Art. 3.- Infraestructura física.- La infraestructura mínima para el funcionamiento de una empresa de intermediación laboral y de empresas de tercerización de servicios complementarios, deberán ser las siguientes:

Instalaciones físicas funcionales que cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo; y, el mantenimiento de un archivo donde consten las carpetas personales, registros de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y más documentos de los trabajadores. Los requerimientos antes detallados se extienden además a las personas naturales que pueden intermediar según mandato de la ley.

Art. 4.- Estructura organizacional y administrativa.- Sin perjuicio de que la empresa intermediaria contrate al personal necesario para el cumplimiento de su actividad, deberá contar, entre su personal contratado directo, con un profesional titulado que tenga especialización o validación de competencias o experiencia de más de dos años en manejo de personal. En caso de que la empresa intermediadora cuente con más de cien trabajadores en una o varias empresas usuarias, deberá contar en su nómina de forma permanente con un trabajador social.

La Empresa de intermediación deberá obtener la aprobación de su propio Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio que sus usuarios también lo tengan.

Art. 5.- Autorización de funcionamiento.- Para extender la autorización de funcionamiento a una empresa o persona natural que presten el servicio de intermediación laboral, éstas se someterán a una verificación física inicial por parte del funcionario de la Dirección de Empleo encargado de dicho trámite, debiendo realizarse en las siguientes circunstancias:

La verificación física del local se realizará en el término de 5 días posteriores a la constatación de haber cumplido con todos los requisitos determinados en el Código del Trabajo para este fin; el funcionario encargado de la verificación deberá ceñirse exclusivamente a la constatación física o material de la infraestructura establecida en el artículo 3 del presente reglamento y llenar el formulario que para el efecto suministrará la Dirección de Empleo;

Los formularios serán documentos numerados. En caso de destrucción, daño por errores en su llenado o deterioro, deberán ser anulados y remitidos a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, y cada expediente contará con el original del formulario debidamente firmado por el funcionario que realizó la verificación, quien entregará copia firmada al interesado. El funcionario será administrativamente responsable y podrá ser sancionado con su destitución del cargo, previo sumario administrativo correspondiente, en caso de falsedad en la verificación o consignación de los datos descritos en el formulario.

Art. 6.- Presentación de informes estadísticos.- Sin perjuicio de la petición expresa que en cualquier tiempo puede hacer el Ministerio de Trabajo y Empleo, las empresas de intermediación laboral deberán presentar, en medio magnético, hasta el 15 de enero de cada año, un informe estadístico que contenga lo siguiente:

Número de trabajadores intermediados en el año, clasificados por género.

Número de personas intermediadas en cada usuaria y número de las empresas usuarias a las que prestan los servicios.

Determinación de las modalidades de contratos de trabajo pactados para la intermediación, con el número de trabajadores; y número de trabajadores que terminaron su relación laboral.

Art. 7.- Infracciones.- Las infracciones serán juzgadas por el Director Regional del Trabajo, observando el debido proceso. De ser el caso, el cobro de las multas que se impongan por la comisión de dichas infracciones se hará por medio del Juzgado de Coactiva del Ministerio del Trabajo y Empleo.

Art. 8.- De la remuneración.- La verificación del pago total de la remuneración que la empresa intermediaria entregará a sus trabajadores, cuya constancia tendrá la empresa usuaria, mensualmente, por medio de los roles de pago firmados por el representante legal y las certificaciones de aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o los documentos que lo acrediten, se la entregará al usuario por parte de la intermediaria, hasta el 20 del mes posterior a la obligación patronal de pago del salario y aportaciones al IESS, debiendo la usuaria para que esto se dé, entregar los valores para las remuneraciones y aportaciones a la intermediaria hasta máximo el día 26 del mes que corresponde pagar cada obligación patronal.

Art. 9.- Del pago de Fondos de Reserva.- El mecanismo de pago mensualizado del fondo de reserva o los días proporcionales de este valor en caso de liquidación, serán pagados en la forma que determine el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No será aplicable el pago de los fondos de reserva a los trabajadores intermediados que sean contratados bajo la modalidad de contratación por horas, en virtud de las características propias de esta modalidad contractual.

Art. 10.- Del pago de utilidades.- El trabajador intermediado recibirá las utilidades generadas por la usuaria, a menos que la empresa intermediaria genere mayores utilidades que la usuaria. Las empresas usuarias deberán, junto a la declaración de



utilidades, en el formulario de especie valorada, presentar una copia de la declaración del impuesto a la renta, tanto de su actividad económica como la de la empresa intermediaria, en función de las cuales, el funcionario encargado del Ministerio de Trabajo y Empleo, verificará qué empresa generó mayores utilidades.

Sin perjuicio de lo antes señalado, las empresas de intermediación también cumplirán con el reparto de las utilidades a sus trabajadores directos que no están en el régimen de intermediación, siguiendo el procedimiento regular establecido en la ley.

Art. 11.- Reparto de las utilidades en las entidades de derecho privado, en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos.- En las entidades de derecho privado, en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria, el pago de utilidades se realizará de conformidad con el capítulo innumerado del Código del Trabajo relativo a la materia. La declaración de utilidades se hará en las mismas fechas que las demás declaraciones, debiendo hacer la mencionada declaración en formulario especial para este caso, al cual se adjuntará igualmente la declaración del impuesto a la renta.

Una vez liquidadas y declaradas las utilidades, el Fondo de Solidaridad informará en el mismo periodo de la declaración en el Ministerio de Trabajo, al Fondo de Inversión Social de Emergencia (FISE) y a la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE), sobre el monto de los excedentes de las utilidades anuales del correspondiente ejercicio económico de las empresas detalladas en este artículo, a fin de que estas instituciones puedan realizar la programación anual de los proyectos a su cargo.

Los porcentajes de reparto del monto de los excedentes de las utilidades anuales del correspondiente ejercicio económico de las empresas descritas en este artículo, será en un 60% al FISE y un 40% a la DINSE, debido a que la cobertura del FISE tiene una intervención en infraestructura de salud y educación.

Art. 12.- Contratación por medio de la intermediación laboral en el sector público.- Para la contratación por medio de la intermediación laboral en el sector público se seguirá los siguientes parámetros:

La comisión a pagarse por parte de las entidades públicas o las entidades privadas en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria, que negocie, contrate o licite con las empresas de intermediación laboral, no superará del 8% del monto total de la remuneración;

En el caso de contratación de profesionales o trabajadores intermediados que realicen actividades homologables a las establecidas en las escalas salariales determinadas por la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del

Sector Público, SENRES, la remuneración no será superior a dichas escalas de pre-profesionales o profesionales.

Los trabajadores intermediados en el sector público, no recibirán como pago, valores inferiores al salario básico mínimo unificado, o salario mínimo sectorial de los trabajadores en general; Cuando las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 101 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, requieran contratar servicios intermediación laboral por excepción, y en consideración a que justificadamente no puedan ejecutarlas con personal de sus propias entidades, la Unidad de Recursos Humanos de la entidad pública usuaria deberá emitir, en forma previa a la contratación, una certificación que determine la necesidad, el número y las características de los recursos humanos a intermediarse, siendo solidaria y administrativamente responsable el funcionario de dicha unidad por la veracidad y pertinencia de los requerimientos detallados en dicho informe; y los derechos negociados en los contratos colectivos en las entidades antes descritas en este artículo, no serán ampliados a los trabajadores intermediados, con excepción de los descritos en el Código del Trabajo, en cuanto al uso de las instalaciones, movilización, comedores y unidades de salud o dispensarios médicos.

Art. 13.- De la contratación de la tercerización de servicios complementarios.- Las personas jurídicas usuarias, podrán tercerizar como actividad complementaria, todas las actividades que no comprendan el proceso productivo de la misma. En caso de duda sobre este particular el Ministerio de Trabajo y Empleo requerirá, de ser el caso, a la Superintendencia de Compañías, o a la Superintendencia de Bancos, o a la Superintendencia de Telecomunicaciones, o a las Fuerzas Armadas, según el ámbito al que corresponda el giro del negocio de la usuaria, un informe en el que, dichos entes, detallarán de manera específica el proceso productivo de dicha usuaria. Dicho informe se constituirá en el referente para que el funcionario del Ministerio de Trabajo determine de manera vinculante qué actividades son susceptibles de tercerización de servicios complementarios en dicha usuaria.

Art. 14.- Registro y autorización del Ministerio de Trabajo y Empleo.- La Dirección de Empleo del Ministerio de Trabajo será la encargada de realizar el registro y emitir la autorización de funcionamiento de las empresas o personas naturales intermediarias. Dicho documento deberá ser emitido en un máximo de dos días posteriores a la determinación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo así como la verificación física, por medio del funcionario encargado para dicho fin.

Art. 15.- Monto de la tasa de registro.- Fijase en una remuneración básica mínima unificada, la tasa de registro de cada una de las empresas de Intermediación Laboral, de las empresas de Tercerización de Servicios Complementarios, de las Agencias Privadas de Colocación de Empleo y de las personas naturales que realicen intermediación laboral en el sector agrícola y de la construcción.

El pago de dicha tasa se realizará una vez que se haya establecido la verificación del cumplimiento de los requisitos y la verificación física, previo al registro y al otorgamiento de la autorización de funcionamiento.

Exceptúese del pago de la tasa de registro para funcionamiento de empresas

de intermediación laboral o tercerizadoras en el Ministerio de Trabajo y Empleo, únicamente a aquellas que hayan obtenido su autorización antes de la vigencia de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios.

Art. 16.- Reporte de activos.- A fin de justificar el incremento anual del valor de los activos de las empresas de intermediación laboral, en el porcentaje que manda la ley, hasta completar los treinta mil dólares, éstas deberán remitir a la Dirección o Subdirección de Empleo de la respectiva jurisdicción correspondiente a su domicilio principal, copia del balance presentado a la Superintendencia de Compañías.

En caso que la empresa intermediaria cuente con un capital suscrito y pagado igual o superior a los treinta mil dólares, deberá acreditarlo legalmente en su petición de registro.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- Las personas jurídicas y naturales deberán registrarse y adecuarse a lo descrito en el capítulo innumerado del Código del Trabajo posterior al artículo

346 de este cuerpo legal, con relación a la Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios, en el plazo determinado en la ley. En el plazo de ciento veinte días a partir de la vigencia de este reglamento, el Ministerio de Trabajo y Empleo iniciará los controles establecidos en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, sin perjuicio de las inspecciones que por denuncias expresas se lleven a efecto.

## **DISPOSICIONES FINALES**

PRIMERA.- Las publicaciones de las empresas de intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios que se encuentran debidamente registradas y autorizadas en el Ministerio de Trabajo y Empleo, se las hará en el

Registro Oficial de forma bimensual a partir de la fecha de publicación del presente reglamento y, a partir del segundo año, la periodicidad de publicación será semestral, sin perjuicio de la publicación de esta información por cualquier otro mecanismo oficial.

SEGUNDA.- De la aplicación del presente reglamento, que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese al Ministro de Trabajo y Empleo.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, 4 de octubre del 2006.

## **ANEXO 5: MANDATO CONSTITUYENTE No. 8**

### **MANDATO CONSTITUYENTE No. 8**

**(ELIMINACIÓN Y PROHIBICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN INTERMEDIACIÓN LABORAL, CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y CUALQUIER FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO)**

### **EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE**

Considerando:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que: “la Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”.

Que, el artículo 2, numeral 2 del mismo Reglamento determina que la Asamblea Constituyente aprobará mandatos constituyentes, decisiones y normas, para el ejercicio de sus plenos poderes.

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas.

Que, la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas.

Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;

Que, las fuentes de empleo son generadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras/es. Las compañías que se dedican a las actividades de tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio;

Que, se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, publicada en el Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006, sin embargo de lo cual, las empresas usuarias han abusado de estas formas de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en el Ecuador;

Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía;

Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;

Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de sus atribuciones y facultades expide el siguiente:

## **MANDATO CONSTITUYENTE No. 8**

**Art. 1.-** Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

**Art. 2.-** Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

**Art. 3.-** Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

**Art. 4.-** En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio. Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT,



ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

**Art. 5.-** En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo. Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

**Art. 6.-** Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración

juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

**Art. 7.-** Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato. Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

## DISPOSICIONES GENERALES

**Primera.-** Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

**Segunda.-** Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

**Tercera.-** Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.

**Cuarta.-** Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.-** Todos los contratos de intermediación laboral vigentes a la fecha de expedición del presente Mandato, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales.

A partir de la fecha de vigencia del presente Mandato, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, serán asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad, con una relación que se regirá por las normas del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del presente Mandato, serán reintegrados a sus puestos de trabajo. El desacato de esta disposición será sancionado con el máximo de la multa establecida en el artículo 7 de este Mandato, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato. Exclusivamente los obreros se incorporarán a los

beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incursos en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado. Los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras de servicios complementarios continuarán laborando en las mismas empresas bajo los términos y nuevas modalidades que se determinan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del presente Mandato. Estas empresas deberán adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores, y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, a la nueva modalidad antes indicada, en el plazo máximo de ciento veinte días contados a partir de la vigencia de este Mandato.

**Segunda.-** Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el Código del Trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato.

**Tercera.-** Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días. Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de

Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

**Cuarta.-** La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

**Quinta.-** El presente Mandato Constituyente, será reglamentado por el Presidente de la República en el plazo de sesenta días.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera.-** Deróguese la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 298 de 23 de junio del 2006; los artículos 11 literal h), 14 literal g), 17 la frase: “por horas” incisos sexto al décimo tercero, 19 literal j), 41 inciso 2º y las palabras “o intermediarios” del artículo 100 de la Codificación del Código del Trabajo; 84 al 90 del capítulo denominado DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA LEY PARA LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL ECUADOR, relativas a la contratación laboral por horas, publicada en el Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000; la frase “tercerización o intermediación de servicios” de la disposición general primera y la disposición general cuarta de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; el artículo 18 de la Ley 97 de Turismo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 733 del 27 de diciembre del 2002; los términos relativos a la tercerización e intermediación laboral de los numerales 2 y 9 del artículo 7 del Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades; y, el Reglamento para la contratación laboral por horas, publicado en el Registro Oficial No. 547, de 18 de marzo del 2005; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan al presente Mandato.

**Segunda.-** Para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del presente mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo.

**Tercera.-** Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma

inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial.

Con el contenido de este Mandado Constituyente, notifíquese al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control. Se dispone su difusión nacional, para conocimiento del pueblo ecuatoriano. Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los treinta días del mes de marzo del 2008.

**FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA ELIMINACIÓN Y PROHIBICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN, INTERMEDIACIÓN LABORAL, CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y CUALQUIER FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

**1.- Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008)**

**ANEXO 6: CÓDIGO DE TRABAJO- ARTÍCULOS RELACIONADOS**

**Art. 47.-** De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

**Art. 80.-** Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero



en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

**Art. 81.-** Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo. La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código.

Nota: Incisos segundo, tercero y cuarto agregados por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010.

**Art. 309.-** Contrato escrito obligatorio.- Los contratos de trabajo entre empleadores y empleados privados se consignarán necesariamente por escrito.

**Art. 8.-** Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la

ley, el contrato colectivo o la costumbre.

**Art. 8.-** Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

**Art. 11.-** Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional
- d) A prueba
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo
- f) Por enganche
- g) Individual, de grupo o por equipo
- h) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

**Art. 12.-** Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

**Art. 13.-** Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su

trabajo.

**Art. 14.-** Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de servicio doméstico; d) Los de aprendizaje; e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; f) Los contratos a prueba; g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008; y, h) Los demás que determine la ley.

**Art. 15.-** Contrato a prueba.- En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

**Art. 16.-** Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

**Art. 17.-** Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

## **ANEXO 7: LOSEP- ARTÍCULOS RELACIONADOS**

**Art. 16.-** Nombramiento y posesión.- Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora. El término para posesionarse del cargo público será de quince días, contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo, caducarán.

Ser:

a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección, previstos en esta Ley;

b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:

b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin

remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;

b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,

b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;

c) De libre nombramiento y remoción; y,

d) De período fijo.

Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos.

**Art. 58.-** De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la

totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad. El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente. El contrato de

servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley, será causal para la conclusión automática del mismo y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior.

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

- a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,
- b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales.

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.

Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad.



## ANEXO 8: DEFINICIONES Y CÁLCULO DE LOS INDICADORES DE OCUPACIÓN

**Tasa de Participación Global.-** Es el porcentaje que resulta del cociente entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar (PET). Esta tasa resulta más adecuada para medir la participación ya que aísla fenómenos de tipo demográfico.

$$TPG = \frac{PEA}{PET} \times 100$$

**Tasa de Ocupación Bruta.-** Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de ocupados (O) y la Población en Edad de Trabajar (PET).

$$TOB = \frac{O}{PET} \times 100$$

**Tasa de Ocupación Global.-** Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de ocupados (O) y la Población Económicamente Activa (PEA).

$$TOG = \frac{O}{PEA} \times 100$$

**Tasa de Subempleo Global.-** Es el porcentaje que resulta de la suma de los Subempleados Visibles, más, los Subempleados de otras formas, dividida para el total de Ocupados.

$$TSG = \frac{SV + OFS}{OCUPADOS} \times 100$$

**Tasa de Desempleo.**- Es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de desocupados (D) y la población económicamente activa (PEA).

$$TD = \frac{D}{PEA} \times 100$$

## **ANEXO 9: DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES**

### **ÁREA**

#### **DEFINICIÓN**

Se refiere al área urbana y rural a la que corresponde la información.

- Área Urbana: Para efectos de esta investigación está determinada por el núcleo urbano de las capitales provinciales, cabeceras cantonales y cabeceras parroquiales, que tengan una población de 2.000 y más habitantes.
- Área Rural: Son los centros poblados con menos de 2.000 habitantes.

### **CONDICIÓN DE ACTIVIDAD**

#### **DEFINICIÓN**

Gestión económica o no, que permite clasificar a las personas de 10 años y

más en Población Económicamente Activa (PEA) y Población Económicamente Inactiva (PEI).

- Ocupados no clasificados
- Ocupados plenos
- Subempleo visible
- Otras formas de subempleo
- Desempleo abierto
- Desempleo oculto
- Inactivo
- Menores de 10 años

## **CATEGORÍA DE OCUPACIÓN**

### **DEFINICIÓN**

Es la relación de dependencia en la que una persona ejerce su trabajo

- Empleado de gobierno
- Empleado privado
- Empleado tercerizado
- Jornalero o peón
- Empleado doméstico

## **HORAS DE TRABAJO**

### **DEFINICIÓN**

Son el total de horas efectivamente trabajadas por los ocupados en la semana de referencia, en todos sus trabajos.

## **TIPO DE CONTRATO**

### **DEFINICIÓN**

Se refiere a la estabilidad de una persona ocupada en una empresa o establecimiento, en el que actualmente está trabajando.

- Nombramiento
- Contrato permanente / indefinido / estable o de planta
- Contrato temporal, ocasional o eventual
- Por obra, a destajo
- Por horas
- Por jornal

## **INGRESO DE LOS ASALARIADOS Y/O EMPLEADOS DOMÉSTICOS**

### **DEFINICIÓN**

Se refiere al monto en dinero líquido que una persona recibió por concepto de sueldo o salario y otros ingresos.

## **SEGURIDAD SOCIAL**

### **DEFINICIÓN**

Se refiere a si el informante recibió de su patrono o empleador alimentos, vivienda, transporte, vacaciones, ropa de trabajo, seguro social, seguro médico, guardería, cursos de capacitación, décimo tercer y décimo cuarto sueldos.

- Si Recibe
- No Recibe

## ANEXO 10: FACTIBILIDAD DEL ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

En esta investigación se propuso calcular un tercer índice de precariedad, utilizando el Análisis de Componentes Principales, sin embargo; analizando las variables de la encuesta ENEMDU, no se pudo obtener las suficientes variables cuantitativas para realizar este análisis. Tenemos las variables ingresos de Asalariados y Horas de trabajo.

### Índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)

Este índice compara las magnitudes de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial.

$$KMO = \frac{\sum_{i \neq j} r_{ij}^2}{\sum_{i \neq j} r_{ij}^2 + \sum_{i \neq j} r_{ij.m}^2}$$

Donde  $r_{ij}$  representa el coeficiente de correlación simple entre las variables  $i$ ,  $j$  y  $r_{ij.m}$  representa la correlación parcial entre las variables  $i$  y  $j$  eliminando el efecto de las restantes  $m$  variables incluidas en el análisis.

$0.9 \leq KMO \leq 1$	Muy Bueno
$0.8 \leq KMO < 0.9$	Bueno
$0.7 \leq KMO < 0.8$	Mediano
$0.6 \leq KMO < 0.7$	Mediocre
$0.5 \leq KMO < 0.6$	Bajo
$0.5 < KMO$	Inaceptable

### Prueba de Esfericidad de Barlett

Contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones observada es en realidad una matriz identidad, es decir que el determinante de la matriz de correlaciones sea 1. Esto significa que la nube de puntos se ajustará a una esfera perfecta.

Se acepta la hipótesis nula ( $p > 0.05$ ) significa que las variables no están inter correlacionadas.

### Resultado Obtenido Base – 2013 :

#### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,500
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	30502,66
	gl	8
	Sig.	1,000

La medida de adecuación KMO es de 0.5, lo cual nos indica que la correlación de este par de variables, no podría ser explicada por otra variable, el ACP no es viable. Con la prueba de Bartlett rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe una inter correlación entre las dos variables, pues el determinante es diferente de 0. Sin embargo; el ACP, al ser una técnica de reducción de dimensiones de un conjunto considerable de variables, se concluye que no es factible.

## ANEXO 11: SINTAXIS BASES 2004-2006

\*\*\*\*\*Sintaxis Cálculo de Índices de Precariedad Laboral en Bases 2004-2006\*\*\*\*\*

\*1.\_ Filtro Area Urbana.

**DATASET COPY** Precariedad\_2006.

**DATASET ACTIVATE** Precariedad\_2006.

**FILTER OFF.**

**USE ALL.**

**SELECT IF** (area=1).

**EXECUTE.**

**DATASET ACTIVATE** Conjunto\_de\_datos1.

\*2.\_ Filtro Ocupados.

**DATASET ACTIVATE** Precariedad\_2006.

**FILTER OFF.**

**USE ALL.**

**SELECT IF** (conduct <= 4).

**EXECUTE.**

\*3.\_ Filtro Asalariados.

**RECODE** catetrab (1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) (9=6) (6=7) (7=8) (8=9) **INTO** categ\_trab.

**VARIABLE LABELS** categ\_trab 'Categoría de Trabajo '.

**EXECUTE.**

**FILTER OFF.**

**USE ALL.**

**SELECT IF** (categ\_trab <= 6).

**EXECUTE.**

\*4.\_ Imputación.

**RMV** /salarios\_imput=**SMEAN**(pe63) /horas\_imput=**SMEAN**(hortrasa).

\*5.\_ Factor de Expansión.

**WEIGHT BY** fexp.

\*6.\_ Categorización de Las Variables cualitativas.

**RECODE** categ\_trab (1 thru 2=1) (3 thru 6=-1) **INTO** categ\_trab\_prec.

**VARIABLE LABELS** categ\_trab\_prec 'Precariedad Categoría de Trabajo'.

**EXECUTE.**

**RECODE** estabil (1 thru 3=1) (4 thru 5=-1) **INTO** categ\_contrato\_prec.

**VARIABLE LABELS** categ\_contrato\_prec 'Precariedad Tipo de Contrato'.

**EXECUTE.**

**RECODE** pe42f (1=1) (2=-1) **INTO** categ\_seguridad\_prec.

**VARIABLE LABELS** categ\_seguridad\_prec 'Precariedad Seguridad Social'.

**EXECUTE.**

\*7.\_ Lógica Borrosa en variables cuantitativas.

**COMPUTE** poder\_adquisitivo=(2\*salarios\_imput-475)/91.

**EXECUTE.**

**COMPUTE** horas\_laboradas=(hortrasa-25)/15.

**EXECUTE.**

**RECODE** poder\_adquisitivo horas\_laboradas (Lowest thru -1=-1) (1 thru Highest=1).

**EXECUTE.**

\*8.\_ Categorización de las Variables Cualitativas.

**RECODE** poder\_adquisitivo (-1=1) (1=3) (-0.99 thru 0.99=2) **INTO** categ\_adquisitivo\_prec.

**VARIABLE LABELS** categ\_adquisitivo\_prec 'Precariedad Poder Adquisitivo'.

**EXECUTE.**

**RECODE** horas\_laboradas (-1=1) (1=3) (-0.99 thru 0.99=2) **INTO** categ\_horaslab\_prec.

**VARIABLE LABELS** categ\_horaslab\_prec 'Precariedad Horas Laboradas'.

**EXECUTE.**

\*9.\_ Aplicación de Pesos a las Variables.

**COMPUTE** peso\_poder\_adquisitivo\_prec=poder\_adquisitivo\*0.30.

**EXECUTE.**

**COMPUTE** peso\_horas\_laboradas\_prec=horas\_laboradas\*0.10.

**EXECUTE.**

**COMPUTE** peso\_categ\_trab\_prec=categ\_trab\_prec\*0.15.

**EXECUTE.**

**COMPUTE** peso\_categ\_contrato\_prec=categ\_contrato\_prec\*0.20.

**EXECUTE.**

**COMPUTE** peso\_seguridad\_prec=categ\_seguridad\_prec\*0.25.

**EXECUTE.**



\*10.\_ Indices de Precariedad Por Variables

10.1.\_ Igual Ponderación en las Variables.

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=peso_poder_adquisitivo_prec peso_horas_laboradas_prec peso_categ_trab_prec  
  peso_categ_contrato_prec peso_seguridad_prec  
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.
```

\*10.2.\_ Con Pesos en las Variables.

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=poder_adquisitivo horas_laboradas categ_trab_prec categ_contrato_prec  
  categ_seguridad_prec  
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.
```

## ANEXO 12: SINTAXIS BASES 2007-2013

\*\*\*\*\*Sintaxis Cálculo de Indices de Precariedad Laboral en Bases 2007-2013\*\*\*\*\*.

\*1.\_ Filtro Area Urbana.

```
DATASET COPY Precariedad_2013.  
DATASET ACTIVATE Precariedad_2013.  
FILTER OFF.  
USE ALL.  
SELECT IF (area=1).  
EXECUTE.  
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

\*2.\_ Filtro Ocupados.

```
FILTER OFF.  
USE ALL.  
SELECT IF (CONDUCT <= 3).  
EXECUTE.
```

\*3.\_ Filtro Asalariados.

**DATASET ACTIVATE** Precariedad\_2013.

**RECODE** p42 (1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (10=5) (**ELSE=6**) **INTO** categ\_trab.

**VARIABLE LABELS** categ\_trab 'Categoría de Trabajo'.

**EXECUTE.**

**FILTER OFF.**

**USE ALL.**

**SELECT IF** (categ\_trab <= 5).

**EXECUTE.**

\*4.\_ Imputación.

**RMV** /salarios\_imput=**SMEAN**(p66) /horas\_imput=**SMEAN**(p24).

\*5.\_ Factor de Expansión.

**WEIGHT BY** fexp.

\*6.\_ Categorización de Las Variables cualitativas.

**RECODE** categ\_trab (1 thru 2=1) (3 thru 5=-1) **INTO** categ\_trab\_prec.

**VARIABLE LABELS** categ\_trab\_prec 'Precariedad Categoría de Trabajo'.

**EXECUTE.**

**RECODE** p43 (1 thru 2=1) (3 thru 6=-1) **INTO** categ\_contrato\_prec.

**VARIABLE LABELS** categ\_contrato\_prec 'Precariedad Tipo de Contrato'.

**EXECUTE.**

**RECODE** P44F (1=1) (2=-1) **INTO** categ\_seguridad\_prec.

**VARIABLE LABELS** categ\_seguridad\_prec 'Precariedad Seguridad Social'.

**EXECUTE.**

\*7.\_ Lógica Borrosa en variables cuantitativas.

**COMPUTE** poder\_adquisitivo=(salarios\_imput-333)/55.

**EXECUTE.**

**COMPUTE** horas\_laboradas=(horas\_imput-25)/15.

**EXECUTE.**

**RECODE** poder\_adquisitivo horas\_laboradas (**Lowest thru -1=-1**) (1 thru **Highest=1**).

**EXECUTE.**

\*8.\_ Categorización de las Variables Cuantitativas.

```
RECODE poder_adquisitivo horas_laboradas (-1=1) (1=3) (-0.99 thru 0.99=2) INTO
```

```
  categ_adquisitivo_prec categ_horaslab_preca.
```

```
VARIABLE LABELS categ_adquisitivo_prec 'Categoría Poder Adquisitivo' /categ_horaslab_preca  
  'Categorías Horas Laboradas '.
```

```
EXECUTE.
```

\*9.\_ Aplicación de Pesos a las Variables.

```
COMPUTE peso_poder_adquisitivo_prec=poder_adquisitivo*0.30.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE peso_horas_laboradas_prec=horas_laboradas*0.10.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE peso_categ_trab_prec=categ_trab_prec*0.15.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE peso_categ_contrato_prec=categ_contrato_prec*0.20.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE peso_categ_seguridad_prec=categ_seguridad_prec * 0.25.
```

```
EXECUTE.
```

\*10.\_ Índices de Precariedad Por Variables

10.1.\_ Igual Ponderación en las Variables.

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=categ_trab_prec categ_contrato_prec categ_seguridad_prec poder_adquisitivo  
  horas_laboradas
```

```
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

\*10.2.\_ Con Pesos en las Variables.

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=peso_poder_adquisitivo_prec peso_horas_laboradas_prec peso_categ_trab_prec  
  peso_categ_contrato_prec peso_categ_seguridad_prec
```

```
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```



## ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

### FACULTAD DE CIENCIAS

### CARRERA DE INGENIERÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

### ORDEN DE EMPASTADO

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 83 del Reglamento del Sistema de Estudios de las Carreras de Formación Profesional y de Postgrados, aprobado por el Consejo Politécnico en sesión del 16 de agosto del 2011 y una vez verificado el cumplimiento del formato de presentación establecido, se autoriza la impresión y encuadernación final del Proyecto de Titulación presentado por el señor **WILLIAM ADRIÁN SEGURA RUIZ**.

Fecha de autorización: Quito, D.M., 20 de enero de 2016.



  
Dr. Marco Calahorrano  
**DECANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**