

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS

ANÁLISIS DEL TRABAJO DECENTE EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO

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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

JESSICA ESTEFANIA PESANTEZ NARVAEZ

jessica-pesantez@live.com

Director: Juan Pablo Díaz Sánchez

juan.diaz@epn.edu.ec

Quito, mayo 2016

DECLARACIÓN

Yo, Jessica Estefania Pesantez Narvaez 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.



Jessica Estefania Pesantez Narvaez

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Jessica Estefania Pesantez Narvaez, bajo mi supervisión.



Juan Pablo Díaz

DIRECTOR

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por presentarme los mejores escenarios de vida para mí, gracias a ellos he podido superarme y obtener hermosas experiencias.

Agradezco a mis padres por su ayuda incondicional en cada uno de los proyectos que he emprendido, siendo éste uno de ellos. Por su voz de aliento que ha reconfortado mi andar siempre, y sobre todo por ser el pilar que ha guiado mi vida.

Agradezco también a toda mi familia, en especial a mis abuelitos quienes con su ternura han sabido alegrar mi vida de la mejor manera.

Finalmente, extiendo mis agradecimientos a las personas que han colaborado con la realización de este trabajo de titulación porque gracias a ellos he podido obtener resultados superiores.

DEDICATORIA

A mi mami porque todo el esfuerzo, dedicación y amor que durante toda su vida ha sembrado en mí pues gracias a esa entrega total he podido, puedo y podré cosechar muchísimos logros más.

A mi papi por sus palabras acertadas y cariño porque de ello he podido vencer obstáculos y seguir creciendo a nivel personal y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	i
LISTA DE TABLAS	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
1 GENERALIDADES	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	4
2 MARCO TEÓRICO	6
2.1 REVISIÓN TEÓRICA DEL TRABAJO	6
2.2 TRABAJO DECENTE	8
2.2.1 TRABAJO DECENTE EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN ECUADOR	10
2.3 EMPLEO DE JÓVENES ECUATORIANOS	12
2.4 HETEROGENEIDAD GEOGRÁFICA EN EL ACCESO AL EMPLEO	19
3 NIVEL DE TRABAJO DECENTE	23
3.1 BASE DE DATOS	23
3.2 ÍNDICE MULTIDIMENSIONAL DEL TRABAJO DECENTE	24
4 FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y DEMOGRÁFICOS DEL NIVEL DE TRABAJO DECENTE	45
4.1 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	45
4.2 VARIABLES SOCIOECONÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS	47
4.3 RESULTADOS EMPÍRICOS	49
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1 CONCLUSIONES	54
5.2 RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	61

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Clasificación del empleo de la población ecuatoriana de acuerdo al sector formal e informal desde el año 2007 al año 2014. Cifras expresadas en porcentajes tomados del Inec con la metodología a septiembre 2014.....	2
Figura 2 - Clasificación del empleo de la población ecuatoriana expresada en porcentajes desde diciembre del 2007 a junio 2014, de acuerdo a la metodología septiembre 2014 del Inec.....	3
Figura 3 - Desempleo a nivel nacional en Ecuador según edades 2007-2014. De acuerdo a metodología septiembre 2014 del Inec.....	14
Figura 4 - Empleo formal e informal según edades a diciembre del 2014. Datos obtenidos del Inec.....	16
Figura 5- Empleo adecuado e inadecuado según edades 2014. Datos obtenidos del Inec a diciembre del 2014.....	17
Figura 6 - Empleo adecuado e inadecuado según edades 2014.....	18
Figura 7 - Clasificación del nivel de trabajo decente de la población empleada en el Ecuador para el año 2014.....	34
Figura 8 - Clasificación del nivel de trabajo decente según el tamaño de la empresa donde trabaja en el Ecuador para el año 2014.....	36
Figura 9 - Clasificación del nivel de trabajo decente según zona geográfica (urbano y rural).....	36
Figura 10 - Clasificación del nivel de trabajo decente de acuerdo a la rama de actividad ciuu4.....	38
Figura 11- Clasificación del trabajo decente para los trabajadores en hogares privados con servicio doméstico.....	40
Figura 12 - Clasificación del nivel de trabajo decente según sexo. Las mujeres obtienen su categorización en los cinco niveles y los hombres de igual manera.....	41
Figura 13 - Clasificación del nivel de trabajo decente según edad.....	41
Figura 14 - Clasificación del nivel de trabajo decente según edad. Porcentajes expresados en base al total.....	43

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Condiciones laborales de los trabajadores domésticos 2011 al 2014	12
Tabla 2- Diferencias socioeconómicas entre zonas urbano-rural para el 2014 en Ecuador.	21
Tabla 3- Porcentaje de la población empleada ecuatoriana que percibe más de un salario básico unificado.	25
Tabla 4 - El costo de la canasta básica vs el salario básico unificado en Ecuador.	26
Tabla 5- Porcentaje de la población empleada en Ecuador que cumple con la jornada de trabajo establecida en el código de trabajo.	27
Tabla 6 - Porcentaje de empleados afiliados a la seguridad social en Ecuador	28
Tabla 7- Porcentaje de la población empleada cuya permanencia en el trabajo principal ha sido mayor a 3 años en Ecuador.	29
Tabla 8- Porcentaje de la población subempleada.	30
Tabla 9- Porcentaje de la población empleada que posee un contrato escrito de trabajo.	31
Tabla 10 - Porcentaje de la población empleada en Ecuador que recibe vacaciones, 13 ^a remuneración, 14 ^a remuneración.	32
Tabla 11 - Porcentaje de trabajadores que están satisfechos con la seguridad laboral de su trabajo.	33
Tabla 12 - Variables socioeconómicas y demográficas para la modelación.	48
Tabla 13 - Modelo logit ordenado de nivel de trabajo decente según variables socioeconómicas y demográficas.	49
Tabla 14 - Efectos marginales de las variables significativas en el modelo.	50

RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo analizar la condición laboral en el Ecuador para el año 2014, que nace como respuesta al problema de baja capacidad de la economía ecuatoriana para generar trabajos de calidad. Basado en la metodología de pobreza multidimensional de Alkire y Foster (2008) , se toma el modelo derivado por Ortega (2013) con respecto al trabajo decente, cuyo esquema es el eje de la medición del nivel de trabajo decente que posee la población empleada tomando en cuenta la edad, rama de actividad, sexo y espacio geográfico (urbano y rural). Adicionalmente, el estudio implica la determinación de los factores socioeconómicos y demográficos incidentes en la probabilidad de un nivel de trabajo decente mediante un modelo logit ordenado para generar soluciones como posibles sugerencias para políticas públicas.

Palabras Clave: Trabajo decente, empleo juvenil, interacción urbano-rural, tamaño de empresas.

ABSTRACT

This research aim to analyse the laboral condition in Ecuador in 2014, as a solution of the low capacity of the Ecuadorian economy to generate quality jobs. Then based on the Alkire's and Foster's multidimensional poverty index, it is used the Ortega's index on decent work in order to categorize the level of decent work that employees have according to their age, branch of activity, sex and geographic space (urban-rural). In addition, this study also incorporates the determination of the socioeconomic and demographic factors that influence on decent work through an ordered logit model so as to make recommendations that might be taken as public policies.

Key Words: Decent work, youth employment, urban-rural interaction, size of firms.

1 Generalidades

1.1 Planteamiento del Problema

Para comenzar, el trabajo decente se ha definido como un empleo que cumple con las aspiraciones fundamentales de la persona, de tal manera que proteja y respete los derechos laborales, tomando en cuenta factores como: ingresos, seguridad y equidad; según el Director de la Organización Internacional del Trabajo en la 87° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1999).

Ghai et al. (2006) consideran que el constante crecimiento económico y social manifestado en la globalización ha marcado un considerable impacto sobre el mercado de trabajo en los últimos años. Por un lado, esta modificación ha aportado positivamente a ciertas áreas como la tecnológica, puesto que ha posibilitado notablemente la innovación y, por ende, la transformación cada vez más eficiente del sistema productivo. No obstante, Rubio (2000) argumenta que el hecho de modificar la oferta y demanda de trabajo de esta manera implica la disminución general de los puestos de trabajo, mayores exigencias en el nivel de formación y el tipo de experiencia laboral requerida por las empresas e instituciones.

Por otro lado, prescindiendo de las condiciones particulares de cada país, la problemática que se suscita en las relaciones laborales son similares en cuanto a jornada, salario, descanso, seguridad y derecho de huelga. Así mismo las constantes exigencias y competencias laborales han trastocado las condiciones de trabajo influenciadas por la promoción de políticas laborales tendientes a flexibilizar aquellas normas que, se entiende, dificultan las estrategias de empresas. Todo esto anunciada en la creciente desregularización del mercado de trabajo (Supervielle & Zapirain, 2009).

Consecuentemente, la globalización ha aumentado las cifras de pobreza y exclusión social; con la disminución de la creación de empleo en muchos países. Viéndose el factor del trabajo vulnerado, debido a la precarización de la

condición trabajadora, principalmente para los obreros no calificados y para los servicios sociales (Potrafke, 2010).

Para el caso de Ecuador, la capacidad de la economía para generar empleo de calidad es baja si se toma en cuenta las cifras de informalidad, subempleo e inequidad de género en la ocupación laboral:

- Los Indicadores Laborales del INEC¹ muestran que desde el año 2007 hasta el 2014 la tasa de empleo informal² a nivel nacional supera el 50% como se muestra en la Figura 1.



Figura 1- Clasificación del empleo de la población ecuatoriana de acuerdo al sector formal e informal desde el año 2007 al año 2014. Cifras expresadas en porcentajes tomados del INEC con la metodología a septiembre 2014.

Según la OIT³ (2013a) se encuentra por encima del promedio de la tasa de informalidad con respecto al resto de países de América Latina. Entonces la problemática está dada porque “los trabajadores informales son excluidos del crecimiento económico al no contar con un contrato ni con protección social, no pagar impuestos y al no estar amparados por relaciones laborales formales”, violando así la condición de trabajo decente. Esta cifra es más alarmante para los jóvenes entre 15 a 25 años con el 65.8% para el 2014,

¹ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

² Tasa de empleo informal expresada en porcentaje respecto al total de ocupados.

³ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) busca promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

según el informe “Trabajo decente y juventud: políticas para la acción” realizado por la OIT (2013c).

- Con respecto al subempleo⁴:

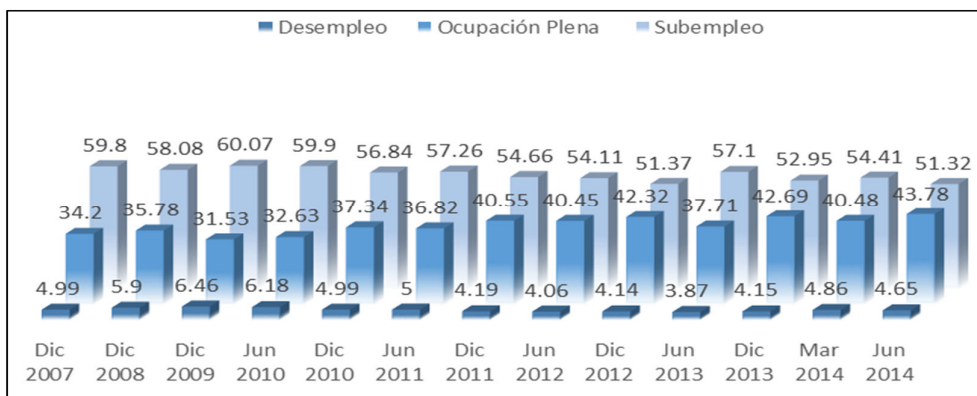


Figura 2 - Clasificación del empleo de la población ecuatoriana expresada en porcentajes desde diciembre del 2007 a junio 2014, de acuerdo a la metodología septiembre 2014 del INEC.

En todos los períodos estudiados en la Figura 2, la tasa de subempleo supera a la tasa de ocupación plena de acuerdo al INEC. En adición, el subempleo da cuenta de la desigualdad existente entre la población económicamente activa con respecto a la estabilidad en el mercado de trabajo, ingresos y afiliación a la seguridad social, lo que conlleva a la vulnerabilidad de las condiciones de trabajo (Jensen & Slack, 2003).

- A pesar de existir un marco legal⁵ que garantiza la promoción de participación equitativa, los Indicadores Laborales del INEC muestran que la tasa de ocupación de las mujeres es inferior a la de los hombres desde el 2007 al 2014. Lo que quiere decir, que las políticas asociadas, no han tenido todavía la efectividad requerida. Además, el Banco Central del Ecuador en el resumen de estadísticas indica que la tasa de ocupación plena de trabajadores del sector rural es inferior a la urbana.

De la misma forma, de acuerdo a la información que proporciona la ENEMDU⁶ a diciembre del 2014, se encuentra que un 56.4% de las personas ocupadas no se

⁴ Cifra tomada con la metodología de clasificación de población de empleo septiembre 2014.

⁵ Establecida en la Constitución ecuatoriana expedida en el 2008, en el art. 11 numeral 2

⁶ Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.

encuentran afiliadas a ningún tipo de seguro social. Por otro lado, un 56.04% afirma que el establecimiento donde trabaja no tiene RUC, y un 8.86% no lo sabe.

Por lo tanto, los puntos señalados anteriormente señalan las endeble condiciones de trabajo en el mercado laboral ecuatoriano; concluyendo así que el trabajo decente en términos generales ha sido afectado negativamente por las cifras ya mencionadas, cuyos efectos perturban principalmente a los grupos más vulnerables, lo que implica un detrimento de la calidad de vida del trabajador y su familia.

Por otro lado, mediante la formalización de la definición de trabajo decente, como respuesta al problema mundial de precarización del trabajo, desde 1999 en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional de trabajo de la OIT. Ha posibilitado la presentación de metodologías de medición de trabajo decente, una de ellas propuesta por Ortega (2013) base con la cual, Reis & Villacís (2014) concluyen en su investigación que desde el 2008 al 2011, el 1% en promedio de la población ocupada poseía un trabajo decente. Sin embargo, un 67.6% correspondería a los que tenían un trabajo no decente.

Lo que indica que aunque una de las prioridades de los gobiernos haya sido reducir el desempleo como lo indican las tendencias mundiales en América Latina. En Ecuador con altos niveles de ocupación plena y subempleo tendría la necesidad de garantizar la mejora de las condiciones laborales, para que los empleados puedan ejercer su derecho al trabajo decente, por constituir una medida de bienestar para el trabajador; y con ello aportar a la consecución de un desarrollo económico verdadero en Ecuador.

1.2 Justificación Práctica

Puesto que “el mercado de trabajo tiene la capacidad de transmitir los impactos externos de la economía y de los procesos de reestructuración interna a las perspectivas de empleo, ingresos y calidad de vida, tanto de los individuos como de los distintos colectivos o comunidades” (Rubio, 2000). Es importante valorar la economía laboral desde el enfoque del trabajo decente, que permite evaluar el

verdadero estado del mercado de trabajo en Ecuador, de acuerdo a los estándares de la OIT.

Asimismo, la importancia de analizar los factores que inciden en el comportamiento del trabajo en Ecuador tomando como referencia al trabajo decente se torna fundamental en la medida que, una vez detectados para una regulación, pueden contribuir a una mayor productividad para las unidades económicas y por ende a una mayor sostenibilidad de las políticas gubernamentales. Del mismo modo, desde la última década hasta el período de estudio se ha visto una reducción de la pobreza e impactos negativos sobre grupos vulnerables; así como mejoras en el crecimiento económico del país. Sin embargo, con dicha aplicación eficiente, las expectativas posteriores podrían ser más aún más elevadas.

Además, el estudio del trabajo decente es medible para los empleados de la economía formal como la informal (OIT, 2014).

Por lo tanto dejando clara la importancia de estudio del trabajo decente en el Ecuador, es fundamental garantizar la propagación efectiva de esta nueva noción, en el mercado laboral.

La investigación propuesta abarcará las siguientes cuatro secciones a partir de las generalidades: la primera sección; revisión de la literatura, la segunda; medición del nivel de trabajo decente según variables socioeconómicas y demográficas; la tercera, marco metodológico; la cuarta, conclusiones y recomendaciones.

2 MARCO TEÓRICO

El marco teórico se dividirá en dos partes; la primera sección, llevará a cabo aspectos teóricos del trabajo a través de las distintas corrientes de pensamiento económico hasta la actualidad y; la segunda sección, incluirá la revisión de la literatura con respecto al empleo juvenil y la heterogeneidad geográfica en el acceso al empleo, con su correspondiente planteamiento de hipótesis.

2.1 Revisión Teórica del Trabajo

Para comenzar, es importante analizar las definiciones y aspectos de los diferentes pensadores acerca del trabajo, que han propuesto desde cada uno de sus enfoques. Actualmente, muchos de estos conocimientos han venido transformándose y convirtiéndose en materia de interés económico y social.

En primer lugar, Adam Smith considera al trabajo como una mercancía a la cual se le incorpora un precio, y está sujeta a la compra-venta. El trabajo, así mismo, puede ser de dos tipos: productivo e improductivo. En el primer caso, éste no solo reemplaza los gastos directos de producción incluyendo los salarios, sino que además rinde un beneficio que se encuentra por encima del valor de los gastos. Partiendo de esta definición tanto Marx como los fisiócratas corroboran y la llaman la “definición correcta”. No obstante, el trabajo improductivo da por resultado un servicio que no es vendible en el mercado, y perece el momento en que es entregado (Dobb, 1973).

Desde el punto de vista de la racionalidad, el fin mismo de incorporarse al mercado laboral es el de conseguir un empleo asalariado, es decir, un trabajo productivo como lo dice Smith, con el objetivo de cubrir necesidades de subsistencia, deseos y gustos. Aunque el código legal a nivel mundial establece una cota mínima de salario, la pregunta en cuestión sería: ¿Hasta qué punto ese salario es suficiente para el trabajador?

En Segundo lugar, para David Ricardo, el empleo de la tierra y capital como bienes de producción pueden contar con la original simplicidad y universalidad medida del trabajo. Esta teoría del trabajo confirma la de Smith, con la adición de que la calidad del trabajo dependerá de la negociación y regateo del trabajador en el mercado (Hollander, 1904). Sin embargo, Ricardo debió haber admitido que en ese tiempo no se tenía la idea precisa de la cantidad de trabajo para cumplir una determinada tarea; y con ello tener más juicio para dicha negociación, como lo es actualmente.

Entonces si bien las condiciones de trabajo parten de una normativa legal, también podrían ser sujetas a una negociación entre empleador y empleado. Sin embargo, esta dependerá tanto de la contestación del empleado, como del empleador pero sujeta a los márgenes de ganancia que desee obtener, entonces el mayor peso de la negociación recae sobre el patrono (Jiménez & García, 2010). Por lo tanto, ¿dicho acuerdo de trabajo sería totalmente justo para el trabajador?

Por otro lado, Marx reconoce que lo que se vende es la fuerza de trabajo mas no el trabajo, debido a que el trabajo es el resultado de emplear la fuerza de trabajo. Entonces el secreto de la producción de plusvalía está en el hecho de que cuando el capitalista compra la fuerza de trabajo solo le paga al obrero el valor de esta fuerza, mas no el valor que crea el trabajo. De esta manera la fuerza de trabajo se transforma en mercancía donde su propietario, es decir el obrero asalariado, vende al capitalista para vivir (McIlennan, 1999).

Es necesario determinar si se reconoce el tiempo total de toda la fuerza de trabajo empleada, como con lo que en la actualidad se conoce como horas extras y jornada de trabajo máxima.

Así también Becker (1962) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Por ello en su estudio aclara la importancia de la inversión en dicho capital y los factores que inciden en su tasa de crecimiento, como el conocimiento adquirido, para la posibilidad de la comprensión de la desigualdad en el ingreso entre personas.

El conocimiento del trabajador causa brechas entre los distintos niveles salariales, entonces la escolaridad se vuelve un determinante incluso en la obtención de un empleo. Por ende, si las empresas contribuyen a la formación específica de sus trabajadores, invierten en su capital, y por lo tanto; fomentan su productividad. ¿Entonces esa mejora de la productividad es siempre reconocida económicamente?.

2.2 TRABAJO DECENTE

Ante los continuos desafíos que han enfrentado los trabajadores con respecto a su condición laboral, la OIT presentó su primera investigación acerca del trabajo decente en 1999 basado en un modelo teórico, el cual fue desde esa fecha hasta la actualidad reestructurado mediante continuos debates e informes (Bonnet et al. 2003). El trabajo decente “resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral” (OIT, 2009). En adición, ha sido una concepción globalmente aceptada por su naturaleza multidimensional ya que integra diversos factores que resguardan el bienestar laboral del trabajador, y ha sido considerado en las últimas épocas como una de las prioridades para los gobiernos.

Es así que tener un trabajo decente implica disponer de oportunidades de trabajo productivo, con un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2009).

Conforme establece la OIT, el trabajo decente tiene 4 ejes transversales. Estos son: la creación de empleo, garantía de los derechos de los trabajadores, extensión de la protección social y promoción del diálogo social.

- **Crear Trabajo:** es decir que la economía sea capaz de mejorar las oportunidades de pleno empleo mediante el aumento de puestos de trabajo, oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- **Garantía de los derechos de los trabajadores:** Implica el respeto a los derechos establecidos por ley de los trabajadores, en particular a los grupos más vulnerados eliminando el trabajo infantil, y la formalización del trabajo.
- **Protección social:** incluye preceptos de acuerdo a equidad de género, disponibilidad para no trabajar en ambientes perjudiciales ni riesgosos, respeto a la jornada de trabajo establecida, descansos adecuados, tomando en cuenta los valores sociales y familiares.
- **Promover el diálogo social:** buenas relaciones laborales mediante la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes. Así como la promoción de conciliaciones en casos de huelgas, celebraciones de contratos colectivos, procesos de negociación obrero patronal.

Consecuentemente, el trabajo decente permite abordar relaciones sociales a más de las económicas del individuo, permitiendo corroborar al empleo como instrumento de política pública para el desarrollo en programas de reducción de la pobreza, desarrollo humano e integración social y bienestar.

Es por ello que en Ecuador se ha empezado diferentes esfuerzos para conseguirlo comenzando por la Constitución ecuatoriana expedida en el 2008. En el Art. 33 se indica que el trabajo es un derecho y deber social, fuente de realización personal y base de la economía, por lo que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido.

Adicionalmente, el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social y Plan Nacional del Buen Vivir acuñan lineamientos laborales que resguardan los derechos de los trabajadores.

2.2.1 TRABAJO DECENTE EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN ECUADOR

Desde que la Economía empezó a ser tratada como ciencia, el trabajo doméstico fue considerado irrelevante dentro del proceso productivo. Es así que Adam Smith tildó al trabajo realizado por sirvientes domésticos como improductivo, por perecer prácticamente en el tiempo de realización, a diferencia de los obreros y artesanos que obtienen un producto final del trabajo que incluso podían ser transados en los mercados para obtener un beneficio (Dobb, 1973). De hecho, esta concepción se ha arraigado en la sociedad a lo largo del tiempo incluso hasta nuestros días. Ya lo dice Stiglitz et al. (2015), cuando hace una crítica a la cultura occidental al señalar que esta concepción es reduccionista y economicista ya que no considera la trascendencia económica de actividades productivas que no se transan en los mercados, sin embargo éstas son preponderantes en la proyección del crecimiento económico.

Es así que el segmento de trabajadores domésticos era considerado como grupo vulnerable por poseer escasas oportunidades de empleo formal, siendo los más marginados con respecto al resto de sectores del trabajo, a pesar de constituir una proporción significativa de la fuerza laboral nacional (OIT, 2011). Para el caso de Ecuador, los procesos de contratación formal y afiliación no eran obligatorios hasta antes del 2011, aun cuando el Valor Agregado Bruto (VAB) con respecto al Producto Interno Bruto⁷ del trabajo no remunerado representó el 15.41%, de acuerdo a la metodología de las Cuentas Nacionales del Banco Central del Ecuador, donde prevalecía las horas anuales de trabajo doméstico en hogares privados sobre el total de horas anuales de trabajo no remunerado según la Clasificación de Industrias de Cuentas Nacionales (CICN) desde el 2007 hasta el 2010. En adición, se visibilizaba problemas de trabajo infantil y equidad de género, puesto que era realizado principalmente por mujeres y niñas menores de 15 años, cuyo aporte equivale al 82.23% con respecto al total de trabajo doméstico para el 2010.

⁷ PIB.- Producto Interno Bruto

Por ello, el Ecuador en el afán de enmendar esta problemática, ha modificado la Constitución promulgada en el 2008 mediante los Art. 325 y 333⁸, conjuntamente con esfuerzos por dignificar el salario doméstico a través del Ministerio de Relaciones Laborales. No obstante, siguió existiendo una brecha de desigualdad salarial, puesto que mientras que el Salario Básico Unificado (SBU)⁹ para el 2007 era 170 USD, el salario estandarizado para los trabajadores domésticos era 120 USD, y mientras que para el 2009 el SBU era 218 USD el salario mínimo para dichos trabajadores era 200 USD. No obstante, desde el 2010 tuvieron acceso a la remuneración básica unificada y sin distinción de 240 USD.

Ecuador ratifica el Convenio 189 (Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos), a fin de que se reconozca a los trabajadores domésticos y éstos tengan una protección específica e igualitaria como propósito transversal (OIT, 2011). Algunos puntos importantes de este Convenio son:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- La protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia;
- Condiciones justas de empleo incluyendo una vivienda digna;
- El derecho a ser informados términos y condiciones de empleo en una manera que sea fácilmente comprensible,
- El respeto del horario de trabajo común a todo trabajador en general, y,
- La garantía del cumplimiento de los derechos para las trabajadoras y trabajadores domésticos extranjeros.

⁸ El Art 325 reconoce todas las modalidades de trabajo con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano, cuyos actores sociales son productivos. El Art. 333 reconoce como productiva la labor del trabajo no remunerado de autosustento, el cual será previsto de seguridad social conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

⁹ Salario Básico Unificado (SBU): el mínimo salario que puede recibir una persona en relación de dependencia laboral.

A través de la firma de este Convenio, el Ecuador avanzó formalmente en materia de trabajo decente con el sector del trabajo doméstico. Esto indica que aunque el tema de trabajo decente en Ecuador sea naciente, ya se están dando los primeros esfuerzos para que la economía sea capaz de generar trabajos dignos, en uno de los grupos de actividad más vulnerables, aunque exista todavía un gran tramo por recorrer.

Este hecho conllevó a una mayor expectativa en cuanto a la mejora de las condiciones laborales de este grupo de trabajadores por existir un marco legal que respalde su contratación. No obstante, se observa los siguientes escenarios:

Tabla 1 - Condiciones laborales de los trabajadores domésticos 2011 al 2014

	2011	2012	2013	2014
Porcentaje de trabajadores domésticos que ganan menos del Salario Básico Unificado.	84.19%	77.57%	82.90%	77.69%
Porcentaje de trabajadores domésticos que están afiliados a la seguridad social.	40.81%	43.43%	35.11%	40.00%
Porcentaje de mujeres en trabajo doméstico.	93.07%	94.57%	94.19%	95.64%

Cifras tomadas de ENEMDU a diciembre 2014.

Efectivamente, desde la aplicación del Convenio 189 en el 2011, no se aprecia una mejora notable en la protección de los derechos laborales, ya sea por la alta percepción de sueldos inferiores al SBU o por la baja afiliación a la seguridad social de trabajadores domésticos.

2.3 EMPLEO DE JÓVENES ECUATORIANOS

Al continente americano se lo conoce como continente joven debido a que la mayoría de sus habitantes están dentro de esta caracterización de edad. Según la OIT (2013c) en el año de 1950, Latinoamérica contaba con 162 millones de habitantes, de los cuales el 79% correspondía a personas menores de 40 años. Para el año 2013 existían 599 millones de habitantes, donde el 69% de la población correspondía a personas menores de 40 años. En adición, las proyecciones demográficas para el año 2050, indican que existirán unos 734

millones de habitantes de los cuales el 49% pertenecerá a personas menores de 40 años.

Consecuentemente, este segmento poblacional se ha convertido en un grupo de interés para los gobiernos en los últimos años, sobretodo en cuanto a los campos relacionados con la educación, salud, bienestar e inclusión social. Es así como la sociedad, y en particular los jóvenes, han experimentado mejores condiciones de calidad de vida. No obstante, dentro de los resultados de participación en el mercado laboral, según la Organización Internacional del Trabajo, en América Latina y el Caribe entre los años 2005 y 2011 se presenta un tasa de desempleo que aumentó del 12.4% al 16.6% para este segmento poblacional, triplicando la tasa correspondiente a los adultos, lo que resulta que casi la mitad de desempleados en la región sean jóvenes.

Ahora bien, en este punto nos podríamos preguntar por qué si las nuevas generaciones poseen mejores niveles de educación y un mayor manejo de tecnologías comparado con los adultos, además de ventajas en niveles de salud, dichos fenómenos no se ven reflejados en una participación proporcional en los niveles de ocupación. Posiblemente, esta contradicción obedece a diversas causas, sin embargo, la más visible y criticada es la falta de experiencia laboral requerida por el mercado laboral.

Al presentarse cifras de desempleo tan altas, se manifiesta la primera dificultad de este grupo etario al insertarse al mercado de trabajo, lo que conlleva a la siguiente pregunta: ¿Qué sucede con los jóvenes que se encuentran en situación de empleo? Para ello, la OIT (2013c) da cuenta de diversas cifras de las condiciones de empleo de los jóvenes latinoamericanos, mismas que muestran que únicamente el 40% accede a un seguro de salud, un 39% a un sistema de pensiones y el 55.6% posee un empleo informal. A todas luces, se puede verificar que la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo es vulnerable ya sea por altas tasas de desempleo presentadas o bien por las condiciones precarias de trabajo a las que están sometidos.

En el caso de nuestra unidad de análisis, Ecuador, las cifras muestran que la población menor a 25 años representa el 50.43% del total, y los menores de 40 años representan casi el 70% del total según la ENEMDU a diciembre del 2014. Entonces, esto hace que sea de vital importancia analizar la condición de empleo tomando a la edad como una variable clave para el análisis ya que, que a más de que los jóvenes constituyen la mayor parte de la población ecuatoriana, el impacto de las decisiones de este grupo podría repercutir profundamente en la economía y viceversa. Tanto así que la misma literatura (Weller et al. 2006) reconoce que los jóvenes son los más afectados por los procesos de estructuración en el mercado de trabajo. Por otra parte y a diferencia de algunos países latinoamericanos, las cifras totales de desempleo¹⁰ en el Ecuador son inferiores al 7% entre el 2007 y 2014, lo que convierte a este país en uno con las tasas más bajas de desempleo en la región, incluso en comparación con Chile, Colombia, Perú y Venezuela según la OIT. Sin embargo, en la presente investigación se profundizará la tendencia del empleo juvenil ecuatoriano. Consecuentemente, se observa las siguientes cifras de desempleo:

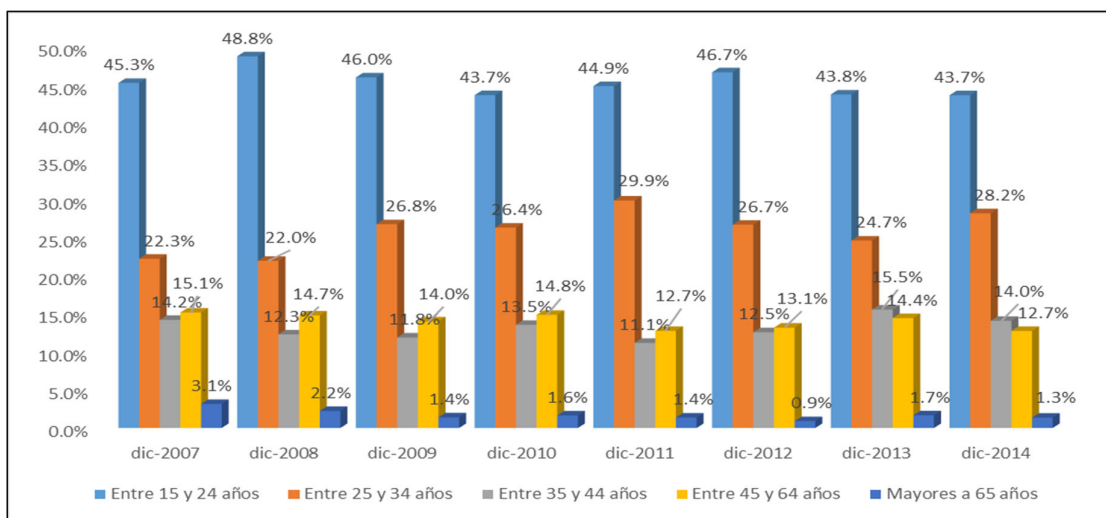


Figura 3 - Desempleo a Nivel Nacional en Ecuador según Edades 2007-2014. De acuerdo a metodología septiembre 2014 del INEC.

¹⁰ Tasa de desempleo basada en la metodología a septiembre 2014 según el INEC.

Desde el año 2007-2014 la tasa de desempleo de los jóvenes¹¹ entre 15 y 24 años es la mayor con respecto a los otros grupos etarios. Podrían existir diversas razones para que la tasa de desempleo sea tan alta para este grupo. Por un lado, podrían estar aquellos jóvenes que se encuentran en transición¹² hacia el mercado de trabajo y, por otro lado estarían aquellos que no estudian ni trabajan. Además, de acuerdo con el análisis de Nuno (2014) sugiere que, cuando el potencial trabajador se encuentra entre 15 y 25 años de edad, este lapso de tiempo es crucial para la formación de un individuo puesto que es cuando tiene la posibilidad de capacitarse profesional y oportunamente adquiriendo habilidades propias relacionadas con su posible campo de acción profesional. De hecho, la habilidad cognitiva es un poderoso predictor de los resultados sociales y económicos; siendo así una herramienta para tener éxito en la vida (Borghans et al. 2008). Sin embargo, las políticas públicas de empleo en todo el mundo habían estado direccionadas, incluso hasta la actualidad, para que este tiempo sea contemplado exclusivamente al estudio lo que conlleva a una desconexión con las necesidades reales del mercado laboral así como una incompleta potenciación de las aptitudes de los jóvenes.

Ahora bien, si por un lado las cifras de desempleo son tan altas para los jóvenes, sería importante analizar que sucede con aquellos que si están empleados. En el Ecuador para el año 2014, los jóvenes empleados informales representan el 63%¹³, mientras que los formales representan el 37%. Adicionalmente, en términos absolutos como se aprecia en Figura 4, los grupos de 15-25 años, 26-35 y 36-45 años se encuentran empleados en trabajos más informales que formales, con respecto al resto de grupos de edades.

¹¹ Se entiende por jóvenes a las personas entre 15 y 25 años según establece la OIT en su informe TRABAJO DECENTE Y JUVENTUD en América Latina Políticas para la acción.

¹² Según la OIT define a la transición en el mercado de trabajo como el periodo que transcurre desde que el joven (15 a 25 años) termina su educación (sea por haberse graduado o por abandonar sus estudios antes de graduarse) hasta que obtiene por primera vez un empleo.

¹³ Porcentaje con respecto al total de jóvenes empleados. Datos obtenidos de la ENEMDU.

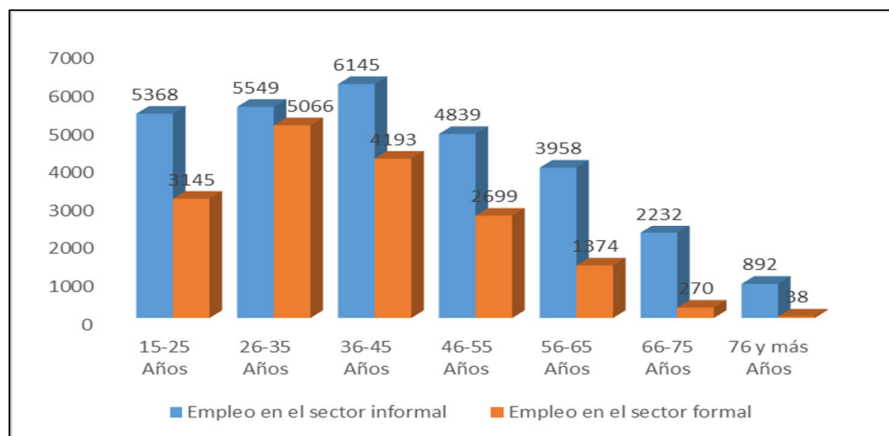


Figura 4 - Empleo Formal e Informal según Edades a diciembre del 2014. Datos obtenidos del INEC.

Según Blanchflower & Andrew (1998), la tendencia de informalidad en los jóvenes se da en la mayoría de países, debido a que los jóvenes suelen dejar los estudios para integrarse rápidamente a un sector económico, que generalmente es el informal, para que después, si existe la posibilidad, formar parte del sector formal. Consecuentemente, el sector informal parece marcar una posición importante en la actividad laboral de los jóvenes ya que a más de proveerles un entrenamiento y experiencia laboral, ellos tienen la flexibilidad para continuar en el mercado laboral o retornar a sus estudios. Lo que no pasa en el sector formal, puesto que como es de esperarse poseen un contrato de trabajo con horas y condiciones laborales más rígidas, lo que hace más complicado regresar al colegio o universidad o a su vez, trabajar tiempo parcial.

Por otro lado, las cifras de empleo adecuado e inadecuado¹⁴, presentan por ende una tendencia similar como se muestra en el Figura 5:

¹⁴ Empleados adecuados cumplen con la jornada legal de trabajo y ganan al menos el salario básico unificado, mientras que los empleados inadecuados no cumplen estas dos condiciones según la metodología de clasificación del empleo a octubre 2014 del INEC.

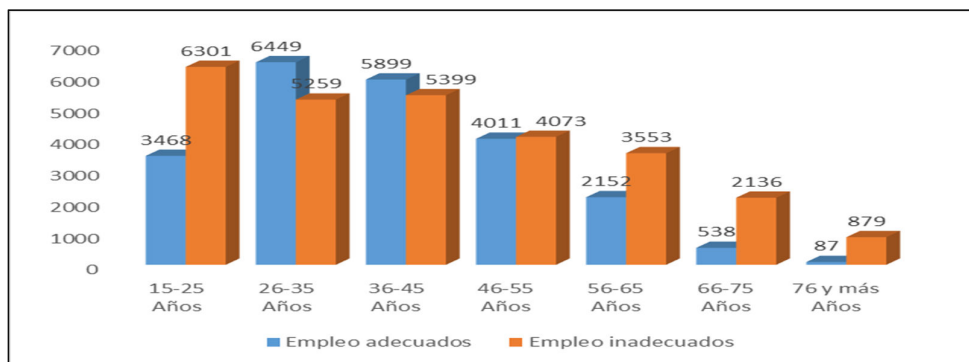


Figura 5- Empleo Adecuado e Inadecuado según Edades 2014. Datos obtenidos del INEC a diciembre del 2014.

Si se analiza la condición laboral juvenil en términos de trabajo adecuado, se puede observar que el 35% de los jóvenes están empleados adecuadamente, mientras que el 65% restante no. En contraste, para los empleados de 26 a 45 la mayor parte son empleados adecuados, es decir, que nuevamente las condiciones laborales de los jóvenes están siendo vulneradas.

Es importante mencionar que el hecho de que un individuo esté empleado adecuadamente no implica que tenga un empleo formal o viceversa, debido a que según las notas metodológicas del INEC, a diciembre 2014, el sector formal lo componen las personas ocupadas que trabajan en establecimientos con más de 10 trabajadores, además de las personas que trabajan en establecimientos de hasta 10 trabajadores, que tienen Registro único de contribuyentes (RUC)¹⁵ y llevan registros contables completos. Mientras que en el sector informal corresponde a establecimientos económicos que poseen hasta 10 trabajadores y no tienen registros contables completos o no tienen RUC.

Por otro lado, una de las razones que motiva a los jóvenes a insertarse al mercado laboral más pronto es su situación económica. Iniciar su trayectoria laboral a temprana edad, puede provocar la prolongación de su situación de pobreza, debido a que generalmente los estudios no pueden ser culminados y por ende, sus salarios tienden a ser bajos, a más de la dificultad en la búsqueda de un trabajo satisfactorio (Becker, 1962).

¹⁵ Registro único de contribuyentes.

Según Becker (1962) los ingresos se incrementan generalmente con la edad en una tasa decreciente, donde las tasas de incremento y de disminución tienden a ser relacionadas positivamente con el nivel de conocimiento y habilidad. Por ello en Ecuador, los mayores perceptores de salarios inferiores al SBU¹⁶ en el 2014 fueron los jóvenes en relación al resto de grupo etarios, tal como se presenta en la Figura 6.

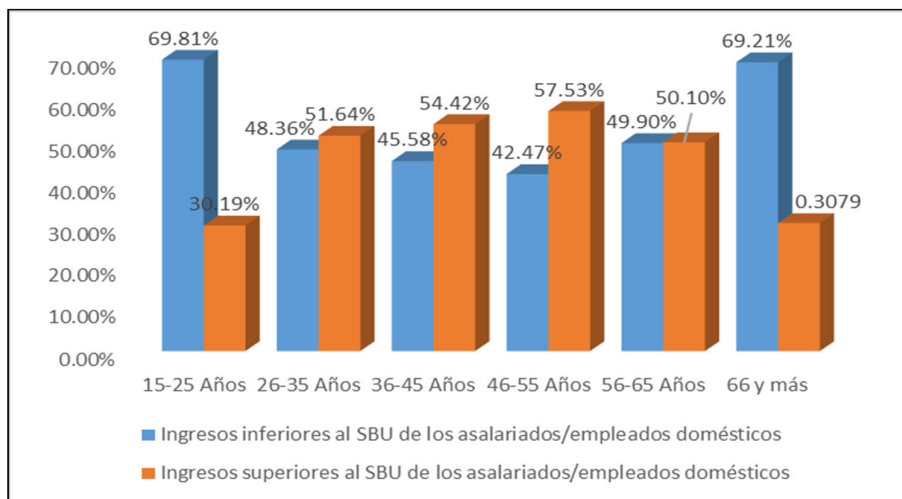


Figura 6 – Ingresos de los asalariados/empleados domésticos en el 2014.

El tema de la inserción y ocupación en el mercado de los jóvenes se ha venido tratando con mayor énfasis en los últimos años, como un problema coyuntural en el que las medidas de política pública van orientadas a garantizar mejoras en la empleabilidad y las expectativas salariales. Dichas políticas apuntan, sobre todo, a la Población en Edad de Trabajar (PET)¹⁷ brindándole educación que abra su abanico de oportunidades laborales. Sin embargo, la realidad dice que el desempleo juvenil es un indicador de expulsión del mercado laboral, por falta de experiencia, lo cual convertiría a este hecho en un problema estructural, puesto que la experiencia profesional únicamente puede ser adquirida conforme a la edad de una persona, y mientras más antes pronto inicie su vida laboral.

¹⁶ El Salario Básico Unificado (SBU) para el 2014 fue de 340 USD, conforme lo estableció el Código de Trabajo.

¹⁷ Población en Edad de Trabajar (PET): Son considerados los habitantes mayores a 15 años de acuerdo con la metodología a diciembre 2014 de la clasificación del empleo elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Finalmente, las condiciones particulares del mercado de trabajo para los jóvenes dan cuenta sobre el desafío que enfrenta la economía ecuatoriana para elaborar políticas de acción que mejoren las condiciones de empleo de los trabajadores, y por qué no, políticas orientadas hacia la generación de trabajo decente para los jóvenes sobretodo. De hecho, ya han empezado a aparecer iniciativas regionales que promueven el trabajo decente en los jóvenes. Tal es el caso de Brasil, Colombia, El Salvador, Jamaica, y Perú que mediante el proyecto *Work4Youth* propuesto por la OIT donde persiguen “promover oportunidades de trabajo decente para los hombres y mujeres jóvenes a través del conocimiento y la acción” (OIT, 2013). En este instrumento, los Estados se comprometen a comprender los factores que impiden que ambas partes, oferta y demanda laboral, coincidan y elaboren programas para tener resultados reales. Un instrumento parecido sería bastante útil para nuestro país.

Por lo tanto, tomando en cuenta las razones mencionadas antes se establece la primera hipótesis:

H1: Los jóvenes entre 15 y 25 años son más vulnerables a acceder a un trabajo no decente en comparación al resto de grupos etarios que conforman la población en edad de trabajar del Ecuador.

2.4 Heterogeneidad geográfica en el acceso al empleo

Varias investigaciones demuestran que cuando se habla de desarrollo económico, la geografía es un factor crucial en la distribución de la riqueza alrededor del mundo (Ahmad et al. 2011). Por eso, antes de iniciar este apartado es necesario hacer una breve revisión de la teoría de la localización. Ésta es la rama de la economía que estudia los efectos del espacio sobre la organización de las actividades económicas, es decir, es un conjunto de conocimientos acerca de la localización de diferentes actividades o que racionaliza los diferentes recursos para lograr la interacción espacial deseada. Esta rama de estudio tiene su inicio en estudios tempranos de la localización relativa de plantas industriales para las

cuales la disponibilidad de materias primas y la accesibilidad a los mercados de consumidores era de vital importancia. De acuerdo con la teoría del precio espacial, el costo de transportación es el precio por racionar recursos y actividades económicas. Por ejemplo, las plantas de manufactura y las industrias en general encuentran que la localización más conveniente es aquella en la que se está próxima a la fuente de recursos (materias primas y mano de obra) o mercados de consumidores, para minimizar los costos de transportación (Chan, 2011).

Debido a lo anteriormente anotado, la localización ha empujado a un fenómeno migratorio. Si bien es cierto, como se dijo en el párrafo anterior, las industrias tienden a localizarse en donde hay disponibilidad de trabajo (Schmitt et al. 2006). Sin embargo, el mismo hecho de establecer una industria hace que se requiera bienes y servicios conexos por lo que dicha industria se vuelve atractiva para los trabajadores debido a que se genera un efecto *llamada*.

Particularmente en Ecuador, el 64 % de los trabajadores se dedicaron a actividades agrícolas, ganaderas, caza, silvicultura y pesca en la zona rural en el 2014 según el INEC. Esta gran concentración de trabajadores en esta zona es explicada por el aprovechamiento inmediato de las tierras para actividades afines. Adicionalmente a esto, esta población tiende a encontrarse dispersa por la extensión de sus cultivos, una de las causas de la menor densidad poblacional con respecto a la urbana. Este esparcimiento habitacional encarece la provisión de infraestructura adecuada y servicios básicos con respecto a la urbana.

Por otro lado, los grandes mercados de consumidores que empujan a un crecimiento acelerado se encuentran localizados en perímetros urbanos, es decir, las ciudades. Debido a esto muchas empresas establecen sus plantas de producción y centros logísticos en las ciudades haciendo que para el trabajador asalariado sea más atractivo laborar en centros urbanos en donde los salarios son más competitivos con respecto al sector rural. De hecho, la evidencia empírica acerca del diferencial en el salario, y por ende en el ingreso per cápita entre el sector urbano y rural está ampliamente recogido. Es así que Li (2012) encontró que en China, que es un país que ha experimentado un acelerado proceso de industrialización en las últimas décadas, el ingreso per cápita en la zona urbana

ha aumentado de 343 ¥ a 13 041 ¥ desde 1978 hasta el 2007, mientras que en la zona rural el ingreso per cápita pasó de 134¥ a 3 998 ¥.

La especialización del trabajo en esta rama de actividad al parecer causa menor nivel de exigencia en cuanto a la continuación de estudios comparado con la zona urbana que tiene altos niveles de industrialización y manejo tecnológico por ejemplo. Lo que implica que los trabajadores rurales se encuentren en desventaja al momento de competir en el mercado laboral por un lado.

En el caso de nuestra unidad de análisis, el Ecuador, se pueden verificar las siguientes estadísticas para tener una idea más clara de la dualidad urbano-rural.

Tabla 2- Diferencias socioeconómicas entre zonas Urbano-Rural para el 2014 en Ecuador.

Condición	Urbano	Rural
Salario superior al SBU	65.92%	34.08%
Contrato de trabajo	75.55%	24.45%
Población alfabetizada	87%	83%
Empleo en el sector formal	68.44%	31.56%
Afiliación a la seguridad social	76%	24%

Datos obtenidos de la ENEMDU a diciembre 2014.

Como se puede apreciar en la Tabla 2, el área rural se encuentra en desventaja en términos de calidad de trabajo por poseer mayores niveles de informalidad en el empleo, baja afiliación a la seguridad social, ausencia de contrato de trabajo y menor percepción de ingresos.

A pesar de que en la zona urbana tiende a existir una mayor concentración poblacional por las razones mencionadas, estas condiciones dan cuenta de la baja capacidad de la economía para generar empleos de calidad, lo cual es acrecentado por la heterogeneidad geográfica en términos de crecimiento poblacional, estatus socioeconómico, salud pública y educación (Buckley, 1998). Este hecho se ve reflejado en la diferencia de los estándares de vida de los habitantes, condicionantes directos en el nivel del salario esperado (Becker, 1962).

Según estadísticas del INEC la población empleada en la zona rural que tiene un trabajo por cuenta propia/patronos conforman el 49.39 %, mientras que los asalariados conforman el 50.61 % en el 2014. Sin embargo, de acuerdo con

Eliasson & Westlund (2013) el trabajo por cuenta propia no siempre es un buen indicador de emprendimiento que condicione un desarrollo económico, ya que este está restringido a factores como propensión al riesgo, autoestima, origen familiar, ambiente de trabajo, etnia, cultura, entre otros. En este caso la conducta puede verse afectada por la concienciación de la discriminación laboral, en donde los trabajadores busquen nuevas alternativas para mejorar su situación actual, y así opten por tener trabajos de cuenta propia o de manera asalariada o ambas. En cualquiera de los casos, ya que la rama agropecuaria y pesquera está principalmente realizada en zonas rurales, los trabajadores agrícolas enfrentan el papel de los intermediarios como compradores de productos agropecuarios y pesqueros.

En muchas ocasiones al costo de producción o a precios relativamente bajos. Esto se debe a diversos factores, uno de ellos es que la gran cantidad producción es perecible así que los trabajadores tienden a aceptar los precios que se les ofrezca para no perder las cosechas. Además, ciertos trabajadores no disponen de canales de distribución propios, por lo que la mayor ganancia queda en manos de los intermediarios al distribuir en las ciudades. Finalmente, la producción agrícola se encuentra concentrada en tipos específicos de plantaciones según la zona, por lo que los vendedores deben vencer una competencia de precios con sus rivales, ya que dichos bienes no serán de difícil acceso, por lo que los precios tienden a la baja.

Tomando en cuenta las razones mencionadas antes, se formula la segunda hipótesis de esta investigación.

H2: La heterogeneidad geográfica dentro de Ecuador, con diferencias marcadas entre zonas urbanas y rurales, incide en la oportunidad de los empleados para acceder a un trabajo decente.

3 NIVEL DE TRABAJO DECENTE

3.1 BASE DE DATOS

La base de datos que se empleará para esta investigación será la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), que es llevada a cabo por el Instituto de Estadística y Censos (INEC), de la población en Ecuador en situación de empleo, desempleo y subempleo, con la medición desde el 2007, cuyo marco conceptual toma los parámetros de la 13^o Conferencia de Estadísticos del Trabajo (CIET) realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1982 y de la 16 Conferencia del año 1998.

De acuerdo con la metodología del diseño muestral de la ENEMDU (2014) elaborada por el INEC; ésta tiene una periodicidad anual, trimestral y mensual, cuyo diseño es probabilístico-bietápico. Sin embargo, se tomará del período trimestral a diciembre del 2014, cuya representatividad muestral es nacional y provincial tanto urbana como rural.

En adición, su población objetivo es personas de 5 años y más. Aunque para el presente estudio se tomará en cuenta la población empleada¹⁸ según la metodología de clasificación del trabajo del INEC a diciembre del 2014, que representaría 51 256 observaciones. Sin embargo, se presentaron 42 908 datos perdidos para los cuales no se aplicó ninguna técnica de imputación. Por el contrario se empleó los 8348 datos restantes completos debido a que existe un margen de desconocimiento en el impacto de las cifras completadas, cuando se aplican dichas técnicas y ese efecto se agudizaría, ya que la metodología a emplearse determina el número de condiciones cumplidas para otorgar una característica (eje fundamental para establecer el nivel de trabajo decente).

Una de las variables de mayor interés en este estudio es la edad de la población objetivo. En adición, para garantizar su representatividad se ha

¹⁸ La población empleada según la Nota metodológica a diciembre del 2014 del INEC, es aquella mayor de 15 años de edad, que ha trabajado al menos una hora durante la semana de referencia y obtiene por ello alguna retribución económica.

comparado los estratos etarios con los resultados de la Encuesta de Condiciones de Vida¹⁹ (ECV) elaborada por el INEC para el 2014, y se obtuvo que el 60 % de la población tiene una edad inferior a 30 años, mientras que en la ENEMDU dicha proporción representa el 50%, así también los menores de 40 años representan el 72% de la población según la ECV, mientras que en la ENEMDU representa el 70%. Por lo tanto, se utilizará la ponderación de la muestra seleccionada con respecto a la edad.

3.2 ÍNDICE MULTIDIMENSIONAL DEL TRABAJO DECENTE

A pesar de existir diversas iniciativas de medición de trabajo decente, la presente investigación emplea como modelo base al propuesto por Ortega (2013), realizado para el caso mexicano, derivado de la metodología de índices de pobreza multidimensional propuesta por Alkire y Foster (2008).

Nace la motivación de evaluar a la población empleada excepto por cuenta propia en el Ecuador a partir dicha metodología, puesto que cumple con los estándares establecidos por la OIT para el trabajo decente, ha hecho posible que el cálculo de la variable sea de manera multidimensional y finalmente, se resguardará en la normativa del Código de Trabajo de Ecuador mediante las adecuaciones pertinentes.

Por lo que dicho análisis incorpora ocho dimensiones: siete no monetarias y una monetaria. De esta manera se clasifica el mercado laboral empleado en cinco categorías: trabajo decente, vulnerable por ingresos, vulnerables por mínimos estándares laborales, trabajo no decente, y trabajo no decente grave.

La manera para proceder a esta selección es la siguiente:

- Si el trabajador en cuestión cumple con todas las dimensiones no monetarias y la monetaria, entonces será considerado en el trabajo decente;

¹⁹La ECV contempla ámbitos a nivel social, educacional, laboral y bienestar de los habitantes en Ecuador.

- Si el trabajador en cuestión cumple con todas las dimensiones no monetarias y no cumple con la monetaria, entonces será considerado vulnerable por ingresos;
- Si el trabajador en cuestión no cumple al menos una dimensión no monetaria pero cumple la monetaria, entonces será clasificado como vulnerable por estándares laborales;
- Si el trabajador en cuestión no cumple entre una a tres dimensiones no monetarias ni tampoco la monetaria, entonces será considerado como no decente.
- Y finalmente si el trabajador en cuestión no cumple al menos cuatro dimensiones no monetarias ni tampoco la monetaria, entonces será considerado como no decente grave.

Por lo tanto, la variable que da cuenta de la dimensión monetaria es:

1. Salario Mínimo: Según el Art. 117 del Código de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) establece un salario básico unificado. Por lo tanto para que se cumpla la categoría si el trabajador percibe mensualmente al menos el Salario Básico Unificado.

Salario Mínimo $\left\{ \begin{array}{l} 1 \text{ si el trabajador percibe al menos el SBU al mes} \\ 0 \text{ Caso contrario.} \end{array} \right.$

Tabla 3-Porcentaje de la población empleada ecuatoriana que percibe más de un Salario Básico Unificado.

Año	Salario ganan más del SBU
2007	52.49%
2008	55.35%
2009	48.91%
2010	52.98%
2011	54.89%
2012	57.77%
2013	54.20%

El Salario Básico Unificado de acuerdo a la normativa del Código de Trabajo de Ecuador establecida en los años correspondientes. Datos tomados de la ENEMDU a diciembre de cada año.

El porcentaje aproximadamente oscila entre el 50 %, lo que indica que para los años mencionados casi la mitad de la población percibía un salario inferior al básico unificado, perjudicando la capacidad adquisitiva del trabajador afectando la cobertura de las necesidades del trabajador y posteriormente de su familia.

Tabla 4 - El costo de la canasta básica vs el Salario Básico Unificado en Ecuador.

Año	Costo de la Canasta Básica	SBU
2007	472.74	170.00
2008	508.94	200.00
2009	528.90	218.00
2010	544.71	240.00
2011	578.04	264.00
2012	595.70	292.00
2013	620.86	318.00
2014	646.30	340.00

Datos tomados del Banco Central del Ecuador. Cifras expresadas en dólares.

Adicionalmente, la Tabla 4 proporciona evidencia de que el salario establecido como básico no alcanza a cubrir la canasta básica, es decir, que aun percibiendo el sueldo mínimo establecido por ley, no estaría en posibilidad de atender sus necesidades de forma total. Situación que es más grave para el caso de los empleados que no perciben al menos el SBU establecido por la ley.

Ahora en cuanto a las variables que representan la dimensión no monetaria son:

2. Horas trabajadas: Según el Art. 47 del Código de Trabajo, establece una jornada máxima de trabajo; para los trabajadores hasta de 17 años de edad, es de treinta horas hebdomadarias; y para los trabajadores que tienen 18 años en adelante, es de cuarenta horas hebdomadarias.

Por lo tanto si el trabajador tiene a lo más 17 años de edad

$$\text{Edad} \left\{ \begin{array}{l} 1 \text{ Si el trabajador tiene a lo más 17 años de edad} \\ 0 \text{ Si el trabajador tiene 18 años o más} \end{array} \right.$$

Sin embargo, se toman en cuenta las siguientes consideraciones:

- Si los trabajadores son mayores a 18 años, se consiente como máximo a una jornada menor a las 40 horas semanales si: su trabajo así lo exige²⁰, motivos de salud o familiares²¹, estudio, huelga o paro²², no desea o no necesita.

Menor_40 { 1 Si el trabajo así lo exige ó motivos de salud o familiares, ó permiso por estudios, ó huelga o paro el Salario Básico Unificado al mes
0 Caso Contrario

- Si los trabajadores son mayores a 18 años, se consiente jornadas laborales mayores a cuarenta horas si las horas extras y/o suplementarias son remuneradas²³.

Mayor_40 { 1 Si las horas extras y/o suplementarias son remuneradas.
0 Caso Contrario

Tabla 5-Porcentaje de la Ecuador que cumple con la establecida en el Código

Año	Horas de Trabajo
2007	38.64%
2008	51.47%
2009	52.51%
2010	47.74%
2011	59.30%
2012	65.30%
2013	62.29%

población empleada en jornada de trabajo de Trabajo.

²⁰ Art. 47 del Código de Trabajo establece que la jornada máxima será de ocho horas diarias, salvo en los trabajos en el subsuelo donde serán seis horas diarias.

²¹ Art.155 del Código de Trabajo establece la jornada laboral de la trabajadora madre por seis horas diarias durante los doce meses posteriores al parto.

²² Art.46 (h) del Código de Trabajo establece la prohibición de suspender el trabajo, salvo en caso de huelga.

²³ Art. 55 establece la remuneración de horas extraordinarias y suplementarias.

El porcentaje contempla a los trabajadores que cumplen con las condiciones expuestas de jornada laboral. Datos tomados de la ENEMDU a diciembre de cada año.

Como se muestra en la Tabla 5, el respeto a la jornada laboral ha mantenido una tendencia creciente, aunque en años como el 2010 y 2013 sufrió ligeramente disminuciones.

3. Seguridad social: Esta dimensión contempla lo prescrito en el Art. 42 literal 31 del Código de Trabajo exige la inscripción de los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, o en el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional desde el primer día de labores a todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- El trabajador en relación de dependencia;
- El trabajador autónomo
- El administrador o patrono de un negocio;
- El dueño de una empresa unipersonal;
- El menor trabajador independiente; y,
- Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Seguridad Social $\left\{ \begin{array}{l} 1 \text{ Si el trabajador está afiliado al seguro social.} \\ 0 \text{ Caso Contrario} \end{array} \right.$

Tabla 6 - Porcentaje de empleados afiliados a la Seguridad Social en Ecuador

Año	Seguridad Social
2007	30.50%
2008	33.02%
2009	34.73%
2010	40.70%
2011	48.20%
2012	48.36%
2013	48.03%

Datos tomados de la ENEMDU a diciembre de cada año.

El porcentaje de trabajadores afiliados a la seguridad social se muestra con una tendencia creciente desde el año 2007 hasta el 2013. No obstante, el porcentaje de trabajadores afiliados a la seguridad social oscila entre el 40 %, lo que implica que el resto se encuentra potencialmente desprotegido a la asistencia médica, así como seguridad en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes laborales, maternidad o pérdida de sostén de familia (OIT, 2001a), lo cual disminuye las posibilidades de mejorar el bienestar del trabajador. Para el Ecuador en los años mencionados aproximadamente el 60 % no dispone de seguridad social.

4. Estabilidad laboral: El Art. 14 del Código de Trabajo establece un año como tiempo mínimo de duración de contrato que celebren los trabajadores con empresas o empleadores. Sin embargo, es sujeto de tener estabilidad laboral si ha laborado al menos de 1 año en la ocupación principal pero posee un contrato ya sea indefinido, estable, planta, permanente o nombramiento.

Estabilidad Laboral	0	Si el trabajador ha laborado durante 1 año en la ocupación principal, o bien porque posee un contrato ya sea indefinido, estable, planta, permanente o nombramiento.
	1	Caso contrario

Tabla 7- Porcentaje de la población empleada cuya permanencia en el trabajo principal ha sido mayor a 3 años en Ecuador.

Año	Más de 3 años en el trabajo principal
2007	75.14%
2008	74.72%
2009	72.51%
2010	71.57%
2011	74.17%
2012	79.86%
2013	74.31%

Datos tomados de la ENEMDU a diciembre de cada año.

5. Trabajo suficiente: Indica si la persona se encuentra en desempleo por insuficiencia de horas de trabajo, o a su vez, está disponible para trabajar horas adicionales.

Trabajo Suficiente	}	0	Si el trabajador es subempleado por insuficiencia de horas, o a su vez, está disponible para trabajar horas adicionales de trabajo.
		1	Caso contrario

Tabla 8- Porcentaje de la población subempleada

Año	Subempleado por insuficiencia de horas de trabajo
2007	12.47%
2008	9.53%
2009	11.50%
2010	8.08%
2011	7.42%
2012	6.19%
2013	8.60%

Datos obtenidos de la ENEMDU a diciembre de cada año, en base a la metodología del INEC de septiembre del 2014.

Los índices de subempleo por insuficiencia de horas aproximadamente se muestran menores al 10 %.

6. Protección a los derechos: Si el trabajador posee un contrato de trabajo escrito que garantice formalmente los acuerdos entre empleador y empleado conforme establecen al Art.18 y Art. 20 del Código de Trabajo. ²⁴

Protección a los Derechos	}	0	Si el trabajador posee un contrato escrito de trabajo.
		1	Caso contrario

²⁴ Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado.

Art. 20.- Autoridad competente y registro.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el Art. 18 de este Código.

Tabla 9- Porcentaje de la población empleada que posee un contrato escrito de trabajo.

Año	Contrato escrito
2007	68.00%
2008	67.41%
2009	67.39%
2010	71.99%
2011	70.19%
2012	69.04%
2013	67.43%

Datos tomados de la ENEMDU a diciembre de cada año

Según el Código de Trabajo en el Ecuador, el contrato de trabajo puede ser celebrado de manera escrita o tácita. No obstante, al realizarse de manera escrita los trabajadores tiene una prueba formal de sus derechos, obligaciones, así como los términos y condiciones que se acuerda entre el empleador y el empleado.

7. Respeto a los derechos laborales: La Constitución ecuatoriana establece el derecho a gozar los beneficios de ley por parte de los trabajadores quienes se encuentren laborando en el mismo establecimiento durante al menos un año. Se les atribuirá vacaciones anuales²⁵, décimo tercera remuneración²⁶ y décimo cuarta remuneración²⁷. Para la presente investigación, si el trabajador aun no cumple el año de trabajo, se le dará por entendido que no viola la categoría de respeto a los derechos laborales.

Respeto a los derechos.	}	1 Si el trabajador ha laborado durante al menos un año y posee los beneficios de ley: vacaciones, 13 ^a remuneración, 14 ^a remuneración.
		0 Caso contrario

²⁵ Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

²⁶ Art. 111.- Derecho a la décimo tercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

²⁷ Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada

Tabla 10 - Porcentaje de la población empleada en Ecuador que recibe vacaciones, 13ª remuneración, 14ª remuneración.

Año	Beneficios de ley
2007	44.19%
2008	44.34%
2009	41.43%
2010	47.32%
2011	51.57%
2012	47.23%
2013	51.07%

Datos tomados de la ENEMDU a diciembre de cada año.

Contrastando las Tablas 9 y 10, se aprecia que aunque la mayoría de los empleados posean un contrato de trabajo escrito, aún se vulneran los beneficios de ley que debe recibir un trabajador.

8. Seguridad en el trabajo: Dimensión tomada como referencia de la investigación de Reis y Villacís (2014). Sin embargo, para la presente investigación la medición de esta dimensión se viola cuando el trabajador se encuentra descontento con respecto a la seguridad de su trabajo, o descontento por estar en un ambiente perjudicial, o estar dispuesto a cambiarse de trabajo por cuestiones de seguridad en el trabajo.

Seguridad en el Trabajo { 1 Caso contrario
0 Si el trabajador se encuentra descontento con respecto a la seguridad de su trabajo, o descontento por estar en un ambiente perjudicial, o estar dispuesto a cambiarse de trabajo por cuestiones de seguridad en el trabajo.

Tabla 11 - Porcentaje de Trabajadores que están satisfechos con la seguridad laboral de su trabajo.

Año	Seguridad en el Trabajo
2007	61.08%
2008	60.00%
2009	60.40%
2010	59.77%
2011	57.21%
2012	56.89%
2013	58.19%

Datos tomados de la ENEMDU a diciembre de cada año

Un buen nivel de seguridad en el trabajo genera confianza en la ejecución de tareas de los trabajadores, así como también estabilidad laboral por evitar la búsqueda de otros empleos más seguro.

Una vez evaluado la cantidad de dimensiones cumplidas por parte del trabajador, se procede a realizar la siguiente clasificación:

- Si el trabajador en cuestión cumple con todas las dimensiones no monetarias y la monetaria, entonces será considerado en el trabajo decente total;
- Si el trabajador en cuestión cumple con todas las dimensiones no monetarias y no cumple con la monetaria, entonces será considerado vulnerable por ingresos;
- Si el trabajador en cuestión no cumple al menos una dimensión no monetaria pero cumple la monetaria, entonces será clasificado como vulnerable por mínimos estándares laborales ;
- Si el trabajador en cuestión no cumple entre una a tres dimensiones no monetarias ni tampoco la monetaria, entonces será considerado como no decente.
- Y finalmente si el trabajador en cuestión no cumple al menos cuatro dimensiones no monetarias ni tampoco la monetaria, entonces será considerado como no decente grave.

La detección de las categorías de esta manera, permite a la vez localizar aquellos que cumplirían con las condiciones de trabajo decente como era uno de

los lineamientos de la investigación y también evaluar en la condición donde se encuentran empleados.

A pesar de que si las ocho dimensiones se cumplen darían cuenta de que el empleador posee un trabajo decente, hay que tomar en cuenta que son condiciones básicas, que deberían ser respetadas para garantizar un cierto nivel de bienestar laboral de acuerdo a la legislación ecuatoriana.

En la Figura 7, se presenta la clasificación del nivel de trabajo decente de la población empleada en el año 2014, de acuerdo a la metodología previamente mencionada:

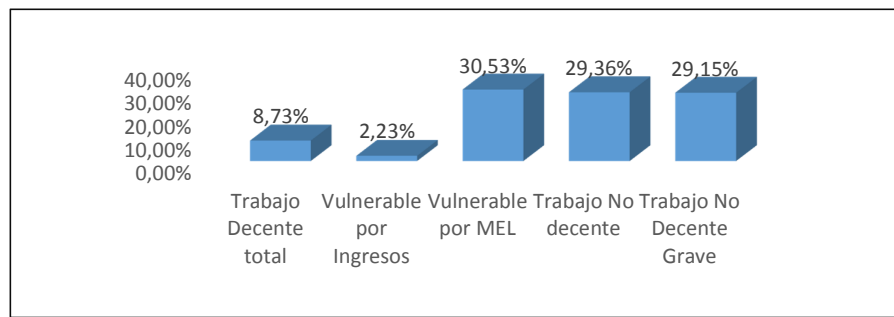


Figura 7 - Clasificación del nivel de trabajo decente de la población empleada en el Ecuador para el año 2014.

Por lo tanto, la mayor parte de la población empleada, es decir, el 58.51 % posee un trabajo no decente o no decente grave, lo que quiere decir que un número considerable de derechos laborales están siendo irrespetados a una parte considerable de la población. Por otro lado, apenas el 8.73 % del total posee un trabajo que cumple con las ocho condiciones laborales.

Las razones por las cuales se manifiesta este hecho pueden ser varias, sin embargo, como se muestra en la Figura 1, las altas cifras de informalidad se pueden mostrar como una proxy de como un cierto porcentaje de los negocios en Ecuador han surgido bajo un esquema inefectivo de control laboral, lo cual al parecer no ha podido ser superado exitosamente, repercutido en el nivel de trabajo decente. En la ecuación 1 se observa la correlación entre las variables: sector de la economía (toma valores de 1 si es formal, y 0 si es informal) y nivel de trabajo decente, donde el coeficiente de 0.48 (coeficiente positivo y no tan alto)

indica que si el sector es formal (pasa de cero a 1), entonces el nivel de trabajo decente crecerá (se ubicará en las categorías altas).

$$p(\text{sector de la economía, nivel de trabajo decente}) = 0.4839 \quad (1)$$

De la misma manera, el punto de partida de una empresa (capital inicial, rama de actividad, tamaño de la empresa) determina su expectativa de crecimiento, y con ello la mejora de las prácticas empresariales internas y externas (Henrekson & Johansson, 1999). Sin embargo, el arraigo histórico de informalidad y subempleo que ha tenido el Ecuador, limita el crecimiento de estas entidades productivas así como también la educación formal que posean los empleadores, suficiente presupuesto para ejecutar procedimientos de mejora e innovación, necesarios en el sistema capitalista; y la producción asertiva de bienes y servicios, en el sentido de ser generadores de valor agregado y con canales de distribución propios.

Aunque el crecimiento de una empresa no implica la existencia de buenas prácticas laborales, podría ser un puente que encamine a un trabajo decente; ya que existiría una fuente de ingresos potencial con la cual la institución esté en mejor capacidad de respaldar los derechos del trabajador. La Figura 8 indica que las empresas que tienen menos de 100 trabajadores tienen mayor porcentaje de concentración en las categorías bajas del nivel de trabajo decente, y por otro lado, las empresas que funcionan con más de 100 trabajadores, están más concentradas en las categorías altas del nivel de trabajo decente.

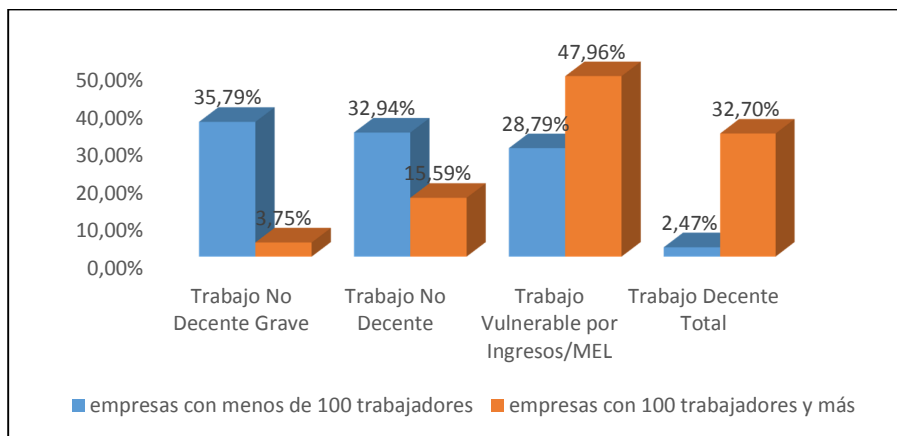


Figura 8 - Clasificación del nivel de trabajo decente según el tamaño de la empresa donde trabaja en el Ecuador para el año 2014.

Dado que se tiene una distinción entre zonas urbano-rurales, la clasificación del nivel de trabajo decente según zona geográfica se aprecia en la Figura 8.

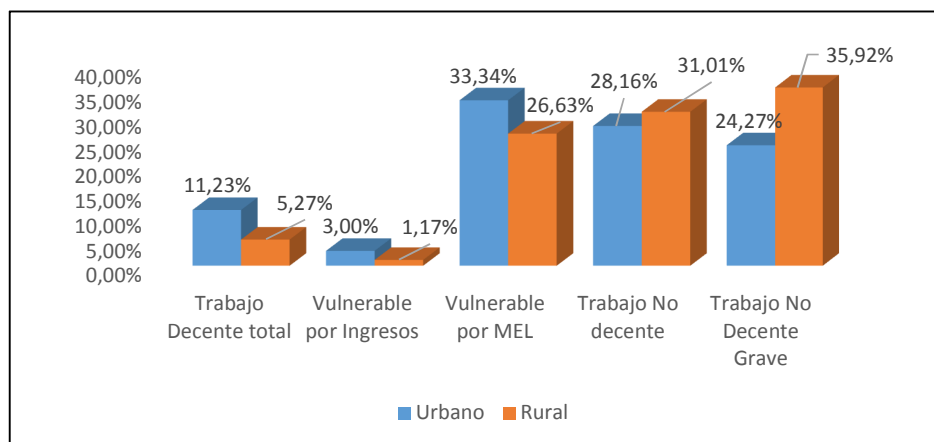


Figura 9 - Clasificación del nivel de trabajo decente según zona geográfica (urbano y rural).

Se muestra la misma composición de nivel de trabajo decente, es decir, con mayor aglomeración de la población en las categorías bajas. En adición, en la zona rural se presenta menor calidad del trabajo, pero la brecha entre zonas no es muy amplia.

Según Minura & Mauldin (2005) las desventajas en la zona rural se han manifestado por factores como: mayores tasas de desempleo, menores niveles de escolaridad, menores oportunidades laborales y composición familiar (familias

disfuncionales donde por ejemplo madres solteras pasan a ser cabeza de hogar pero sufren discriminación salarial con respecto a los hombres). En Ecuador para el año 2014 se manifiesta cifras un tanto diferentes a lo mencionado, pero sigue latente la brecha entre las zonas urbanas y rurales en el nivel de trabajo decente. Por un lado, la participación laboral es menor en la zona urbana con un 62.28 % pero en la zona rural con un 65.94 %. Además la tasa de desempleo es menor en la zona rural con un 2.21 % y en la urbana con un 5.58 %, también el margen en los niveles de escolaridad no es muy amplio, es decir; que el 73.4 % de los trabajadores que laboran en la rama agrícola, principalmente realizada en zonas rurales, han tenido 9 años aproximadamente de educación formal, mientras que el 72.3 % de los trabajadores de la rama de comercio han tenido 12 años de educación formal aproximadamente, y el 79 % de los trabajadores de la rama de manufactura también han tenido 12 años de educación formal aproximadamente según la ENEMDU a diciembre del 2014. Y las madres jefes de hogar no superan el 25 % con respecto a los padres jefes de hogar en el sector rural según la Encuesta de Condiciones de Vida del 2014. No obstante, en el tema de infraestructura, se observa que el 74 % de la población rural no dispone de servicio de alcantarillo ni excusado, el 29 % no dispone de una red pública de agua potable, el 60 % no tiene acceso al agua en su propia vivienda, sino la obtiene de lugares cercanos o lejanos a ella, según la ENEMDU a diciembre del 2014. Con lo que aún se observa que la deficiente provisión de infraestructura en esta zona podría ser causante de menor calidad de vida en el individuo.

Entonces a más de referir el problema de la infraestructura, se podría mencionar también a la preferencia por establecer negocios en las zonas urbanas antes que en las rurales, por el desarrollo de actividades industriales, comerciales y de servicios antes que las agropecuarias. Lo que dificulta el incremento de oportunidades de empleo para los trabajadores rurales, y con ello, el poco incentivo de trabajadores calificados por laborar en zonas rurales.

Por otro lado, la posición geográfica determina el tipo de actividades laborales que se pueden llevar a cabo, así como se explica de la siguiente manera:

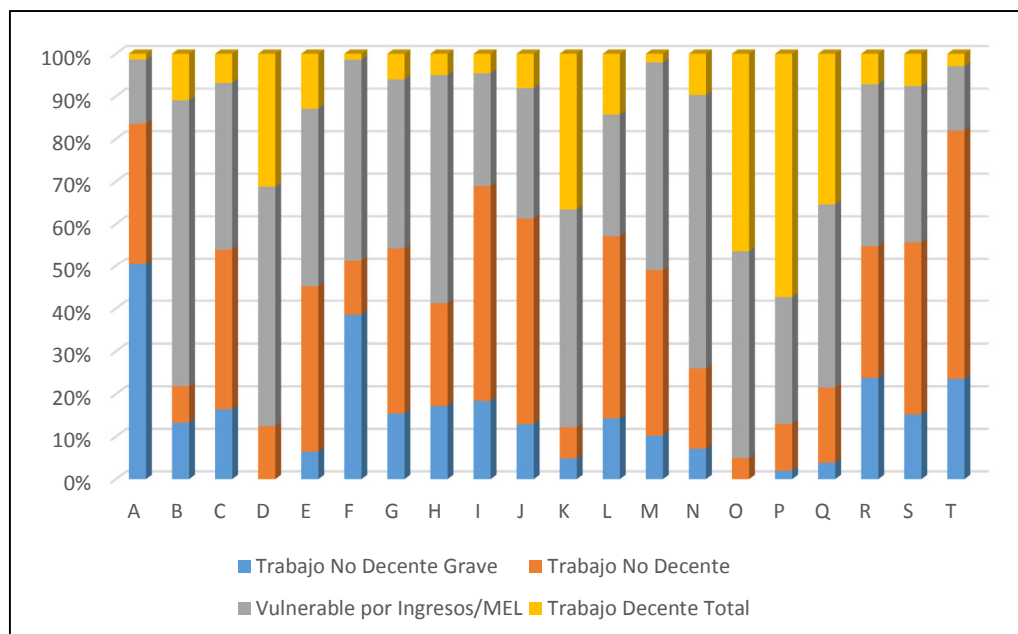


Figura 10 - Clasificación del nivel de trabajo decente de acuerdo a la rama de actividad CIU4.

Donde :

- A. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
- B. Explotación de minas y canteras
- C. Industrias manufactureras
- D. Suministros de electricidad
- E. Distribución de agua, alcantarillado
- F. Construcción
- G. Comercio, reparación vehículos
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Actividades de alojamiento y servicios de comida
- J. Información y comunicación
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo

- o. Administración pública, defensa y seguridad social
- p. Enseñanza
- q. Actividades, servicios sociales y de salud
- r. Artes, entretenimiento y recreación
- s. Otras actividades de servicios
- t. Actividades en hogares privados con servicio doméstico

En la Figura 10 se puede notar que ramas como agricultura y construcción es donde mayor trabajo no decente y no decente grave existe; principalmente podría darse por la practicidad de los contratos tácitos y trabajos por obras o a destajo. Aunque su realización se da principalmente en las zonas rurales podría ser el determinante de la baja calidad de empleo en el área.

También se manifiesta un buen porcentaje de trabajo no decente en las ramas de comercio, actividades de comida y alojamiento, servicio doméstico. Este sector de servicios no distingue una zona específica de realización, así como la agricultura, sino por el contrario, tiene una área de ejecución más libre, no obstante, son actividades más propensas a celebrarse mediante contratos temporales, obra cierta o destajo, en donde la relación de dependencia no es establecida muchas veces por la ocasionalidad de las tareas.

Por el contrario en la administración pública, defensa y seguridad tienen buenos niveles de trabajo decente; el Estado, como patrono, vela directamente por los derechos laborales de sus empleados.

Las actividades financieras, de enseñanza, salud y servicios sociales también presentan mejores índices de trabajo decente con respecto a los demás. La especialización de estos trabajos, a más del hecho de niveles altos de escolaridad, genera un cierto nivel de valor agregado al trabajo que puede ser retribuido con buenas condiciones laborales.

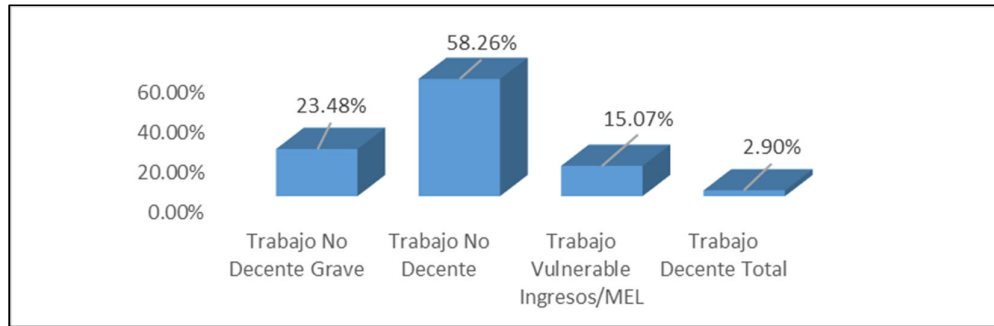


Figura 11- Clasificación del Trabajo Decente para los trabajadores en hogares privados con servicio doméstico.

Por otro lado, como se mencionó en la sección 2, los trabajadores del servicio doméstico tendrían ya un esquema legal (Convenio 189) que resguarda sus derechos laborales, sin embargo, como se aprecia en la Figura 10, este grupo tiene claramente mayor trabajo no decente y no decente grave. Lo que indica claramente que la implementación y ejecución del Convenio no está brindando los resultados que se esperaba.

En otra instancia, la participación desigual en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres ha establecido, a más de otras razones, desigualdad laboral entre hombres y mujeres (Ridgeway, 2013). Por un lado, las mujeres dedican su tiempo al cuidado del hogar así como también al de su trabajo, a diferencia de los hombres que tienen mayor propensión al de su trabajo principalmente. Así Becker (1975) justifica dicha discriminación en las mujeres por razones de productividad, ya que ésta está dada por los atributos que el individuo presente, sin embargo, las mujeres por su biología parecen tener mayor productividad en las actividades del hogar con respecto a los hombres, lo que genera diferencias salariales y desempleo.

No obstante, en el presente estudio se demuestra en la Figura 11 que las mujeres poseen un mayor porcentaje de trabajo decente total con respecto a los hombres, pero las mujeres manifiestan un mayor porcentaje en las categorías bajas de nivel de trabajo decente (trabajo no decente y trabajo no decente grave). Es decir que mientras la mayor parte de hombres están concentrados en trabajo vulnerable por Mínimos Estándares Laborales, las mujeres están en Trabajo no decente, lo cual da la conclusión general que los hombres tienen un mejor nivel de trabajo decente que las mujeres.

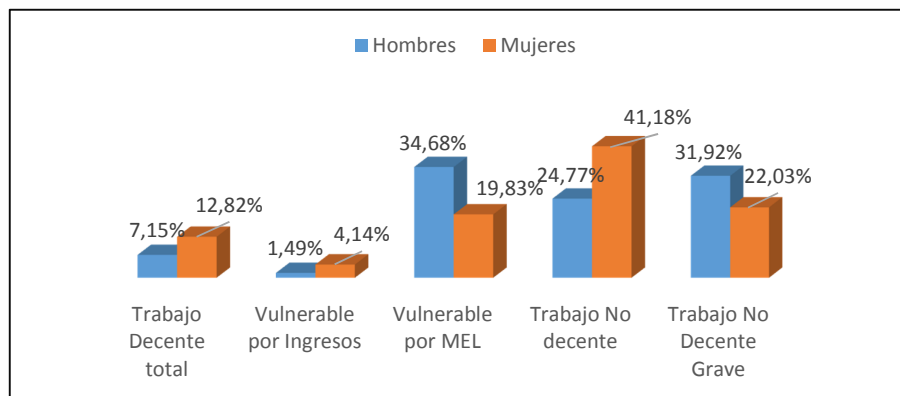


Figura 12 - Clasificación del nivel de trabajo decente según sexo. Las mujeres obtienen su categorización en los cinco niveles y los hombres de igual manera.

Finalmente, la última clasificación propuesta en esta investigación identifica el nivel de trabajo decente según grupos de edad. Tal como se indica en la Figura 12, el porcentaje de trabajo decente es menor en los extremos y más alto en los grupos de edad medios, es así como genera una forma de u invertida.

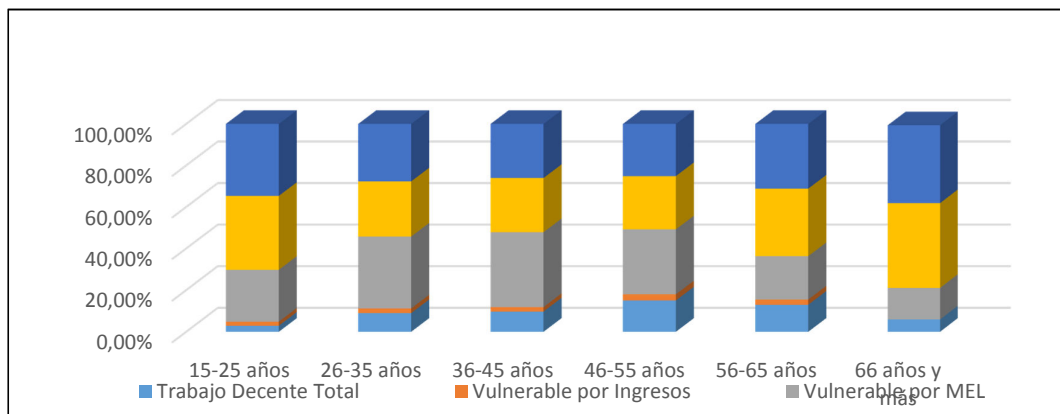


Figura 13 - Clasificación del nivel de trabajo decente según edad.

En adición, de acuerdo a la Figura 13 el mínimo porcentaje (2.95 %) de trabajo decente con respecto al resto de grupos etarias, poseen los jóvenes de 15 a 25 años de edad, seguido por los trabajadores de 66 años en adelante con un 5.92 %. También si se toma en cuenta hasta la edad de 65 años, los jóvenes son más vulnerables a tener un trabajo no decente y no decente grave.

Lo que visiblemente distingue a los jóvenes del resto de grupos etarios es esencialmente la poca o nula experiencia laboral que poseen al integrarse al mercado de trabajo con respecto al resto de grupos etarios, así como menores habilidades de negociación, con respecto a términos laborales con los empleadores, por ser los primeros acercamientos al mercado de trabajo (Becker, 1975). Así lo dice en parte la teoría de los insiders-outsiders, donde los insiders son los trabajadores que ya se encuentran en situación de empleo y poseen un nivel de experiencia tal que les permite imponer salarios por encima de los precios de mercado, mientras que los outsiders (trabajadores recién entrantes y desempleados) tienden a recibir salarios inferiores, de este modo aparece el desempleo, subempleo, vulnerabilidad laboral o trabajo no decente ya que aunque los outsiders desearían tener la misma condición laboral que los insiders, ésta ya está reservada para los insiders (Xiu y Xie, 2014)

Además, los jóvenes actuales poseen mejores niveles de educación y acceso a tecnologías, lo que genera un ambiente más competitivo, es decir, que necesitarían niveles más altos de educación, experiencia laboral y capacitación laboral para acceder a los mismos cargos que antes hubiese recibido con una menor preparación (Mimura y Mauldin, 2005). Así la demanda de trabajo (empleadores) percibe la entrada potencial de estos nuevos trabajadores y tienen una preferencia por disminuir la calidad de oferta salarial, tal como se lo interpretaría en la demanda y oferta de fuerza de trabajo.

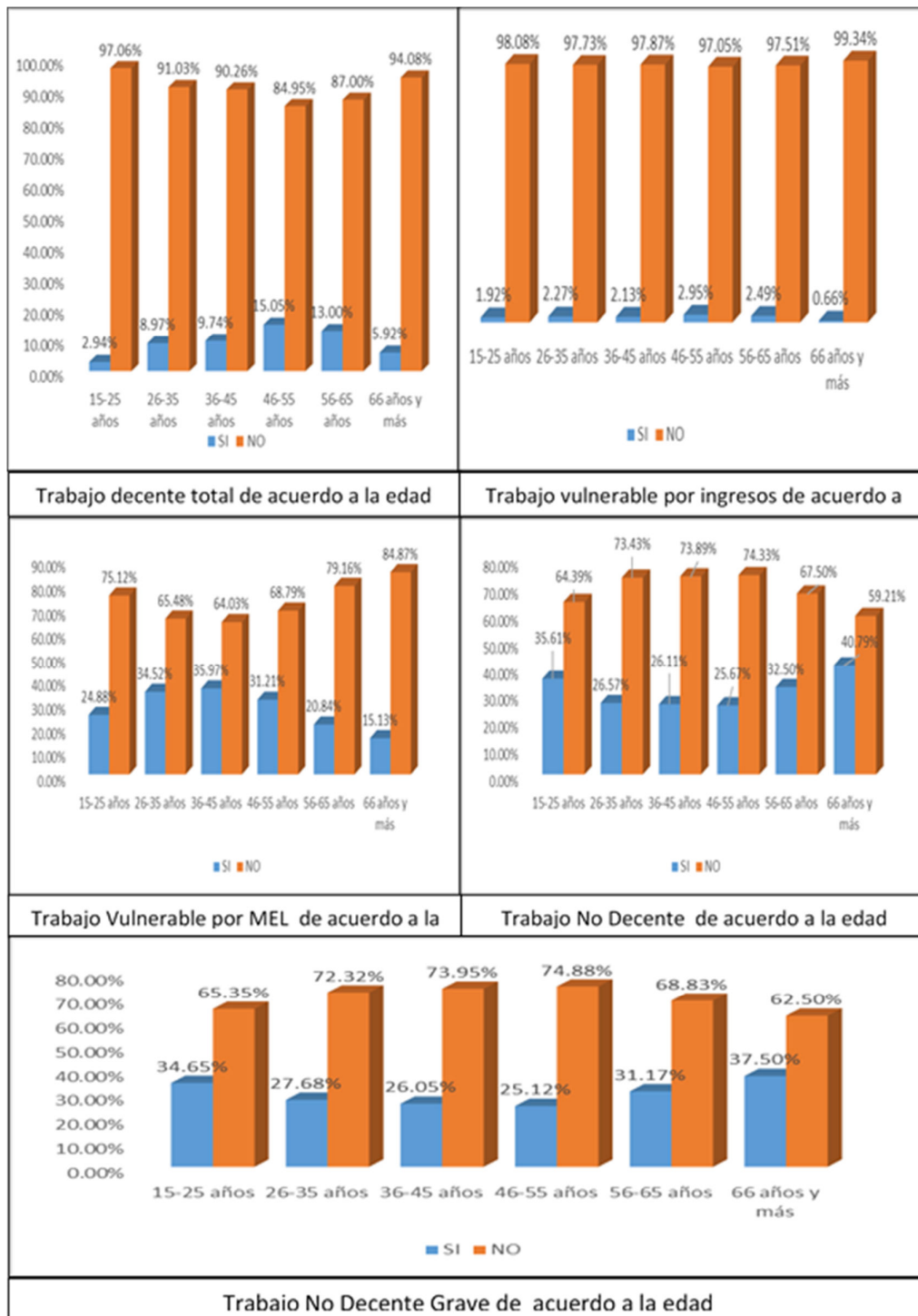


Figura 14 - Clasificación del nivel de trabajo decente según edad. Porcentajes expresados en base al total.

Entonces los jóvenes al ver las nuevas exigencias por parte de los empleadores, probablemente tendrán interés en integrarse al mercado de trabajo lo antes posible, donde podrían presentarse algunos escenarios como:

- Los jóvenes cuyos ingresos familiares se encuentren en los quintiles más bajos, tengan una preferencia por iniciar su vida laboral enteramente y dejar en un segundo plano a su formación académica, lo cual les haga permanecer en misma situación de pobreza, así como lo dice Becker (1962).
- Los jóvenes cuya dedicación académica y carga horaria les imposibilite ocupar mejores puestos de trabajo o acceder a prácticas pre-profesionales.
- Ante las bajas expectativas laborales (salariales) que pueden tener los jóvenes al ingresar al mercado laboral, podrían realizar actividades que no estén de acuerdo a su formación profesional, lo cual no necesariamente le daría la experiencia ni la capacitación laboral que necesita.
- Los jóvenes puedan entrar al mercado laboral mediante pasantías o prácticas pre-profesionales. Sin embargo, no se encuentren altamente motivados por no ser remuneradas en determinados casos.

En donde realmente deba analizarse el costo-beneficio en la dedicación del tiempo a los estudios versus el trabajo. Sin embargo, vislumbra la necesidad de implementación de políticas públicas al respecto.

4 FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y DEMOGRÁFICOS DEL NIVEL DE TRABAJO DECENTE

La base de datos que se empleará para esta investigación será la encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), misma de la Sección 3, que es llevada a cabo por el Instituto de Estadística y Censos (INEC), de la población en Ecuador en situación de empleo, desempleo y subempleo, a diciembre del 2014.

4.1 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Con el propósito de realizar un análisis estadístico y económico de los determinantes socioeconómicos y demográficos que inciden en la probabilidad de tener trabajo decente en la población empleada en Ecuador en el año 2014. Se utilizará un modelo econométrico de elección múltiple Logit ordenado para la variable dependiente Y que estará condicionada a unas variables explicativas X representado:

$$Y^* = X'\beta + \varepsilon \quad (2)$$

Donde X no contiene constante, β contiene parámetros y $\varepsilon|x \rightarrow N(0,1)$ y las categorías de la variable latente asociada a la variable dependiente responden a la satisfacción de un determinado número de condiciones establecidas en la metodología de medición del nivel de trabajo decente previamente analizadas. Particularmente, la variable latente se llama “Nivel de trabajo decente” cuyas cuatro categorías son: trabajo decente, vulnerable por ingresos o MEL²⁸, trabajo no decente, trabajo no decente grave. Consecuentemente dicha variable tomará valores [0, 1, 2,3].

Sin embargo, al ser una variable de respuesta ordenada, las categorías estarán dispuestas de la siguiente manera:

- La categoría de trabajo decente total tendrá un valor de 3, puesto que el trabajador cumple con todas las condiciones no monetarias y monetarias. Lo

²⁸ Mínimos Estándares laborales (MEL)

que le convierte en la más alta jerarquía de clasificación de nivel de trabajo decente.

- La siguiente categoría que tendrá el valor de 2 será vulnerable por ingresos o por MEL, ya que ambas poseen el mismo peso. Puesto que si al menos una condición no monetaria falla entonces la monetario no; y viceversa.
- La categoría de trabajo no decente tendrá un valor de 1, debido a que no cumple entre una a tres dimensiones no monetarias ni tampoco la monetaria, es decir, muestra una situación laboral menos digna que los vulnerables por ingresos o por MEL.
- La categoría de trabajo no decente grave tendrá un valor de 0, debido a que no cumple al menos cuatro dimensiones no monetarias ni tampoco la monetaria. Lo cual la convierte en la condición de trabajo menos digna de todas.

De igual manera los puntos de corte artificiales o umbrales estarán dados por α_i .

Donde $\alpha_1 < \alpha_2 < \alpha_3$, y se los define así:

$$Y=0 \quad ; \text{ si } \quad Y^* \leq \alpha_1$$

$$Y=1 \quad ; \text{ si } \quad \alpha_1 < Y^* \leq \alpha_2$$

$$Y=2 \quad ; \text{ si } \quad \alpha_2 < Y^* \leq \alpha_3$$

$$Y= 3 \quad ; \text{ si } \quad \alpha_3 < Y^*$$

Los efectos marginales de las categorías existentes de la variable dependiente no pueden ser inferidos con un único coeficiente. La probabilidad predicha de las categorías de \mathbf{X} son calculadas de la siguiente manera:

$$P(Y = 0/\mathbf{X}) = P(Y^* \leq \alpha_1 / \mathbf{X}) = P(\mathbf{X} \beta + \varepsilon \leq \alpha_1 / \mathbf{X}) = \Phi(\alpha_1 - \mathbf{X} \beta)$$

$$P(Y = 1/\mathbf{X}) = P(\alpha_1 < Y^* \leq \alpha_2 / \mathbf{X}) = \Phi(\alpha_2 - \mathbf{X} \beta) - \Phi(\alpha_1 - \mathbf{X} \beta)$$

$$P(Y = 2/\mathbf{X}) = P(\alpha_2 < Y^* \leq \alpha_3 / \mathbf{X}) = \Phi(\alpha_3 - \mathbf{X} \beta) - \Phi(\alpha_2 - \mathbf{X} \beta)$$

$$P(Y = 3/\mathbf{X}) = P(\alpha_3 < Y^* / \mathbf{X}) = 1 - \Phi(\alpha_3 - \mathbf{X} \beta)$$

Donde Φ es la función de distribución acumulada.

4.2 VARIABLES SOCIOECONÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS

Tomando los resultados de la medición de trabajo decente, se han podido corroborar relaciones entre algunas variables de carácter socioeconómico y demográfico, y su incidencia en el nivel de trabajo decente.

Como variable dependiente se tomará el nivel de trabajo decente que es el vector resultante de la medición previamente realizada.

El supuesto para el siguiente modelo es de odd ratios proporcionales que posee un modelo logit ordenado.

Por lo tanto se plantea el siguiente modelo expresado en la ecuación 3.

$$\begin{aligned} \text{Nivel de trabajo decente}_i = & \beta_1 \text{Años de escolaridad}_i + \beta_2 \text{Edad}_i + \\ & \beta_3 \text{Edad_cuadrado}_i + \beta_4 \text{Jóvenes}_i + \beta_8 \text{Urbana}_i + \beta_9 \text{Femenino}_i + \beta_9 \text{Ram}_{Act}_i + \\ & \beta_{10} \text{Tam} + u_i \end{aligned} \quad (3)$$

En la Tabla 12 se indica la especificación de las variables de acuerdo a la revisión de la literatura previamente realizada.

Tabla 12 - Variables socioeconómicas y demográficas para la modelación

Tipo	Variable	Breve Explicación	Signo esperado
Variable latente	Nivel de trabajo decente	Indicador de trabajo decente de tipo multinomial que toma valores de 0 a 3.	
	<i>Relacionado al empleo juvenil</i>		
	Edad	Edad de la población empleada medida en años en el 2014. Cuantitativa	+
	Edad_cuadrado	Edad al cuadrado de la población empleada medida en años en el 2014	-
	Jóvenes	Es una variable dummy que toma el valor de 1 si la edad de los trabajadores esta entre 15 y 25 años (jóvenes); y 0 sino lo está.	-
	<i>Relacionado a la área</i>		
	Urbana	Es una variable dummy que toma el valor de 1 si el empleado trabaja en una zona urbana y 0 en una zona rural.	-
	<i>Otras Variables de Control</i>		
	Tamaño de Empresa (Tam)	Es una variable dummy que toma el valor de 0 si la empresa labora con 100 trabajadores o menos y, 1 caso contrario.	
	Escolaridad	Edad de la población empleada medida en años en el 2014. Cuantitativa	+
	Femenino	Variable dummy que toma el valor de 1 si es mujer y 0 si es hombre	-
	Rama de actividad (Ram_Act)	La rama de actividad a la que pertenece el trabajador de acuerdo a la clasificación de las CIIU: 0Agricultura 1Explotación Minas 2Industrias Manufactureras 3Suministros de Electricidad 4Distribución de Agua 5Construccion 6Comercio y reparación 7Transporte y Almacenamiento 8Act. De Alojamiento y Comida 9Info. Y comunicación 10Act. Financieras y de Seguros 11Act. Inmobiliarias 12Act. Profesionales, científicas 13Act. Servicios y administrativos 14Adm. Pública, defensa y Seguridad 15Enseñanza 16Serv. Sociales y de Salud 17Artes, entretenimiento 18Otras actividades de servicios.	n/a

4.3 RESULTADOS EMPÍRICOS

La Tabla 13 contiene el modelo para el análisis del trabajo decente.

Tabla 13 - Modelo Logit Ordenado de nivel de trabajo decente según variables socioeconómicas y demográficas.

Variables	Coficiente	Variables	Coficiente
urbano	-0.1941 (0.0544)***	Actividades de alojamiento y servicios de comida	1.3293 (0.1085)***
femenino	-0.1876 (0.0607)***	Información y comunicación	1.4569 (0.2463)***
Edad	0.0553 (0.0159)***	Actividades financieras y de seguros	2.748 (0.3972)***
edad_cuadrado	-0.0005 (0.0002)***	Actividades inmobiliarias	1.0676 (-0.921)
Jóvenes	-0.244 (0.1027)**	Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.4105 (0.2829)***
Escolaridad	0.0626 (0.0071)***	Actividades y servicios administrativos y de apoyo	1.95 (0.1473)***
Explotación de minas y canteras	1.9019 (0.1831)***	Administración pública, defensa y seguridad social	2.6262 (0.1517)***
Industrias manufactureras	1.453 (0.0946)***	Enseñanza	3.2496 (0.1656)***
Suministros de electricidad	2.3288 (0.4299)***	Actividades, servicios sociales y de salud	2.6954 (0.2200)***
Distribución de agua, alcantarillado	1.4236 (0.2607)***	Artes, entretenimiento y recreación	1.1932 (0.3266)***
Construcción	1.2401 (0.0903)***	Otras actividades de servicios	1.5361 (0.2255)***
Comercio, reparación vehículos	1.5016 (0.0905)***	Actividades en hogares privados con servicio doméstico	1.0466 (0.1044)***
Transporte y almacenamiento	1.8415 (0.1275)***	Empresa con más de 100 trabajadores	1.687 (0.0789)***
/umbral 1	1.768199		
/umbral 2	3.398537		
/umbral 3	6.396584		

*Nótese que el signo negativo en los coeficientes indica mayor probabilidad de encontrarse en las categorías bajas (trabajo no decente y trabajo no decente grave); y viceversa. La significatividad de las variables está dado de la siguiente manera: *, **, *** al 10 %, 5 %, 1 % respectivamente. Los valores en paréntesis representan los errores estándar las variables. La categoría de referencia para área es rural, para sexo es femenino, para jóvenes es 0 (grupos etarios excepto jóvenes) y para rama de actividad es agricultura. El modelo es significativo en su conjunto puesto que Probabilidad > χ^2 con $\chi^2=0$ y con la probabilidad del 5 %. Además es un modelo de errores robustos para corregir problemas de heteroscedasticidad, y con peso en la variable edad, puesto que el que existe una concentración poblacional en las edades inferiores (el 50 % en Ecuador para el 2014 tiene menos de 40 años de edad según la ENEMDU a diciembre 2014, pero según la Encuesta de Condiciones de Vida a diciembre del 2014 representa el 60%).

Tabla 14 - Efectos marginales de las variables significativas en el modelo.

Variables	P=0	P=1	P=2	P=3
Área				
urbano	0.2665	0.2841	0.3406	0.1
rural	0.2978	0.2856	0.3196	0.096
Sexo				
femenino	0.3053	0.2884	0.3135	0.092
masculino	0.2745	0.2876	0.334	0.1037
Edad				
15 años	0.506	0.33	0.15	0.0094
35 años	0.2529	0.3805	0.3384	0.28
55 años	0.1	0.263	0.556	0.0802
Jóvenes				
15-25 años	0.3161	0.2891	0.3073	0.0873
resto de grupos de edad	0.2755	0.2889	0.3341	0.1015
Escolaridad				
13 años	0.164	0.3364	0.452	0.0474
18 años	0.1255	0.2973	0.5133	0.0637
Rama de Actividad				
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0.4529	0.3131	0.2143	0.0197
Explotación de minas y canteras	0.1254	0.2692	0.4988	0.1066
Industrias manufactureras	0.1803	0.3110	0.4349	0.0738
Suministros de electricidad	0.0866	0.2208	0.5449	0.1478
Distribución de agua, alcantarillado	0.1845	0.3132	0.4304	0.0720
Construcción	0.2119	0.3250	0.4016	0.0615
Comercio, reparación vehículos	0.1736	0.3072	0.4423	0.0769
Transporte y almacenamiento	0.1319	0.2756	0.4909	0.1016
Actividades de alojamiento y servicios de comida	0.1983	0.3197	0.4157	0.0664
Información y comunicación	0.1798	0.3107	0.4355	0.0740
Actividades financieras y de seguros	0.0592	0.1724	0.5698	0.1986
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.1864	0.3141	0.4284	0.0712
Actividades y servicios administrativos y de apoyo	0.1204	0.2640	0.5048	0.1108
Administración pública, defensa y seguridad social	0.0662	0.1862	0.5649	0.1827
Enseñanza	0.0370	0.1212	0.5682	0.2736

Actividades, servicios sociales y de salud	0.0621	0.1783	0.5679	0.1916
Artes, entretenimiento y recreación	0.2193	0.3275	0.3941	0.0590
Otras actividades de servicios	0.1690	0.3043	0.4475	0.0791
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	0.2436	0.3338	0.3707	0.0519

Tamaño de la Empresa

Menos de 100 trabajadores	0.3093	0.3146	0.3279	0.048
Más de 100 trabajadores	0.0915	0.2078	0.525	0.1755

Contiene los efectos marginales de las variables significativas en el modelo (todas excepto actividades inmobiliarias), de acuerdo a las cuatro categorías tomando como 0 al trabajo no decente grave, 1 al trabajo no decente, 2 al trabajo vulnerable por ingresos o MEL y 4 al trabajo decente. Tanto para las variables edad y escolaridad fueron tomados los valores indicados en la tabla únicamente, y en general al sido tomados los valores medios de las variables.

Los resultados obtenidos en la Tabla 13 indican que todas las variables incluidas en el modelo son estadísticamente significativas al 1 % de nivel de confianza, excepto jóvenes al 5 % y actividades inmobiliarias que no es estadísticamente significativo.

En cuanto a la variable urbano presenta un signo negativo en el estimador lo que implica que el trabajador de una zona urbana tiene mayor probabilidad de estar en las categorías bajas del nivel de trabajo decente con respecto a la rural. Como se observa en la Figura 9 la mayoría de trabajadores tanto urbanos como rurales tienen un trabajo no decente y no decente grave con respecto a las otras categorías, sin embargo, los trabajadores rurales tienen mayor nivel de trabajo no decente que los trabajadores urbanos. Tal como lo demuestra la Tabla 14, urbano tiene una probabilidad del 26.65 % de tener un trabajo no decente grave mientras que rural tiene una probabilidad de 29.78 %, no obstante, al llegar a la categoría de trabajo decente total el trabajador urbano tiene una probabilidad del 10% de estar allí y el rural de 9.6 %. Por lo tanto, en base a los datos previamente mencionados se comprueba la segunda hipótesis (H2) de esta investigación acerca de la heterogeneidad geográfica marcada en zonas urbanas y rurales incide en la oportunidad de obtener un trabajo decente.

Así mismo la presencia de la variable femenino hace que el trabajador tenga mayor probabilidad de tener un trabajo no decente y no decente grave, con respecto a los trabajadores masculinos. Como revela la Figura 12, la mayor cantidad de hombres y mujeres que trabajan se encuentran en los más bajos niveles de trabajo decente (tal como la tendencia general para la población ecuatoriana). Pero las mujeres con respecto a los hombres tienen más trabajo no

decente. Esto es corroborado en la Tabla 14 donde la probabilidad de una mujer para acceder a un trabajo no decente grave es de 30.53 % mientras que para los trabajadores masculinos es de 27.45 %. Por el contrario, la probabilidad que una mujer tiene para acceder a un trabajo decente total es de 9.2% mientras que un hombre del 10.37 %.

La edad afecta progresivamente de manera positiva al nivel de trabajo decente, es decir a las categorías más altas, hasta un determinado punto donde empieza a disminuir colocándose paulatinamente en las categorías bajas. Efectivamente se manifiesta el comportamiento de una u invertida, tal como lo indican las Figuras 13 y 14. Y eventualmente en la Tabla 14 se obtiene que cuando un trabajador tiene 15 años la probabilidad de tener un trabajo no decente grave es de 50.6 %, para un trabajador de 35 años es de 25.29 %, y para un trabajador de 55 años es del 10%. No obstante, en la categoría de trabajo decente total se tiene una probabilidad del 0.94%, 28% y 8.02% respectivamente.

A pesar de que la edad incide realmente en el nivel de trabajo decente, para el presente estudio se hace un enfoque particular en los jóvenes de 15 a 25 años en comparación con el resto de grupo de edad. Por lo tanto se obtiene en la Tabla 13 que dichos jóvenes tienen mayor probabilidad de tener un trabajo no decente y no decente grave con respecto al resto. Puntualmente la Tabla 14 indica que la probabilidad para que los jóvenes tengan un trabajo no decente grave es del 31.61 % mientras que el resto de grupos de edad el 27.55%. Por otro lado, jóvenes tienen un 8.73 % de acceder a un trabajo decente total, mientras que el resto de grupos etarios tienen un 10.15 %. Considerando que en el llamado “resto de grupos etarios” está conformado por trabajadores con diferentes niveles de trabajo decente, los jóvenes siguen siendo más propensos a obtener un trabajo no decente. Con lo cual se confirma la primera hipótesis de la investigación, donde los jóvenes de 15 a 25 años son más vulnerables a acceder a un trabajo no decente. Por lo tanto, se comprueba la primera hipótesis (H1) de esta investigación.

Por otro lado, si los años de escolaridad aumentan, el trabajador tiene mayor probabilidad de ubicarse en las categorías altas del nivel de trabajo decente (trabajo decente total y vulnerable por ingresos/MEL), tal como lo predice

la teoría económica. Es así que en la Tabla 14, se toma como referencia 13 años de escolaridad como referencia a un trabajador que ha completado la educación secundaria y 18 años como referencia aproximada si ha completado un nivel de pregrado (educación superior), así se obtiene que los de 13 años tienen una probabilidad de acceder a un trabajo decente de 4.74% y los de 18 años de 6.37 %.

En cuanto a las categorías de rama de actividad se ha tomado como categoría de referencia a la agricultura, obteniendo así que: explotación de minas y canteras, suministros de electricidad, distribución de agua y alcantarillado, transporte y almacenamiento, información y educación, actividades financieras y de seguros, actividades científicas, servicios administrativos, administración pública, enseñanza, servicios de la salud, artes y recreación, otras actividades de servicios; son actividades que tienen mayor probabilidad de estar en las categorías altas de nivel de trabajo decente con respecto a la agricultura. Así mismo, refiriéndose en la Tabla 14, las actividades con mayor probabilidad de trabajo decente total son: actividades financieras, servicios administrativos, administración pública, enseñanza y servicios de salud. Por otro lado, servicio doméstico, construcción, y agricultura tienen mayor probabilidad de encontrarse en un trabajo no decente grave. Mientras que el resto de categorías se encuentran dispersas entre vulnerables por ingresos/MEL o a su vez trabajo no decente, es decir, se ubican en las categorías intermedias.

Finalmente, el tamaño de la empresa según el número de trabajadores indica que mientras más grande sea (en este caso mayor a 100 trabajadores), tiene mayor probabilidad de acceder a un trabajo decente. De esta manera con una probabilidad del 4.8% se colocan las empresas con menos de 100 trabajadores y de 17.55 % a las empresas con más de 100 trabajadores. Y con una probabilidad de 30.93% y 9.15 % respectivamente de colocarse en las categorías bajas del nivel de trabajo decente.

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

En base a los datos resultantes y a la información obtenida se puede afirmar que históricamente el crecimiento del trabajo en Ecuador se ha dado bajo un esquema informal, lo cual no ha permitido a los trabajadores ampararse plenamente en la ley laboral. Por ende, su satisfacción en el trabajo ha sido menor, viéndose afectado el nivel de productividad que genere en sus actividades.

Factores como el salario básico unificado buscan establecer una cota mínima de remuneración para el empleado asalariado, sin embargo, como los resultados se expresan en la Tabla 4, dicho salario básico desde el 2007 hasta el 2013 no ha podido cubrir el valor de la canasta básica, lo que quiere decir que aun cuando el trabajador efectivamente reciba el valor de un SBU, éste no estará en condiciones para adquirir todos los productos de dicha canasta.

El porcentaje de respeto a la jornada de trabajo definitivamente empezó el periodo 2007 con un cumplimiento de apenas 38.54%, pero ha ido aumentando progresivamente, lo que quiere decir que el control laboral en esa área ha sido efectivo mediante el equipo gestor encargado de la regulación laboral. No obstante, la afiliación a la seguridad social no ha tenido el mismo efecto, ya que aún es latente la no afiliación de aproximadamente la mitad de la población empleada, lo que quiere decir que dicho segmento no ha podido beneficiarse de los servicios que brinda la seguridad social, y por ende, llevar una mejora en la calidad de vida.

En cuanto a la estabilidad laboral, se obtienen resultados mejores debido a que aproximadamente el 75% de la población ocupada permanece al menos tres años laborando en su ocupación principal, lo que crea una menor tendencia por desplazarse en el mercado laboral y por ende reduce las cifras de desempleo.

La seguridad laboral está ligada con el tipo de actividad que se realice. En Ecuador se observa que aproximadamente la mitad de la población para el año 2014 si posee este derecho, mientras que la otra mitad restante no. La importancia de garantizar seguridad laboral se halla en el resguardo de la integridad física de los trabajadores al momento de ejecutar actividades, y así generar mayor confiabilidad al trabajar. Sin embargo, un buen porcentaje de población (40 %) carece de este derecho por lo que está más expuesta a riesgos laborales.

El sistema capitalista empuja la expansión de las empresas, caso contrario, desaparecen o son absorbidas por la competencia, lo cual les obliga a mejorar los procesos comerciales y de producción tanto internos como externos. Uno de ellos, se ve reflejado en el manejo de personal, cuando tienen la opción de invertir en capacitación, dispersión y beneficios laborales con el objetivo de aumentar su productividad. Por otro lado, dicho incremento se expresa también en el aumento del número de trabajadores que laboran en dicha institución. Es así como se interpreta en esta investigación al tamaño de la empresa, como un determinante en el nivel de trabajo decente, pues a medida de que la empresa crezca tiene mayor probabilidad de establecer mejores relaciones laborales con sus trabajadores.

También la zona o área donde trabaja el empleado actúa como determinante en el nivel de trabajo decente, cuya diferencia es pequeña entre urbano y rural según los resultados de este estudio. No obstante, en la zona rural de Ecuador sí se manifiesta una carencia en la provisión de infraestructura y servicios básicos, que condiciona las diferentes instancias en educación, salud, y acceso a tecnologías especialmente, y por ende, un menor nivel de calidad de vida comparado con la urbana. Particularmente en el ámbito laboral este hecho incentiva o desincentiva a los inversionistas a establecer negocios entre zonas urbanas y rurales. Pero también así como justifica la Teoría de la Localización, las actividades económicas son especializadas en función de las condiciones geográficas y climáticas.

Por lo cual se ha demostrado que a más de la posición geográfica, la rama de actividad que desempeñen también influencia en el nivel de trabajo decente

que posea un empleado. El 64 % de los trabajadores de la zona rural se dedican a actividades agrícolas y agropecuarias, siendo la rama que mayor trabajo no decente y no decente grave posee con respecto a las demás, lo que quiere decir que potencialmente los trabajadores de la zona rural son las más vulnerables laboralmente.

Ahora actividades como el comercio, alojamiento, comida, manufactura, arte y recreación, y actividades en hogares privados con servicio doméstico tienen mayor probabilidad de colocarse en las categorías bajas. Lo que diferencia a este grupo de las otras ramas de actividad básicamente es la temporalidad de los contratos y la afiliación a la seguridad social puesto que generalmente expiran al finalizar el servicio, o se encargan de subcontratar otros servicios a la vez, y evidentemente esto no exige relaciones laborales. Para el caso de las actividades manufactureras su mayor porcentaje es de trabajo no decente y vulnerable por ingresos/MEL, ya sea principalmente por la violación a los derechos de jornada laboral, seguridad en el trabajo y afiliación a la seguridad social que más sobresalen en las condiciones laborales. Mientras que en el trabajo doméstico ha sido considerado como uno de los trabajos más vulnerados, como se apreció en los resultados tiene más del 50% de probabilidad de encontrarse en un trabajo no decente o no decente grave, tomando en cuenta que está en vigencia el Convenio 189 que garantiza de manera particular los derechos laborales de este grupo de trabajadores, sin embargo, éste no ha causado mayor efectividad. Ya que las mayores exigencias de contratación laboral causan un desincentivo en los patronos o empleadores para reclutar empleados domésticos, optan por realizar contratos ocasionales o eventuales con el mínimo de horas con el objetivo de no celebrar una relación laboral entre ambas partes, lo cual va en detrimento de los trabajadores. En algunos casos los trabajadores domésticos aceptan las condiciones laborales impuestas, sin denunciar a sus empleadores, o su vez, tienen la necesidad de buscar otros empleos para llegar al salario bruto esperado.

Pero así mismo como estas actividades parecen tener mayor probabilidad de trabajo no decente, las ramas de actividad como: administración pública, defensa y seguridad, enseñanza, salud, servicios sociales, actividades financieras tienen mayor probabilidad de estar en las categorías altas de nivel de trabajo

decente, según este estudio. Con lo que se concluye que los trabajos en el sector público tienen un mayor resguardo laboral, pues es la obligación de las instituciones del Estado otorgar todos los derechos. Y en cuanto al resto, puesto que poseen un nivel de especialización profesional, que es retribuido económicamente en su salario y por las características de su actividad son propensas a establecer más relaciones laborales.

Por otro lado, la inserción de los jóvenes al mercado laboral es un problema de naturaleza estructural, inherente a características puntuales como la experiencia laboral, formación académica y capacitación laboral. Tanto los años de experiencia laboral como la capacidad de negociación salarial se adquieren principalmente conforme a la edad, requisito para poseer mejores términos salariales, lo cual justifica en parte el gran porcentaje de trabajo no decente y no decente grave que posee este segmento. Sin embargo, como se mencionó en el Capítulo III, al percibir esta alerta por parte de los empleadores, los jóvenes podrían optar por empezar su actividad laboral a más tempranas edades. Así que de acuerdo a los escenarios encontrados se analiza lo siguiente:

- Los jóvenes cuyos ingresos familiares se encontrasen en los más bajos quintiles, tendrían una mayor preferencia por dejar de estudiar para continuar con su vida laboral. Lo cual implicaría menores niveles de escolaridad en la población, lo cual va en detrimento del crecimiento económico.
- Los jóvenes tengan una propensión a aceptar trabajos no afines a su formación profesional o nivel de instrucción, ya sea por la necesidad de captar recursos rápidamente, o por tener más cuanto antes los primeros contactos con el mercado de trabajo. Lo cual técnicamente no aporta a la formación acorde a la experiencia laboral del trabajador.
- El primer contacto de los jóvenes con el mercado de trabajo mediante las pasantías o prácticas pre-profesionales garantiza un cierto nivel de respeto a los derechos de los trabajadores jóvenes y acredita experiencia laboral oportuna. Sin embargo, el proceso de búsqueda y obtención de las mismas es el paso clave para el desarrollo profesional,

puesto que en muchos casos, se lo considera un puente para la contratación indefinida.

Entonces aparece el debate contradictorio en que si es lo más adecuado es que los jóvenes distribuyan su tiempo entre los estudios y la vida laboral, aun cuando se ha demostrado que el tiempo de dedicación a los estudios es vital para la formación del individuo, y cuya inversión será retribuida en su vida laboral.

Es así que muchos jóvenes al no encontrar un trabajo en un cierto periodo de tiempo, pasan a ser desempleados, motivo por el cual su disponibilidad de recursos económicos se ve limitada y se imposibilitan de continuar con sus estudios, lo que causa a los llamados NI-NI (Ni estudian- ni trabajan). Consecuentemente, este hecho crea costes adicionales a la sociedad, para financiar sus actividades en la desocupación, así como también puede ser causante de migración interna y externa, o aumentar los niveles de inseguridad en el país por motivos de delincuencia juvenil.

Finalmente, el margen de participación en el mercado de trabajo es mayor en los hombres que el de las mujeres. Además, las mujeres son más propensas a tener trabajos en categorías no decente y no decente grave, con lo que se concluye que la discriminación laboral por sexo aún atañe a la sociedad ecuatoriana. Entonces para que la productividad laboral socialmente vista sea mayor para las mujeres, deberían disponer de facilidades para el cuidado del hogar, para disponer de tiempo suficiente en desempeñarse laboralmente.

5.2 Recomendaciones

El propósito final de esta investigación es aportar con recomendaciones de política pública, como posibles soluciones a los problemas de la endeble condición laboral analizada a través del nivel de trabajo decente. Entonces, se puede decir que:

- Ante el posible riesgo de que los jóvenes cuyos ingresos familiares representen los quintiles o sextiles más bajos, tengan preferencia por

desplazar los estudios por trabajar, se les de mayores incentivos económicos para continuar sus estudios tales como becas por situación económica y excelencia académica pero particularmente programadas para este segmento de alumnos. Entonces independientemente de la institución educativa, el Estado pueda enfocar un presupuesto para subsidiar un porcentaje de los gastos de educación mientras los jóvenes de 15 a 25 años de este segmento económico, estudian y trabajan a la vez únicamente.

- El establecimiento obligatorio de horarios de clases que sean favorables para la realización de pasantías pre-profesionales, en instituciones de educación superior así como en colegios y unidades educativas. Pues es una de las maneras más eficientes donde los jóvenes trabajadores obtienen los derechos laborales respectivos, y experiencia laboral acorde a su formación o nivel de instrucción. Sin embargo, para garantizar la efectiva obtención de dichas prácticas el programa Mi Primer Empleo del Ministerio del Trabajo podría expandir la oferta laboral al sector privado también.
- Si bien la experiencia laboral es un factor obtenido en parte por la edad del trabajador, se convierte en un determinante para la obtención de un empleo. Entonces aunque el Estado mediante el concurso de Méritos y Oposiciones del Sector Público acoja a trabajadores con experiencia nula, las posibilidades de ganar dicho concurso para personas con esta condición es difícil, puesto que compiten con personas que sí poseen experiencia laboral. Entonces la propuesta viene dada de manera que éstos jóvenes hasta 25 años principalmente, puedan tener acciones afirmativas que resguarden este tipo de vulnerabilidad y participen en base a su conocimiento básicamente.
- Si bien el negocio de la agricultura es considerado por generar bajos niveles de ganancias a costa de grandes niveles de trabajo no decente y no decente grave. No es posible desplazar a otras actividades a trabajadores que se especializan y viven de ella, recordando que mayor parte de la población rural se dedica a ello en Ecuador. Entonces la recomendación sería en generar nuevos proyectos de desarrollo

enfocados en la economía agrícola, donde se plantee formalmente negocios sostenibles y con oportunidad de mercado, contemplando cada uno de los riesgos. Además, maneras más particulares para para enfocar la economía popular y solidaria a la implementación del comercio justo, que es básicamente el intercambio comercial sin intermediarios que pretende causar consciencia en el consumidor para que compre productos bajo este sello.

- Promover incentivos tributarios para las empresas que contraten jóvenes trabajadores entre 15 a 25 años.
- Promover oportunidades de negocio con incentivos tributarios en las zonas rurales, con el fin de generar un efecto cascada en el empleo y calidad de vida de la zona.
- Se reconoce la necesidad de integrar la zona urbana y rural, misma que debería ser de acuerdo a la actividad (agrícola y no agrícola coexistiendo en la misma área), y también una integración en infraestructura de manera que los servicios e instalaciones sean más parecidos a las de las ciudades, y se disminuya la brecha urbano-rural. De esta manera se intenta mejorar la satisfacción de los trabajadores, ya que al influir en el cambio de estereotipo del medio laboral rural, éste se torna más influyente para la nueva fuerza laboral, posibilitando mejoras en la calidad de vida de los trabajadores rurales principalmente, y posteriormente mejores expectativas salariales y laborales, y por qué no de un trabajo decente.
- Debido a que las mujeres al parecer deben hacer más esfuerzo en buscar oportunidades laborales para insertarse en el mercado laboral con respecto a los hombres. Se propone que los trabajadores, pero específicamente las mujeres de este segmento dispongan de un mayor número de facilidades para el cuidado del hogar y más aún si poseen cargas familiares. En esa instancia, podría ser subsidios canalizados al pago de empleados domésticos especialmente para madres solteras o padres solteros, y una mayor promoción de centros cuidado infantil.

Referencias

- Ahmad, A., Kiadaliri, A., Najafi, B., & Haghparast-Bidgoli, H. (2011). Geographic Distribution of need and access to health care in rural population: an ecological study in Iran. *Ahmad kiadaliri et al. International Journal for Equity in Health*, 10-39.
- Alkire, S., Foster, J. (2011). "Counting and Multidimensional Poverty Measurement". *Journal of Public Economics*, No 95: 476-487.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 161-194.
- Blanchflower, D., & Andrew O. (1998) "What makes an Entrepreneur?" *Journal of Labor Economics*, 16 (1), 26-60
- Becker, G. (1962). "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis". *Journal of Political Economy*. No 5: 9-49
- Bloom, D., & Williamson, J. "Demographic transitions and economic miracles in emerging Asia", *World Bank Economic Review* 12.3 (1998): 419-455.
- Bonnet, F., Figueiredo, J., & Standing, G. (2003). *Una familia de índices de trabajo decente*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 119, Núm. 1.
- Borghans, L., Lee, A., Heckman, J., & Weel, B. (2008) "The Economics and Psychology of Personality Traits". *The Journal of Human Resources*, 43, 972-1059.
- Buckely, C. (1998). Rural/urban differentials in demographic processes: The Central Asian states. *Population Research and Policy Review*, 71-89
- Chan, Y. (2011). Location Theory and Decision Analysis, Analytics of Spacial Information Technology . *Springer*, 2-12.
- Dobb, Maurice (1973). Theories of Value and Distribution since Adam Smith, *Ideology and Economic Theory*. Inglaterra. Cambridge University Press.
- Eliasson, K., & Westlund, H. (2013). Attributes influencing self-employment propensity in urban and rural Sweden . *The Annals of Regional Science*, 479-514
- Gagnon, T., & Xin, C. (2014). Are migrants discriminated against in Chinese urban labour markets? . *Journal of Labor & Development*, 3-17.
- Ghai, Dharam, Martin Godfrey, Bob Hepple, Sarosh Kuruvilla, Ashwani Saith (2006). *Material pedagógico sobre el trabajo decente*, Ginebra Suiza: Instituto Internacional de Estudios Laborales de Ginebra.

- Ghai, D. (2003). *Trabajo decente. Conceptos e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, 122 (2), 125-160.
- Henrekson, M., & Johansson, D. (1999). Institutional Effects on the Evolution of the Size Distribution of Firms. *Small Business Economics*, 1-13.
- Hollander, J. (1904). *The Development of Ricardo's Theory of Value*. The Quarterly Journal of Economics, No 4: 455-491
- INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2011). *Aspectos metodológicos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito, Ecuador.
- (2014a). “Indicadores Laborales 2014”. Disponible en: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/01/Informe_Ejecutivo-Dic_2014.pdf , visitado el 21/09/2015
 - (2014b). Cuentas satélite del trabajo no remunerado de los hogares del Ecuador 2007- 2010. Banco Central de Ecuador. Quito, Ecuador.
 - (2014c). *Metodología del diseño muestral de la ENEMDU* . Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/archivos_ENEMDU/Actualizacion_dise%F1o_muestral_ENEMDU.pdf
 - *Metodología de las cuentas satélite del trabajo no remunerado de los hogares (CSTNRH)*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Cuentas_Satelite/Metodologia.pdf
- Jimenez, S. & García, J. (2010). “Initial offers and outcomes in wage bargaining: who wins?”. *Empirical Economics*: No 39: 815-846
- Lee, J. & Barro, R., (2001) “Schooling Quality In A Cross-Section Of Countries”. *Economica*. 465–488.
- Li, Y. (2012). Urban–rural interaction patterns and dynamic land use: implications for urban–rural integration in China. *Regional Environmental Change*, 803-812.
- Mclennan, D. (1999). *Karl Marx Capital. An abridged edition*. Inglaterra. Oxford University Press.
- Minura, Y., & Mauldin, T. A. (2005). American Young Adults' Rural-to-Urban Migration and Timing of Exits from Poverty Spells. *Journal of Family and Economic Issues*, 55-76.
- Nojima, Y., Kumakura, S., Onoda, K., Hamano, T., & Kimura, K. (2015). Job and life satisfaction and preference practice locations of physicians on remote islands in Japan. *Human Resources for Health*, 13-39.

Nuno, P. (2014). Gary Becker's early work on human capital-collaborations and distinctiveness. *Journal of Labor Economics*, 3-12.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2014). *Conferencia Internacional del Trabajo 103.ª reunión 2014. La transición de la economía informal a la economía formal*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218350.pdf

- (2013a). “Presentación del programa de formalización para la informalización: FORLAC”. Disponible en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_245626/lang--es/index.htmv, visitado el 17/ 09/ 2015
- (2013b). “Situación del trabajo decente en México”. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf visitado el 12/09/2015
- (2013c). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Políticas para la acción*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- (2012). *Pisos de protección social para la justicia social y una globalización equitativa*. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.ª reunión. Ginebra, Suiza.
- (2008). *Medición del trabajo decente*. Documento de debate para la Reunión Tripartita de Expertos sobre la medición del trabajo decente. Ginebra, Suiza.
- (2010). *Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión. Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141641.pdf
- OIT. (2009). *El trabajo decente en los países andinos*. . Obtenido de <http://www.ilo.org/lima/temas/trabajo-decente/lang--es/index.html>
- (1999). *Trabajo Decente. Memoria del Director General a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza.
- (2001a). *Hechos concretos sobre la seguridad social* . Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- (2001b). *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. Memoria del Director General a la 89.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT (2011). *Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Ortega, A..(2013). “Defining a Multidimensional Index of Decent Work for México”. *The Mexican Journal of Economics and Finance*. vol 8. Núm 1.

- Perez, C. (2011). *Técnicas de Segmentación, conceptos, herramientas y aplicaciones*. Barcelona España: Garceta Grupo Editorial
- Potrafke, N. (2010). "Labor market deregulation and globalization: empirical evidence from OECD". *Review of World Economics*. No 146: 545-548.
- Reis, M., & Villacís, A. (2016). "Un análisis de la vulnerabilidad laboral y de los determinantes del trabajo decente en Ecuador (2008-2011). *Revista del Rosario*. Forthcoming.
- Ridgeway, C. (2013). Framed by Gender. How Gender Inequality Persists in the Modern World. *European Journal of Population*, 131-133.
- Rubio, R.(2010). "Globalización y mercado de trabajo: retos y oportunidades para la promoción del empleo en el medio local". *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Universidad de Barcelona N° 69, <http://www.ub.edu/geocrit/sn-69-60.htm>
- Schmitt, B., Henry, M. S., Pigué, V., & Hilal, M. (2006). Urban growth effects on rural population, export and service employment: evidence from eastern France. *Annals of Regional Science*, 779-801.
- Stiglitz, J., Amartya, S., & Jean, F. P. (2015). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Institut national de la statistique et des études économiques.
- Supervielle, M., & Zapirain, H. (2009) *Construyendo el futuro con trabajo decente*. Montevideo Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 61-82.
- Weller, J., Vásconez, A., Martínez, J. A., Martínez, L., Espinosa, B., & Esteves, A. (2006). *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador*. Quito: FLACSO.
- Xu, Z., & Xie, Z. (2014). Impact of insiders and outsiders of entrepreneurial firms on valuation in initial public offering. *Journal of Chinese Management*, 1-4.
- Yoshiaki, S., Kumakura, S., Onoda, K., Hermano, T., & Kimura, K. (2015). Job satisfaction and preference of future practice locations of physicians on remote islands in Japan. *Nojima et al. Human Resources for Health* , 13-39.