

**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Ciencias Económicas

Carrera de Economía

Tema:

Mercado Laboral Ecuatoriano

Autores:

Juan Carlos Hidalgo López

Luis Enrique Marino Sánchez

Lunes, 24 de mayo del 2011.

INTRODUCCION.....	1
OBJETIVOS GENERALES.....	2
OBJETIVO ESPECIFICOS	2
1. MARCO TEORICO.....	3
1.1 EMPLEO	6
1.1.1 OCUPACIÓN ADECUADA, DESOCUPACIÓN Y OCUPACIÓN TOTAL	6
1.1.2 ESTRUCTURA DEL EMPLEO URBANO	9
1.1.3 EMPLEO URBANO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	12
2. PROTECCIÓN EN SALUD Y/O PENSIONES.....	13
3. POBREZA.....	15
3.1 POBREZA SEGUN NECESIDADES BASICAS INSATISFECHAS (NBI)	15
AREA URBANA	16
AREA RURAL.....	16
POBREZA PROVINCIAL	16
4. EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO URBANO Y LOS SALARIOS Y REMUNERACIONES:.....	17
4.1 LOS EFECTOS DE REGULACIÓN DEL MERCADO LABORAL	19
4.1 MERCADO LABORAL ECUATORIANO	20
5. MARCO POLITICO DEL MERCADO LABORAL	22
5.1 MARCO POLÍTICO EN BASE A DESARROLLO SOCIAL	23
6. LA PROFUNDIZACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL	25
6.1 REMUNERACIÓN OPTIMA LABORAL	27
6.2 FIJACIÓN DE SALARIOS Y REMUNERACIONES:	28
6.3 UNIDAD TÉCNICA SALARIAL	28
6.4 CRITERIOS PARA LA FIJACIÓN DE SUELDOS SALARIOS Y REMUNERACIONES BÁSICAS.....	28
UNIFICADAS	28
7. CONCLUSIONES	30
8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA	32

INDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1</i>	7
<i>Ilustración 2</i>	9
<i>Ilustración 3</i>	10
<i>Ilustración 4</i>	11
<i>Ilustración 5</i>	12
<i>Ilustración 6</i>	13
<i>Ilustración 7</i>	14
<i>Ilustración 8</i>	15

Resumen

El presente trabajo nos ayudara a ver las situaciones del mercado laboral en el Ecuador, tomando en cuenta también leyes que ayuden a la participación activa del trabajador en la empresa, antes se tomara en cuenta varias definiciones para tener claro el panorama de mercado con cifras por región de pobreza de empleo y también en la parte de salud. Se hará un breve repaso de la parte política donde se hablara de varias leyes que han sido pieza clave para el desarrollo en la parte de empleo. El Ecuador ha sido un país muy explotado en varios ámbitos, Pero los números en estadísticas reflejaran una mejor forma De medir como ha ido evolucionando las tasas de de empleo y sus Derivadas, para adelantar algo no son de las más favorables tanto interno Y tampoco externo. Falta mucho para que el país entre en un proceso en Donde la inversión extranjera sea una generadora de empleo

Abstract

This work will help us see situations
labor market in Ecuador, taking into account
laws also help the active participation
worker in the company before be taken into account
several definitions have clear picture of
market figures for employment poverty region
and also on the health. There will be a brief review
of the policy which spoke of several laws
have been key to the development on the job.
Ecuador has been a country heavily exploited in several areas,
But the numbers reflect a better way statistics
Measure and has evolved employment rates and
Derivatives, to advance some are not the most favorable internal
And no external. So much for the country to enter into a process
Where foreign investment is a generator of employment

INTRODUCCION

El trabajo está enfocado en cómo ha variado el mercado laboral en el país en un periodo que comprende parte del gobierno del Ec. Rafael Correa , para hacer una pequeña comparación, tendremos en cuenta el marco teórico para saber a que no mas nos vamos a referir, en este caso tendremos definiciones sobre mercado laboral, empleo, desempleo, tasas de desempleo, ocupados, desempleados, etc.

Se hará también un breve repaso de las leyes que están vigentes para el fomento del empleo en nuestro país, al mismo

tiempo tenemos que citar ciertos puntos de las leyes para ver existen mejoras en salarios o ver si el empleo se promueve, al mismo tiempo se hablara sobre políticas sociales que tiene el gobierno del Ec. Rafael Correa para incentivar el desarrollo social.

Se revisara cuadros que muestra el BCE dando cifras del empleo en el Ecuador, también analizando proyectos que hace el movimiento político del presidente actual, para hacer una descripción y dar nuestra opinión favorable o desfavorable del trabajo realizado hasta el momento por el movimiento político.

Habrá que recordar que también hay leyes de producción y tenemos que tener darle un espacio propio a este punto ya que es muy importante, tenemos que entender que política y economía se llevan de la mano, nos atrevemos a decir que en base a políticas se mueve la economía.

Terminaremos con unas conclusiones del trabajo dando a conocer si ha mejorado ahora la situación de los trabajadores en nuestro país.

OBJETIVOS GENERALES

- Determinar la dinámica del mercado laboral del Ecuador

OBJETIVO ESPECIFICOS

- Dar a conocer los porcentajes estimados de Población Económicamente Activa por región
- Señalar y resaltar leyes importantes para que el mercado laboral crezca
- Mostrar pilares en que se basa un desarrollo social sostenible

1. MARCO TEORICO

Según SAMUELSON, P. Y NORDHAUS (2002) desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y por tanto de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo.

Para referirse al número de parados de la población se utiliza la tasa de desempleo por país u otro territorio. La situación contraria al desempleo es el pleno empleo.

Además de la población activa, en la que se incluye tanto a los que están trabajando como al conjunto de los parados o desempleados de un país, las sociedades cuentan con una población inactiva compuesta por aquellos miembros de la población que no están en disposición de trabajar, sea por estudios, edad -niños y población anciana o jubilada-, enfermedad o cualquier otra causa legalmente establecida.

La presencia de un elevado desempleo dicho por SAMUELSON, P. Y NORDHAUS (2002) es un problema tanto económico como social. Como problema económico, es un despilfarro de valiosos recursos. Como problema social es una fuente de enormes sufrimientos, ya que los trabajadores desempleados tienen que luchar con una renta menor. Durante los períodos de elevado desempleo, las dificultades económicas también afectan a sus emociones y a la vida familiar.

De cuando en cuando, los países experimentan un elevado desempleo que persiste durante largos períodos, a veces hasta diez años. Es lo que ocurrió en Estados Unidos durante la Gran Depresión, que comenzó en 1929. En unos pocos años, el desempleo aumentó afectando a casi una cuarta parte de la población trabajadora, mientras que la producción industrial se redujo a la mitad.

Las cifras sobre el trabajo y el desempleo se encuentran entre los datos económicos más minuciosos y más amplios de un país. Se obtienen mensualmente mediante un procedimiento conocido con el nombre de encuesta de población activa.

Se comprende como inactivos, según *SAMUELSON, P. Y NORDHAUS (2002)* al porcentaje de la población adulta que está estudiando, realizan tareas domésticas, jubilada, demasiado enferma para trabajar o que simplemente no está buscando trabajo

La Población Económicamente Activa comprende las personas que están ocupadas y las desempleadas, según *SAMUELSON, P. Y NORDHAUS (2002)*

La tasa de desempleo se calcula como el número de desempleados dividido por la población activa, y se expresa en forma de porcentaje. Es decir, no es una proporción entre el total de la gente desempleada y el total de la población, sino el de aquella que se denomina "económicamente activa".

La forma en que la política fiscal afecta al empleo es un tema complejo, por lo que es necesario sopesar cuidadosamente los efectos de incentivo y desincentivo que conlleva la intervención del sector público. Por ejemplo, un sistema de prestaciones por desempleo bien diseñado no solo brinda una importante red de protección a la población, sino que, además, permite a los trabajadores dedicar más tiempo a la búsqueda del empleo más productivo. Sin embargo puede al mismo tiempo, prolongar la duración del desempleo, lo que tendría efectos secundarios sobre el potencial de producción de la economía, porque los trabajadores que se encuentran en una situación de desempleo de larga duración experimentan una depreciación de su capital humano. Las posibles desventajas de las prestaciones sociales se observan con más claridad en sus efectos sobre la oferta de factor trabajo. Con frecuencia se menciona el pago incondicional o ilimitado de prestaciones por desempleo como uno de los principales factores que desincentivan la búsqueda de empleo. Este tipo de prestaciones puede, asimismo, reducir las presiones para reformar un mercado de trabajo ineficiente con altas tasas de paro porque los desempleados disfrutan de esos beneficios. También los sistemas públicos de pensiones tienen efectos significativos sobre la oferta de trabajadores. La escasa penalización de la jubilación anticipada, o incluso su promoción activa, han reducido dicha oferta. Por otra parte, la perspectiva de jubilación anticipada constituye un desincentivo para que los trabajadores

mantengan sus conocimientos profesionales y participen en un proceso de aprendizaje continuo. Además, los incentivos a la jubilación anticipada facilitan la eliminación de mano de obra incluso en circunstancias en que el despido es muy difícil. Como resultado, las empresas que necesiten reducir su plantilla la recortarían en los segmentos de mayor edad, dándose el caso de que estos trabajadores pueden ser precisamente los que más experiencia tengan y no los menos productivos. Las políticas orientadas al mercado de trabajo, si se diseñan y ponen en práctica adecuadamente, pueden estimular la oferta y la demanda de factor trabajo y, por consiguiente, la tasa de ocupación. Los programas de formación pueden ayudar a mantener y mejorar los conocimientos profesionales, reduciendo los desajustes entre oferta y demanda y el deterioro del capital humano entre los desempleados de larga duración. Otro desafío que se plantea es la reintegración de los grupos difíciles de emplear, como los trabajadores poco cualificados, los parados de larga duración o los trabajadores de más edad.

El subempleo ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco, dicho por SAMUELSON, P. Y NORDHAUS, W. (2002). También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta de cosas en la calle.

También suele llamarse subempleados, en las estadísticas sobre ocupación, al conjunto de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad. Si el trabajador, sin embargo, por cualquier motivo, desea permanecer en esta situación, no puede hablarse técnicamente de subempleo, pues es sólo una persona ocupada que tiene una función de utilidad ocio/trabajo diferente al promedio existente en la economía. Hay subempleo en cambio cuando el trabajador no encuentra una colocación que le permita incrementar su tiempo de ocupación. Esto puede ocurrir por causa de deficiencias estructurales de la economía o de un mercado en especial.

Subempleo por insuficiencia de horas Una persona está su ocupada por insuficiencia de horas cuando declara en la encuesta de hogares haber trabajado efectivamente una cantidad inferior de horas a la que declaró como su jornada normal o jornada habitual y enseguida declara que desea trabajar una cantidad mayor de horas de las que declaró haber desarrollado durante la semana de referencia de la encuesta. Sub empleo por competencias se da cuando el trabajador piensa que este sobre cualificado para el trabajo que desempeña subempleo por ingresos se da cuando los ingresos no son considerados suficientes para el trabajo desempeñado

1.1 EMPLEO

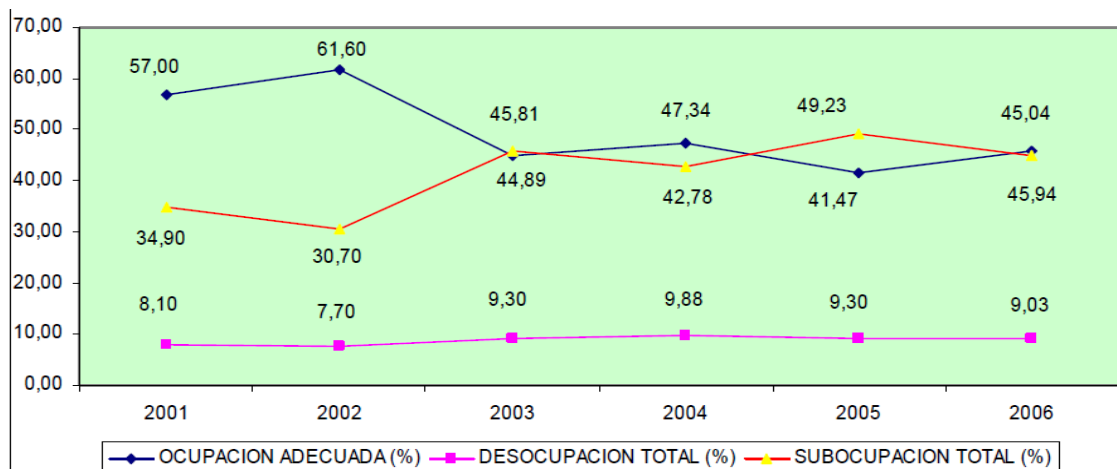
1.1.1 Ocupación adecuada, desocupación y ocupación total

Los indicadores del mercado laboral muestran en el período 2001-2006 un comportamiento fluctuante como se muestra en la ilustración 1. Así tenemos que la tasa de ocupación adecuada evolucionó favorablemente del 57% en el 2001 al 61.60% en el 2002, decreció al 44.89% en el 2003, aumentó al 47.34% en el 2004, disminuyó al 41.47% en el 2005 y se incrementó al 47.34% en el 2006.

La tasa de desocupación total disminuyó del 8.10% en el 2001 al 7.70% en el 2002, aumentó al 9.30% en el 2003 y al 9.88% en el 2004 y se redujo al 9.30% en el 2005 y al 9.03% en el 2006.

La tasa de subocupación total disminuyó del 34.90% en el 2001 al 30.70% en el 2002, se incrementó al 45.81% en el 2003, decreció al 42.78% en el 2004, aumentó al 49.23% en el 2005 y se redujo al 45.04% en el 2006.

ECUADOR: INDICADORES DEL MERCADO LABORAL 2001-2006 (%)



* Incluye Quito, Guayaquil y Cuenca; cifras a diciembre

FUENTE: Banco Central del Ecuador

Ilustración 1

En general, la estructura del mercado laboral, según la secretaria técnica del frente social (SFTS) en el país ha cambiado como consecuencia de las transformaciones institucionales y legales que han buscado flexibilizar el mercado de trabajo y reducir el tamaño del Estado, en el marco de un modelo de mayor apertura y liberalización económica. Parte de estos cambios se reflejan mayoritariamente en un aumento de la informalidad y en una mayor precariedad del empleo pero también ha afectado el desempleo. El desempleo es particularmente preocupante en Ecuador, dado que no existen seguros u otro tipo de protección social para la población desempleada.

Sobre el particular, la Organización Internacional del Trabajo señala que en Ecuador los indicadores de empleo no registran mejoras, puesto que si bien la demanda laboral aumentó ligeramente, no fue suficiente para compensar el mayor aumento de la oferta, por cuanto el crecimiento se basó en el sector petrolero, que no es un demandante importante de mano de obra, a diferencia de los sectores no petroleros, que crecieron muy poco.

Respecto al elevado desempleo urbano indica: “Esta peligrosa tendencia es resultado de la falta de crecimiento del sector real no petrolero. Y como se trata de factores estructurales, no se puede pensar que se pueda revertir con facilidad el fenómeno del desempleo creciente“, añadiendo: “Lo crítico de esta realidad es que los sectores no petroleros, que son los que menos crecen, son los grandes generadores del empleo, y absorben a 99,5% de la población económicamente activa (PEA), de acuerdo al Censo de 2001, mientras el sector petrolero no genera empleos sino para 0,5% de la población económicamente activa

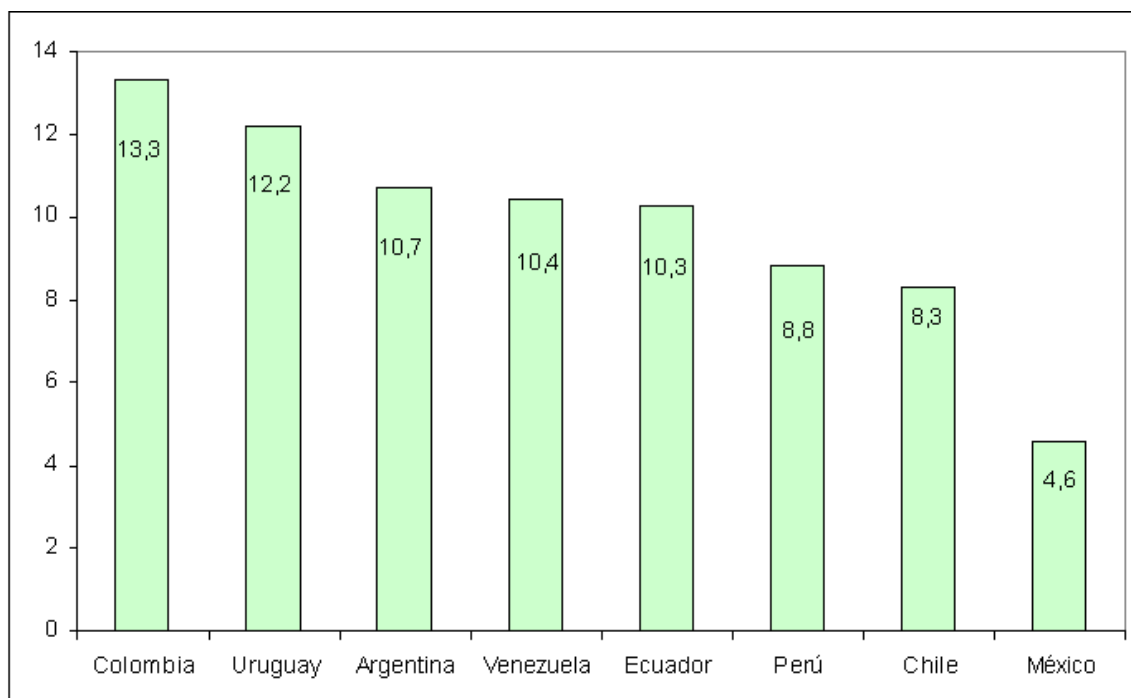
Sobre el subempleo, se manifiesta que no obstante el crecimiento económico, el mismo “se mantiene en niveles cercanos al 50%, a pesar de que entre 2000 y 2004 emigraron 661.000 ecuatorianos, sin considerar la migración irregular”.

Para la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), señala que el subempleo “refleja una débil reacción de las actividades modernas de la economía en materia de absorción de mano de obra”.

Con la finalidad de evidenciar la situación del país, a continuación se presenta la tasa de desempleo urbano en varios países de América Latina para el 2006.

Analizando la ilustración 2, para el año 2010, tenemos que reconocer que el Ecuador se ha quedado estancado con un nivel de desempleo urbano del 10.3% mientras que los países vecinos han bajado sus niveles de desempleo en niveles considerables

AMERICA LATINA: DESEMPLEO URBANO 2006 (%)*



** Al tercer trimestre 2006*

FUENTE: OIT

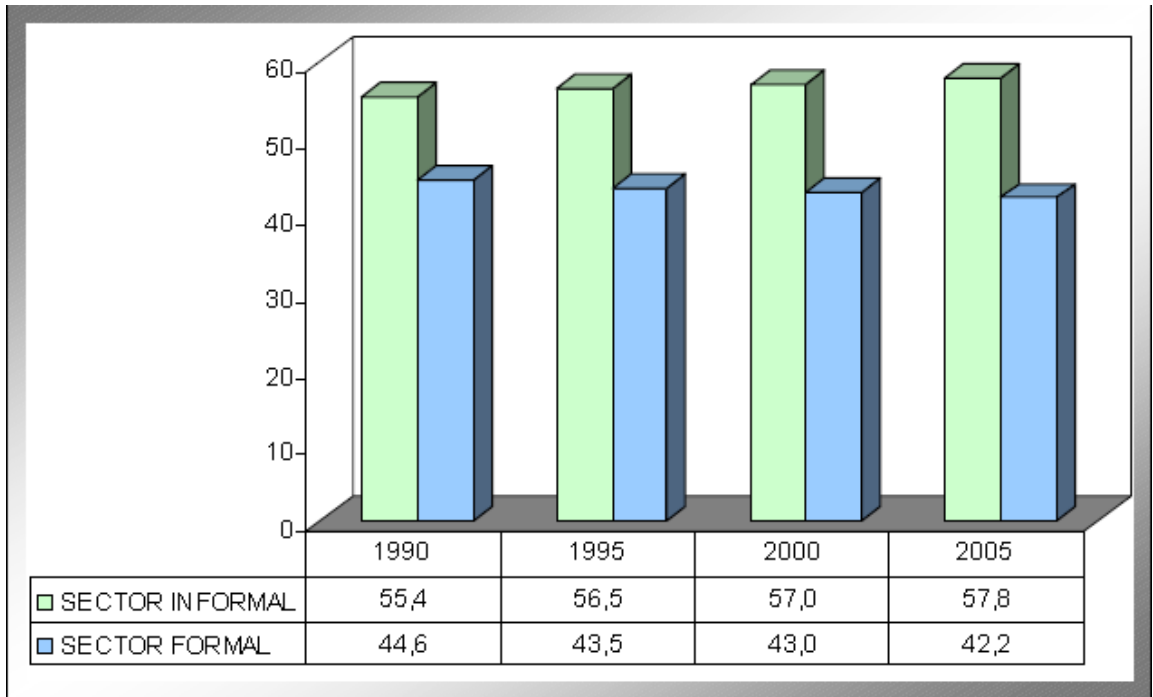
Ilustración 2

1.1.2 Estructura del empleo urbano

En lo relativo a la estructura del empleo urbano, se mantiene la tendencia a la informalidad en el país: 55.4% en 1990 y 57.8% en el 2005. Sobre el particular Cortázar (2003) sostiene: “Posibles explicaciones para este resultado son las significativamente mayores remuneraciones y protecciones legales del sector moderno, que hacen que se vayan sustituyendo los empleos de dicho sector, por otros de los sectores de subempleados o informal”.

La elevada informalidad es preocupante, toda vez que la mayoría “de trabajadores no pertenecen al sector formal de la economía y, por lo tanto, no son parte de las regulaciones laborales, los controles tributarios ni de la seguridad social”

ECUADOR: ESTRUCTURA DEL EMPLEO URBANO SECTOR FORMAL E INFORMAL 1990-2005 (%)

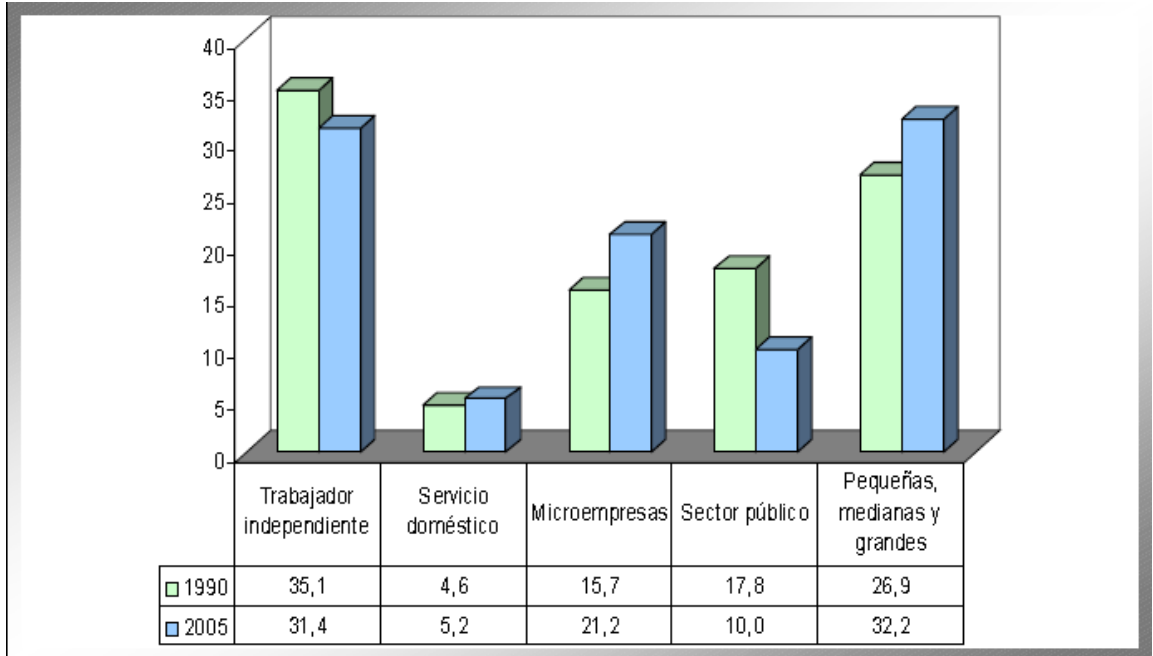


FUENTE: OIT

Ilustración 3

La informalidad en el Ecuador es uno de los puntos mas complicados para todos los entes de regulación que existe en el Ecuador, aunque también tenemos que reconocer que para el 2005 son mas las personas que tratan de llevar sus cuentas mas claras con el estado siendo formales ya que ahora el Gobierno realiza un mejor control con respecto a los años anteriores es por esto que las cifras de formalidad en los diferentes empleos son los siguientes:

ECUADOR: ESTRUCTURA DEL EMPLEO URBANO DESGLOSE SECTOR FORMAL 1990-2005(%)



FUENTE: OIT

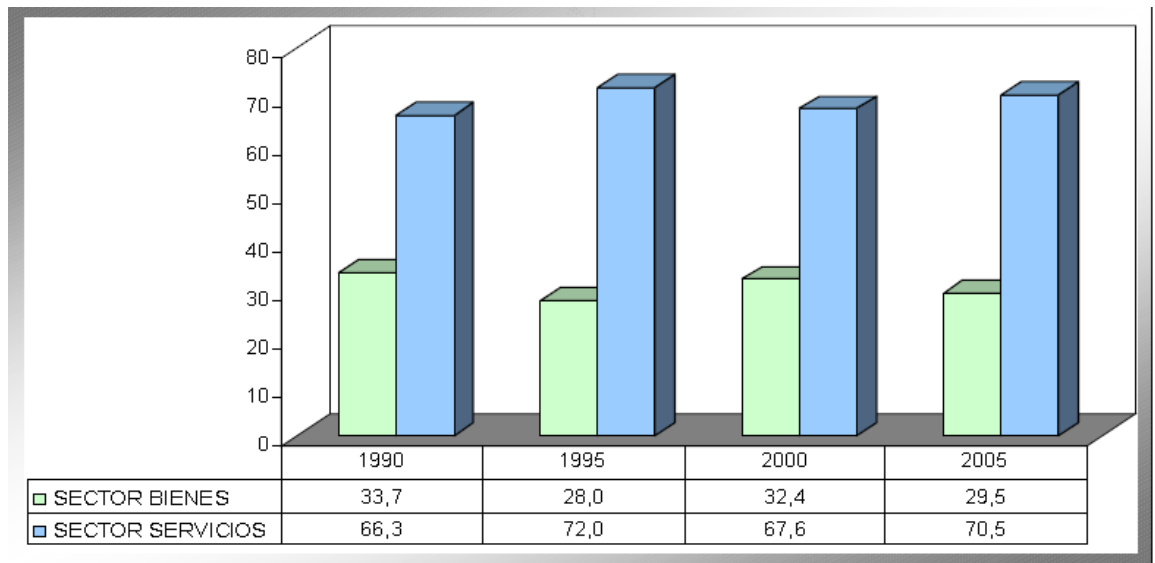
Ilustración 4

El progresivo retiro del Estado como gestor de políticas públicas que de alguna manera generaban empleo no ha estado acompañado por la creación de empleo formal por parte de empresas privadas sino por el autoempleo que como se conoce es de muy baja productividad y en muchos casos esconde una real situación de pobreza. Además en el futuro es poco probable que la autogeneración de empleo pueda absorber el excedente laboral que el sector formal no lo puede absorber, especialmente si se tiene en cuenta las políticas de ajuste y el aperturismo comercial en marcha, puesto que convierten en inviables a las actividades de autoempleo.

1.1.3 Empleo urbano según rama de actividad económica

El empleo urbano según rama de actividad económica, muestra que el sector terciario pasa del 66.3% en 1990 al 70.5% en el 2005, confirmando el hecho de que “el sector servicios es el que genera las mayores fuentes de ocupación en el Ecuador”

***ECUADOR: EMPLEO URBANO SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA
1990-2005(%)***



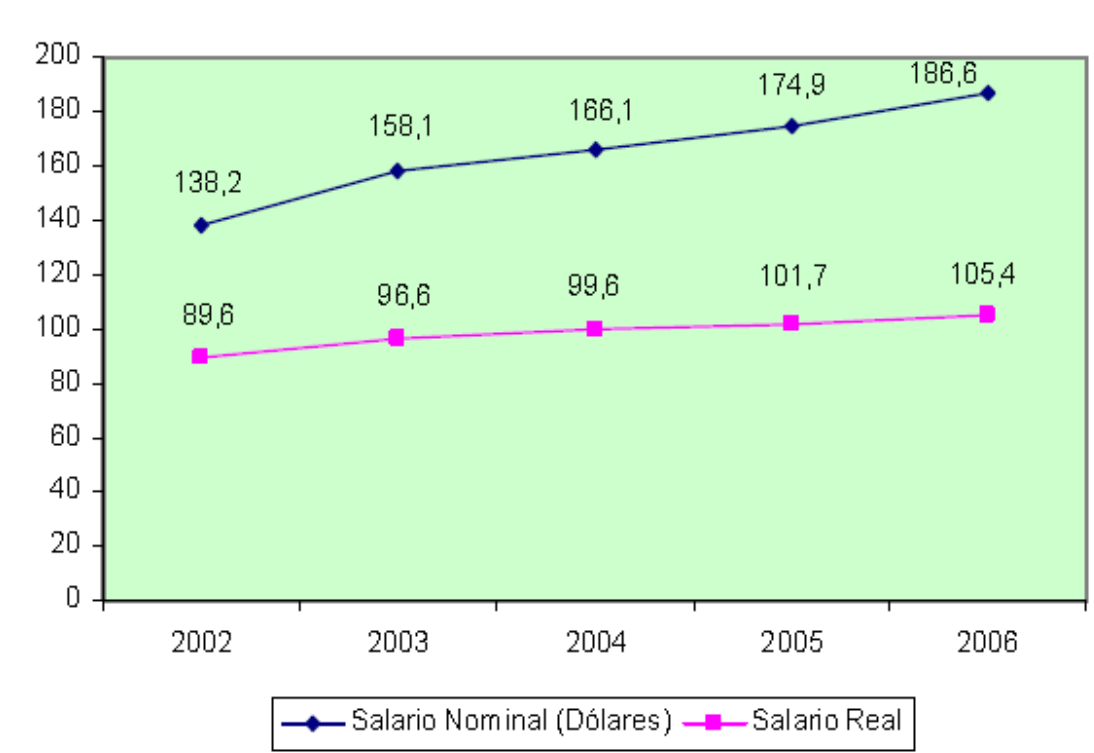
FUENTE: OIT

Ilustración 5

2. PROTECCIÓN EN SALUD Y/O PENSIONES

La elevada informalidad explica también una menor cobertura de la protección en salud y/o pensiones de la población ocupada urbana. El total de ocupados con protección en salud y/o pensiones disminuye de 34.9% a 31.7% entre 1995 y 2005 (3.2 puntos porcentuales). En el sector informal la reducción es del 13.4% a 11.9% (1.5 puntos porcentuales) y en el sector formal del 62.7% al 58.9% (3.8 puntos porcentuales), entre los mismos años.

*ECUADOR: SALARIO NOMINAL Y SALARIO REAL 2002-2006**



* Cifras a diciembre

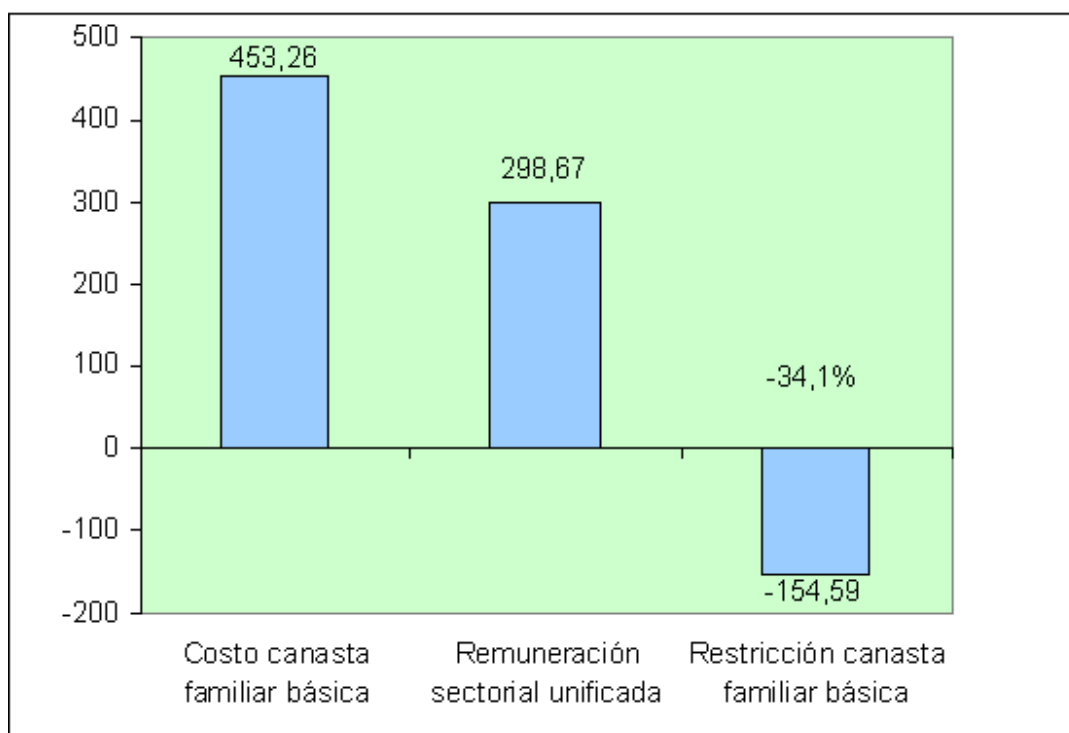
FUENTE: BCE

Ilustración 6

El incremento del salario real, si bien permitió elevar la capacidad adquisitiva del ingreso, no se ha traducido en un aumento de la cobertura de la canasta familiar.

Cifras al respecto proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, señalan que la canasta familiar básica alcanzó en el mes de diciembre del 2006 un costo de USD453, 26 lo que representa frente a la remuneración sectorial unificada de USD298, 67, una restricción de USD154, 59 (34.1%).

ECUADOR: RESTRICCIÓN COSTO CANASTA FAMILIAR BASICA DICIEMBRE 2006 (DOLARES Y PORCENTAJE)



FUENTE: INEC

Ilustración 7

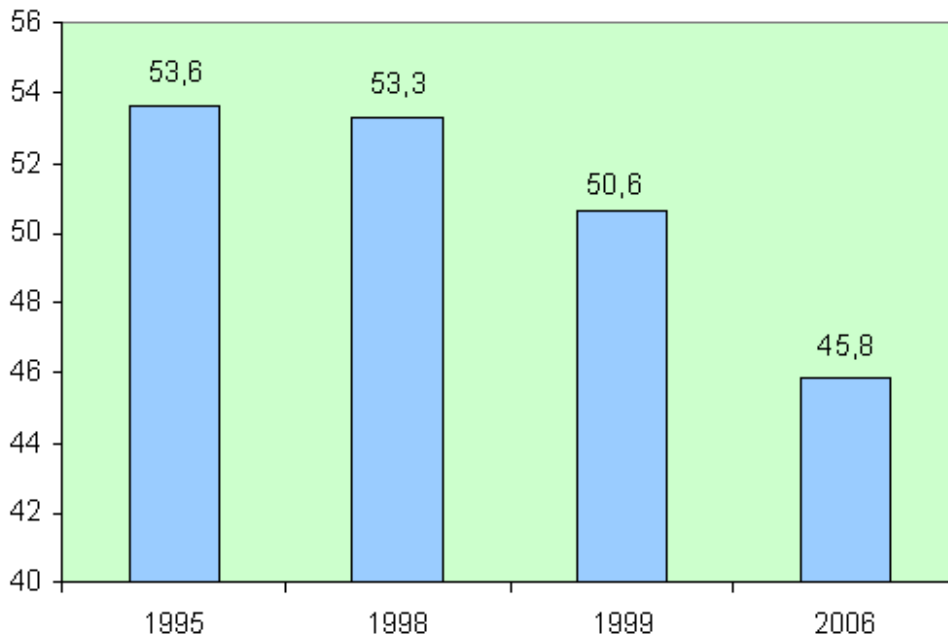
En tanto que, la canasta familiar vital que alcanzó en el mismo mes un costo de USD306, 56 muestra una restricción de USD7, 89 (2.6%), con relación a la remuneración sectorial unificada de USD298, 67.

3. POBREZA

3.1 POBREZA SEGUN NECESIDADES BASICAS INSATISFECHAS (NBI)

Entre los años 1995 y 2006 se aprecia una reducción a nivel nacional de la pobreza por necesidades básicas insatisfechas, del 53.6% al 45.8%.

ECUADOR: EVOLUCION DE LA POBREZA NACIONAL SEGUN NECESIDADES BASICAS INSATISFECHAS 1995-2006 (% personas de la población total)



FUENTE: INEC

Ilustración 8

AREA URBANA

La pobreza urbana según Necesidades Básicas Insatisfechas aumenta del 29.2% en 1995 al 29.8% en 1998 y disminuye al 26.3% en 1999 y al 24.8% en el 2006

AREA RURAL

La pobreza rural según Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) se reduce del 88.8% en 1995 al 85.3% en 1998, se incrementa al 85.8% en 1999 y disminuye al 82.2% en el 2006.

REGIONES

La Sierra presenta una reducción de la pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) del 46.9% en 1995 al 45.1% en 1998, luego un incremento al 46.2% en 1999 y una disminución al 36.9% en el 2006.

En la Costa observamos un aumento de la pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) del 57.1% en 1995 al 58.2% en 1998 y una posterior reducción al 54.5% en 1999 y al 51.4% en el 2006.

La Amazonía registra un decrecimiento de la pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) del 76.3% en 1995 al 71% en el 2006.

POBREZA PROVINCIAL

Las provincias con mayores niveles de pobreza según Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) (2005-2006) son: Bolívar (73.6%), Los Ríos (71.7%) y la Amazonía (71%).

Las provincias con menores niveles de pobreza según Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) (2005-2006) son: Pichincha (20.6%), Azuay (31.9%) y El Oro (35.7%),

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

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

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

Los salarios básicos en Ecuador, no se determinan por el equilibrio de la oferta y la demanda de trabajo, sino que son el resultado de la negociación y más aún debido al diseño y los incentivos de la misma, se imposibilitan el llegar a acuerdos entre los empleados y los empleadores, como lo demuestra la sucesión de negociaciones fallidas en el seno del CONADES (consejo nacional para el desarrollo sostenible). Queda, en la práctica, a discreción Ministro de Trabajo y Empleo que ajustará la

mayor parte de las veces el incremento tomando en cuenta, sólo la inflación proyectada o invocando los criterios de satisfacción de necesidades –en relación a la brecha del salario básico y la canasta familiar-. La literatura económica nos dice, que en general, los acuerdos derivados de este tipo de negociaciones, al incrementar los salarios nominales, incrementan a su vez los salarios reales por sobre el equilibrio competitivo y permiten a las firmas decidir sobre el número de trabajadores que emplearán. El resultado es la reducción en el número de trabajadores contratados, o en el caso de existir costos altos de despido o contratos de largo plazo, afectarán más bien la probabilidad de encontrar trabajo para los desempleados. Creando así un aumento del desempleo estructural

Se denomina mercado laboral o de trabajo según Walter Williams (2007) donde se encuentran ofertantes y demandantes. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de los diferentes mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.) ya que se relaciona con los trabajadores y la necesidad de cubrir sus necesidades, el mercado de trabajo está influenciado directamente por el estado a través del código de trabajo, por la modalidad de los contratos y convenios colectivos con las empresas.

En el mercado de trabajo las personas intercambian capacidades, conocimientos con las empresas. De las cuales estas personas tienen su paga por medio del salario que pueden ofertar las empresas por ellos.

En nuestro país las formas de ingresar a un mercado laboral muy pequeño y con muy pocos caminos por recorrer hace que se vuelva un mercado complejo mas no competitivo, ya que si le sumamos a esta complejidad que no tenemos la mejor educación a nivel de Sudamérica.

Las maneras de encontrar trabajo son obsoletas en nuestro país, no hay mucha información sobre conseguir trabajo y las maneras antiguas siguen estando en la punta de las maneras como conseguir trabajo.

Esto ligado a las horas de trabajo que hay que cumplir en nuestro país, y los salarios reales que no llenan las expectativas de los ofertantes, hace que surjan los desempleados que no buscan trabajo.

4.1 Los efectos de regulación del mercado laboral

Es descrita como “el conjunto de arreglos institucionales para la contratación y el despido. Estos pueden cubrir los tipos de contrato permitidos, las reglas especiales para favorecer la contratación de determinados grupos, las condiciones en las que el trabajador puede ser despedido.

La literatura empírica internacional en relación la protección del empleo es relativamente reciente y se inició a partir del trabajo de Lazear (1990). Alrededor del tema se han planteado hipótesis sobre sus potenciales efectos sobre el empleo, el desempleo, la rotación laboral y la distribución del empleo por género y grupos de edad. Dos documentos recientes resumen el estado actual del conocimiento en la materia. En primer lugar, se recopila información principalmente de países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), compuesta básicamente por países desarrollados. Por otro lado, Heckman y Pagés (2002) realizan una recopilación en relación a sus posibles efectos en países de América Latina. Un reciente informe del Banco Interamericano de Desarrollo (2004), por su lado, también sintetiza esta evidencia. A pesar de la atención que ha recibido el tema en la última década, la evidencia disponible no es concluyente en muchos aspectos. Aún así, algunas relaciones aparecen bastante claras.

A nivel teórico, las normas de protección del empleo constituyen impuestos a la reasignación de la mano de obra. Puesto que la reasignación de mano de obra se orienta a elevar la productividad, abandonando producción no rentable o sustituyendo tecnologías obsoletas o trabajadores poco productivos, la protección del empleo es un impuesto a la productividad. Una mayor protección del empleo tiene dos efectos sobre las decisiones de las empresas. Por un lado, induce a menores despidos en las épocas de recesión. Por otro, sin embargo, debido a los mayores costos de despido que afrontarían en el futuro, las empresas tienen menores incentivos a contratar más trabajadores durante las épocas de expansión. Adicionalmente, desalientan la creación de nuevas empresas, al hacerla más costosa. De esta manera, el efecto neto sobre el empleo y el desempleo dependerá de la importancia relativa de estos factores. Ante dicha ambigüedad teórica, una buena

parte de la literatura se ha concentrado en la evaluación empírica de esta relación. La evidencia, sin embargo, no ha sido unánime y se han encontrado resultados mixtos.

Estos factores son con frecuencia difíciles de incorporar en este tipo de análisis econométrico que involucra muchos países. En esta medida, otros estudios han abordado el tema enfocándose en países individuales, a través del análisis de datos provenientes de encuestas de hogares. Así, Mondino y Montoya (2000) y Saavedra y Torero (2002) encuentran una relación negativa y significativa entre las tasas de empleo

Según Juan Pablo Martínez Guzmán (2011) en lo que está totalmente correcto nuestro Presidente es en la mejora legislativa para la protección de nuestra clase trabajadora. Se terminó con la terrible tercerización que eliminaba todos los beneficios que por Ley les correspondían a los trabajadores. Simplemente no es correcto que haya empresarios que gocen de gigantescas utilidades mientras sus empleados no tienen ningún tipo de amparo legal hacia la estabilidad y beneficios laborales. ¡Si no, mejor eliminemos los beneficios labores! La tercerización era una atrocidad escudada en brindar mayor flexibilidad laboral, la cual se puede lograr sin necesidad de pisotear los derechos de la clase trabajadora.

4.1 Mercado Laboral ecuatoriano

El crecimiento de las industrias, aun en los escenarios más complicados no se detiene, probablemente se puede reducir el desarrollo, pero el imperativo continuara. Entonces el mercado laboral tendrá su impacto positivo abriendo nuevas plazas de trabajo para la población económicamente activa que busca empleo.

La tasa de desempleo en nuestro país es un problema de nunca acabar, las oportunidades son escasas y no toda la población puede estar ocupada.

Los requerimientos de las industrias se vuelven cada vez más complejos, más exigentes, no es suficiente acreditación académica, sino además mostrar actitudes que convengan al empresario para ser contratado. En nuestro medio lo que más se mueve con relación al trabajo son: operaciones, mercadeo, ventas, finanzas, auditorias, recursos humanos.

En este gobierno se trata de incluir a las personas con cierta discapacidad, aunque el decreto no es reciente, en estos últimos meses se ha intensificado y ahora las empresas buscan tener entre sus puestos de trabajo a discapacitados. Esto tiene sus ventajas y desventajas, ya que para las empresas el hecho de emplear a una persona depende mucho del mercado de consumo, ya que las empresas no están dispuestas a contratar a alguien si sus productos no se venden.

Por otro lado las empresas no están capacitadas con sus instalaciones para acoger a personas discapacitadas, esto conlleva a que haya que invertir en instalaciones para este tipo de trabajadores

Según estudios de sueldos y salarios, aproximadamente 330 empresas a nivel nacional, los porcentajes de incrementos salariales en este año, están en aproximadamente el 5%.

Otro aspecto que gana aceptación en la administración de las empresas son los sistemas de incentivos variables, ya que las empresas prefieren dar incentivos por resultados y no salarios fijos.

En muchos casos el proceso ha sido complicado ya que hay que cambiar de cierta forma la cultura de los empleados, para que entienda la forma de proceder de las empresas, además para las mismas empresas es de una u otra manera complejo es especificar como serán las remuneraciones por desempeño de los empleados. En una pequeña conclusión las empresas estudian alternativas para optimizar recursos económicos y así poder manejar estratégicamente en su política salarial, que es un factor importante en el desafío por la retención y desarrollo del talento.

La firma DELOITTE brinda a las compañías servicios de auditoría para justamente poder optimizar estos recursos, y ve falencias de las empresas al momento de ejecutar, podría ser una salida o alternativa para mejorar para las empresas

5. Marco político del mercado laboral

En este punto se realiza una descripción de las instituciones del mercado laboral, que sirva tanto como contexto de la investigación, se toma en cuenta también códigos de trabajo para analizar la fijación del salario, remuneraciones, reparto de utilidades, obligaciones del empleador y otros factores importantes que caracterizan el mercado laboral ecuatoriano. De esta manera busca identificar y describir los problemas institucionales básicos a ser superados para lograr una reforma eficaz y eficiente.

En el aspecto laboral el ministerio de trabajo y empleo funciona como regulador y ejecutor de política. El trabajador ecuatoriano, que labore en una maquiladora de una protección parcial. El empleador, es decir, la maquila mantendrá las obligaciones correspondientes a lo estipulado en el código de trabajo. La remuneración del trabajo podrá ser fijada de mutuo acuerdo, pero nunca será inferior al salario mínimo vital general o al fijado por las comisiones sectoriales. Además, el trabajador de maquila tiene derecho a todas las bonificaciones y remuneraciones adicionales previstas por la ley, así a la afiliación al Instituto ecuatoriano de seguridad social (IESS). Los trabajadores de maquila, de esta manera entraran al sector formal de la economía, pero en la práctica los contratos de maquila no gozan de la estabilidad mínima laboral contemplada en el artículo 14 del código de trabajo, no puede superar las 8 horas diarias y las 40 horas semanales

De todas maneras el proceso de flexibilización proporciona a la industria maquiladora otras opciones de contratación laboral a través de las cuales puede flexibilizar la contratación de mano de obra. Estas son la contratación de personal a través de: oficinas privadas de colocación (tercerizadas). Contratos eventuales y por horas. Ampliación de la facultad de contratar trabajadores a prueba para aquellas empresas que amplíen o diversifiquen su industria. Trabajo suplementario en la contratación por horas

5.1 Marco político en base a desarrollo social

El marco conceptual de la Agenda de Acción Social, entiende al Desarrollo Social desde un enfoque de garantía de derechos donde el ser humano nace como ciudadano, con obligaciones y derechos, dentro de un entorno socio-cultural en el cual gran parte de la población se encuentra excluida económica y socialmente, y al no tener condiciones mínimas no puede ejercer de forma explícita sus derechos políticos, económicos, sociales y humanos. En este sentido, el desarrollo social debe procurar el montaje de espacios inclusivos en la sociedad y en la economía, que posibiliten la ampliación de capacidades y oportunidades para poder ejercer sus derechos y, por tanto, construir una ciudadanía activa, crítica, responsable y participativa.

Dentro de la concepción del Desarrollo Social, se pueden diferenciar tres pilares o ejes de la política social cuya implementación aseguran la combinación de capacidades y oportunidades, necesaria para producir el tipo de desarrollo social endógeno y sostenible que es indispensable para construir un proceso de generación de ciudadanías activas en donde las personas puedan ejercer sus derechos humanos, políticos, económicos y sociales: protección social a grupos vulnerables; generación de capacidades y libertades; e, inclusión económica.

Lo que nos explica el Pilar #1, que trata de la generación de capacidades y libertades fundamentales, su objetivo es el de fomentar el desarrollo de las capacidades fundamentales de las personas, que permitan el normal funcionamiento de estos en la sociedad para que puedan escoger el tipo de vida que quieren y tienen razón de apreciar. En este sentido, el rol del Estado en el desarrollo de las capacidades tales como educación, salud, nutrición y vivienda entre otros de las personas, representa el reconocimiento explícito de los derechos humanos de las personas a tener un nivel digno de bienestar físico, mental y social mediante el acceso a estos servicios en igualdad de condiciones, especialmente de los grupos poblaciones tradicionalmente excluidos.

El segundo pilar, protección social a grupos vulnerables, nace del reconocimiento de la existencia de brechas estructurales en el acceso a oportunidades de la población

con características de pobreza, marginalidad, exclusión social y vulnerabilidad, y por tanto, del derecho de esta población de ser protegida y atendida por el Estado. De esta manera, el objetivo de la protección social es el garantizar los derechos humanos, económicos y sociales de las poblaciones excluidas así como garantizar la igualdad de oportunidades, con la función de construir una sociedad solidaria en donde impere la justicia social y la equidad. Se justifica por lo tanto el rol redistribuidor del Estado de una riqueza históricamente concentrada que aliente la justicia y la cohesión social. La protección social deja ser una propuesta asistencial llamada a paliar situaciones de vulnerabilidad como respuesta a las inconsistencias de las políticas económicas. Se trata de proteger los derechos sociales e individuales, los derechos colectivos y los derechos especiales. La protección social debe ser integral o no lo es, incluyendo los aspectos físicos, biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos y jurídicos

Y el último y fundamental pilar, Inclusión Económica, su objeto es el de diversificar y fortalecer la capacidad productiva, el acceso al empleo y la articulación socio-económica de la población pobre en un proceso sostenible y endógeno de desarrollo social y reducción de la pobreza. Aquí el rol del Estado es fundamental en la generación de oportunidades económicas en la población pobre, para que puedan incluirse de forma activa en la economía e incluirse de manera participativa como ciudadanos activos y reflexivos en la sociedad. Así, se busca pasar de la visión asistencial del Estado a una visión de un Estado impulsador de un modelo de desarrollo económico inclusivo y socialmente solidario en donde se integren de forma articulada, políticas de capacitación laboral, acceso al crédito, asociatividad de micro productores, fomento de cadenas productivas y garantía de acceso al mercado de los pequeños productores a través de compras públicas, que brinden los medios y mecanismos para que las personas puedan romper por sí mismos los mecanismos de transmisión intergeneracional de la pobreza

6. La profundización de la flexibilidad laboral

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

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

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

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

Pero por sus características, esta ley fue rechazada por diversos sectores político-sociales. La Trole 2 (como la calificó la ciudadanía) tuvo como propósito profundizar en las reformas económicas y laborales ya implementadas con la ley Trole 1. El 18 de agosto del 2000 entra en vigencia como decreto-ley (por el ministerio de la ley) y contenía reformas de tipo laboral tales como: Cambiar el concepto de lo que se entendía como remuneración para las indemnizaciones. Fijó techos al reparto de

utilidades. Trató de afectar los contratos colectivos (derogó el artículo del Código de Trabajo que permitía la celebración de Contrato Colectivo cuando exista una asociación de más de 30 trabajadores); regular huelgas, facilitar despidos. Además de introducir el concepto de trabajador “poli funcional”. Exoneración a los nuevos empleadores, de las garantías económicas que deberían otorgar a sus trabajadores (por un periodo de 6 meses al iniciar su vida empresarial). Se implementaron los contratos eventuales de trabajo. Además, otras reformas como: los trabajadores que presten sus servicios en favor de contratistas o intermediarios, tendrán derecho a participar en las utilidades (art. 174). Contratos eventuales. Contratos ocasionales y por temporadas.

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

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

6.1 Remuneración optima laboral

Dentro del empleo o al momento de estar empleado, las personas lo que buscan es un salario digno y que mejor idea del gobierno actual de que ese salario sirva para cubrir la canasta básica, siempre que hablamos de equidad, justicia social y redistribución de la riqueza, es lo menos que se esperaría lograr en materia de remuneración en nuestro país

Pero el asunto es mucho más complejo. Las buenas intenciones no suelen ser suficientes cuando nos adentramos en el complicado mundo empresarial, laboral y salarial. Existen algunas consideraciones que no pueden perderse de vista y que de no ser analizadas, pueden trastocar el propósito original de esta meta impuesta por el gobierno. Son muy variados los métodos que utilizan las empresas para determinar las remuneraciones entre todos sus colaboradores. Aparecen criterios, como el perfil, el desempeño, la experiencia y los conocimientos que posee cada individuo, los cuales son combinados entre sí, para dar como resultado el valor del salario que le corresponderá a un empleado en particular.

Pero no sólo el propio mérito y calificaciones que detenta una persona, determinarán lo que le corresponde en materia de ingresos económicos. También entran en juego (y con una incidencia determinante) variables tales como: el mercado, la inflación, la propia situación económica de la empresa y su predisposición para ser más o menos competitiva en relación a su política salarial.

Aunque aún no se ha especificado el plazo para llegar a los niveles determinados para “los salarios dignos”, se prevé que este no debería ser extenso, ya que el efecto inflación desactualizaría los valores antes mencionados y se produciría una espiral interminable en el objetivo de alcanzarlos.

A simple vista, la diferencia entre el salario mínimo actual y las propuestas que se están evaluando, resultarían en un alto impacto económico para las empresas del país. La rentabilidad y utilidades se afectarían notablemente y para muchas compañías no sería viable continuar operando bajo estas condiciones, ya que en los últimos años la

gran mayoría apenas ha logrado crecer, en el mejor de los escenarios, en rangos del 10 al 15% en cuanto a sus volúmenes de ventas y luchando por sostener sus niveles de rentabilidad que cada vez se reducen más.

6.2 Fijación de Salarios y Remuneraciones:

En el Ecuador, en concordancia con lo que manda la Constitución Política de la República, se reconoce el principio de la remuneración mínima. Cada año, el Consejo Nacional de Salarios (CONADES), en el cual están representados los empleadores y trabajadores, determina el incremento del salario o sueldo básico unificado para los trabajadores del sector privado. Así mismo, las Comisiones Sectoriales revisan estos incrementos para los diferentes sectores o ramas de trabajo⁴¹. En el sector público el encargado de la fijación de remuneraciones es la Secretaría Nacional Técnica de Recursos Humanos y de Remuneraciones (SENRES), para la administración pública; y por las “Unidades de Administración de Recursos Humanos de cada Entidad Pública”

6.3 Unidad Técnica Salarial

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

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

Las consideraciones o criterios que se establecen el Código de Trabajo para la fijación de los precios laborales mínimos son: La satisfacción las necesidades

normales de la vida del trabajador, considerándolo como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial. En relación con el desgaste de energía biosíquica –en las distintas ramas la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc. El rendimiento efectivo del trabajo. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores.

Estos criterios dan lugar a ambigüedades pues no se define con claridad que se debe entender por las “necesidades normales de la vida del trabajador”, o la energía biosíquica. El rendimiento efectivo del trabajo se puede entender como una definición amplia de la productividad del trabajo. En las negociación es salariales se ha considerado por parte de los trabajadores que satisfacer las necesidades normales de la vida tienen que ver con cerrar la brecha del salario mínimo y la canasta familiar básica –medida por el INEC-. Por su parte los empresarios en general han insistido en fijar el incremento de los salarios en un monto igual a la proyección de la inflación –pero con un sesgo a la baja-. La aparente ausencia del factor productividad tiene que ver con muchos factores, entre ellos la falta de un indicador consolidado de la misma en las Cuentas Nacionales.

7. CONCLUSIONES

El Ecuador es un país generador de empleos en el sector servicios, este sector es el que más crece con relación al sector de la producción

La protección del trabajador como base en el IESS (Instituto ecuatoriano de seguridad social) y también como un ente captador de dinero para los jubilados, hace que exista un respaldo para los obreros de bajos recursos

La mayor parte de la población en nuestro país es pobre, y se acoge al programa del seguro social para cubrir sus necesidades, aunque sean deficientes

Las necesidades básicas insatisfechas son mayor en la costa que en la sierra, esto se debe al fenómeno de la migración, pensando que en las grandes ciudades hay posibilidades de trabajo

Una contradicción grande que existe, es la que se vive en la amazonia, siendo la región de explotación de crudo, es la más olvidada con los más altos índices de pobreza y de insatisfacción por parte de sus habitantes, no se invierte para el cuidado de la naturaleza

Las modalidades de encontrar trabajo en nuestro país son obsoletas, no existe mucha información sobre conseguir empleo y las maneras antiguas siguen estando en la punta de las maneras como conseguir un empleo seguro.

En el país las remuneraciones son fijas en la mayoría de empleos, no son en base a esfuerzos proporcionados por los empleados

En un mercado como el ecuatoriano donde la mano de obra es abundante pero no barata existe facilidad para los empleadores en despedir y contratar con suerte personal más eficiente

El mercado laboral en Ecuador es poco dinámico, no existen un indicador para medir con exactitud las diferentes variables que se podrían analizar para mejor control

Para captar más capital de inversión es necesario una seguridad jurídica e indiscutiblemente una inversión extranjera, el estado no está en el punto de mover el mercado laboral

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA

- Víctor Aguilar (2007): *El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma* Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/240
- René Cortázar (2003): *Mercado Laboral, competitividad y empleo en Ecuador*
- Heckman, J. y C. Pagés, editores (2002). *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago: National Bureau of Economic Research y University of Chicago Press
- Lazear, E. (1990). *Job Security Provisions and Employment*. *Quarterly Journal of Economics*
- Mondino, G. y S. Montoya (2000). *The Effects of Labor Market Regulations on Employment Decisions by Firms: Empirical Evidence for Argentina*. Documento de Trabajo # R-391. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Martínez Guzmán Juan Pablo (2011) “Correa en la cumbre Bloomberg”
Recuperado de: <http://www.realidadecuador.com/2011/04/correa-en-mmmmla-cumbre-bloomberg-parte.html>
- Dr. Noboa Bejarano Gustavo (2000-2003) *ex presidente de la República del Ecuador*
- SAMUELSON, P. Y NORDHAUS, W., *Economía*. 17 Edición, Madrid 2002 McGraw Hill,
- Saavedra, J. y M. Torero (2000). *Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The Case of Peru*.
- Walter Williams (2007) *Necesidades económicas*. Rescatado de: <http://www.scbbs.net/craigs/Libib/necedad.html>
- BCE (Banco central del Ecuador) *indicadores macroeconómicos de empleo*

- FUENTES: OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2002. *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo 2001-2002. Febrero de 2002; base de datos de Indicadores de Desarrollo Mundial, la tasa de actividad económica y población económicamente activa, por sexo, grupos de edad de trece años, 1950-2010* www.ilo.org/global/lang--es/index.htm