



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Tesis de Grado

Previa a la obtención del Título de

ECONOMISTA

Tema:

**“INCIDENCIAS DE LAS REFORMAS LABORALES EN LA GENERACIÓN DE
INVERSIÓN DIRECTA INTERNA Y EXTERNA; Y SU REPERCUSIÓN EN EL
CRECIMIENTO DE LA ECONOMÍA ECUATORIANA PERIODO 1979 - 2008”.**

Director de tesis:

Econ. Luis Bolívar Barragán Vásquez.

Presentado por:

Ronald Xavier López Pazmiño

Guayaquil, Enero del 2010

*El hombre victorioso es aquel que hace
de sus limitaciones... El inicio de un
mundo sin límites...*

Ronald López. 2009

DEDICATORIA.

Después de vencer un sinnúmero de obstáculos que quisieron arrebatarme el sueño de alcanzar este objetivo, quiero dedicarle el fruto de mi esfuerzo, dedicación y constancia a la persona que en muchas ocasiones me brindó ese aliento, y esas ganas, para que este sueño sea ahora una realidad, Karolina Moreira, esto también te pertenece a ti.....

AGRADECIMIENTO.

Agradezco a DIOS creador del universo, que me dio y me seguirá dando la sabiduría y fortaleza para seguir adelante todos los días.

Agradezco a mi familia, quienes siempre me han brindado su apoyo, y han jugado un papel muy importante en la toma de decisiones, su apoyo fue de suma importancia, en especial a mi padre Sr. Orly López Vásquez, y mi madre Sra. Esther Pazmiño Alcívar.

No puedo dejar de mencionar a las siguientes personas que me brindaron su apoyo, tiempo, trabajo y experiencia sin ningún tipo de interés:

✚ Ec. Terry Christiansen

✚ Lda. Jacqueline Lindao.

✚ Ec. Juanita Morán.

✚ Ec. Segundo Guerra.

✚ Sr. Antonio Cali.

✚ Ec. Luis Barragán

✚ Dr. Bolívar Ulloa.

✚ Familia Cruz Mera.

✚ Srta. Sthefany Cedeño.

✚ Lda. María Pazmiño.

✚ Ec. Juan López.

✚ Ing. Rafer Cruz.

✚ Lda. Pamela Medranda.

DECLARACIÓN EXPRESA:

“La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Grado, me corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil”.

Ronald López Pazmiño.

ÍNDICE GENERAL.

	Pág.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN EXPRESA	V
ÍNDICE GENERAL	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ABREVIATURAS	XV
INTRODUCCIÓN	1
ANTECEDENTES	3
JUSTIFICACIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	10
HIPÓTESIS	11
METODOLOGÍA	12
CAPITULO I	
1.1 EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO: TEORÍAS ECONÓMICAS	13
1.1.a ENFOQUE NEOCLÁSICO	13
1.1.b ENFOQUE KEYNESIANO	17

1.2. TEORÍAS ALTERNATIVAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO	19
1.2.a ENFOQUE DE LOS MERCADOS SEGMENTADOS	19
1.2.b ENFOQUE DE RESTRICCIÓN EXTERNA	20
1.3 MODELOS DE MERCADO DE TRABAJO	20
1.3.a EL MERCADO DE TRABAJO Y LA INVERSIÓN	20
1.3.b LEY DE OKUN Y DESCOMPOSICIÓN DE LAS FLUCTUACIONES ECONÓMICAS	25
1.4 RIGIDEZ Y FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL: ORÍGENES Y CONCEPTOS	30
1.4.a ANÁLISIS DEL SISTEMA DE RIGIDEZ LABORAL	30
1.4.b ANÁLISIS DEL SISTEMA DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL	34
1.5 LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL	57
1.5.a LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL EN EL ECUADOR	59

CAPITULO II

2.1 GOBIERNO DE JAIME ROLDÓS AGUILERA – OSVALDO HURTADO LARREA	66
2.1.a PRINCIPALES LEYES O DECRETOS QUE INFLUYERON EN EL MERCADO LABORAL.	67
2.1.b COMPORTAMIENTO DE ALGUNAS VARIABLES LABORALES Y OTRAS.	69
2.2 GOBIERNO DE LEÓN FEBRES CORDERO	73
2.3 GOBIERNO DE RODRIGO BORJA CEVALLOS	77
2.3.a PRINCIPALES LEYES O DECRETOS QUE INFLUYERON EN EL MERCADO LABORAL.	78
2.3.b COMPORTAMIENTO DE ALGUNAS VARIABLES LABORALES Y OTRAS.	87
2.4 GOBIERNO DE SIXTO DURAN BALLÉN	91

2.3.a COMPORTAMIENTO DE ALGUNAS VARIABLES LABORALES Y OTRAS.	93
2.5 GOBIERNO DE ABDALA BUCARAM ORTIZ – FABIÁN ALARCÓN	97
2.5.a PRINCIPALES LEYES O DECRETOS QUE INFLUYERON EN EL MERCADO LABORAL.	99
2.5.b COMPORTAMIENTO DE ALGUNAS VARIABLES LABORALES Y OTRAS.	103
2.6 GOBIERNO DE JAMIL MAHUAD WITT – GUSTAVO NOBOA BEJARANO	105
2.6.a PRINCIPALES LEYES O DECRETOS QUE INFLUYERON EN EL MERCADO LABORAL.	112
2.6.b COMPORTAMIENTO DE ALGUNAS VARIABLES LABORALES Y OTRAS.	140
2.7 GOBIERNO DE LUCIO GUTIÉRREZ – ALFREDO PALACIO	144
2.7.a PRINCIPALES LEYES O DECRETOS QUE INFLUYERON EN EL MERCADO LABORAL.	149
2.7.b COMPORTAMIENTO DE ALGUNAS VARIABLES LABORALES Y OTRAS	182
2.8 GOBIERNO DE RAFAEL CORREA	185
2.8.a PRINCIPALES LEYES O DECRETOS QUE INFLUYERON EN EL MERCADO LABORAL.	187
2.8.b COMPORTAMIENTO DE ALGUNAS VARIABLES LABORALES Y OTRAS	198

CAPITULO III

3.1 ANÁLISIS DE DATOS	201
3.1.a DETERMINACIÓN DEL COSTE DE SEGURIDAD SOCIAL	201
3.1.b DETERMINACIÓN DEL COSTE DE DESPIDO	205
3.1.c DETERMINACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL	207
3.1.d DETERMINACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL	208
3.1.e CONFLICTOS LABORALES	210

3.1.f SALARIO PROMEDIO REAL EN DÓLARES	211
3.1.g TASA DE DESEMPLEO	211
3.1.h POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA	212
3.1.i APERTURA COMERCIAL	212
3.1.j ESTABILIDAD POLÍTICA	213
3.1.k LA INVERSIÓN DIRECTA PRIVADA	216
3.2 ESTIMACIONES Y RESULTADOS ECONOMÉTRICOS	218
3.2.a ESTIMACIONES DE LAS SERIES TRIMESTRALES	220
3.2.b ESTIMACIÓN DEL CRECIMIENTO DE LA INVERSIÓN DIRECTA PRIVADA EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES LABORALES Y SU REPERCUSIÓN EN EL CRECIMIENTO DE LA ECONOMÍA EN EL PERÍODO 1979 - 2008	220
3.2.c ECUACIÓN DEL MODELO ECONOMÉTRICO	222
3.2.d SIGNOS ESPERADOS	223
3.2.e RESULTADOS DE LA REGRESIÓN	224
3.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS	226
3.3.a VARIABLES INSTRUMENTALES	226
3.3.a.1 COSTE DE SEGURIDAD SOCIAL	226
3.3.a.2 COSTO DE DESPIDO TOTAL	227
3.3.a.3 ESTABILIDAD LABORAL	228
3.3.a.4 DETERMINACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL	228
3.3.a.5 CONFLICTOS LABORALES	229

3.3.a.6	SALARIO PROMEDIO REAL	229
3.3.a.7	TASA DE DESEMPLEO	230
3.3.a.8	APERTURA COMERCIAL	230
3.3.b	VARIABLES ENDÓGENAS	231
3.3.b.1	INVERSIÓN DIRECTA PRIVADA	231
3.3.b.2	CONSUMO FINAL DEL GOBIERNO	231
3.3.b.3	GASTO DEL GOBIERNO CENTRAL	232
3.3.b.4	POBLACIÓN	232
3.3.b.5	ESCOLARIDAD	233
3.3.b.6	ESTABILIDAD POLÍTICA	233
3.3.b.7	INFLACIÓN	234
CAPITULO IV		
4.1	CONCLUSIONES	235
4.2	RECOMENDACIONES	239
	BIBLIOGRAFÍA	240
ANEXOS		
ANEXO 1 A	BASE DE DATOS, SERIE ANUAL	2
ANEXO 1 B	BASE DE DATOS, SERIE ANUAL	4
ANEXO 2.	APERTURA COMERCIAL	6
ANEXO 3	CÁLCULO DEL DEFLACTOR DEL PIB	9
ANEXO 4	INVERSIÓN EXTERNA DIRECTA Y FBKF SECTOR	10

PÚBLICO NO FINANCIERO A VALORES REALES

ANEXO 5	CÁLCULO DE LA INVERSIÓN DIRECTA PRIVADA	11
ANEXO 6	COSTO DE SEGURIDAD SOCIAL TOTAL	12
ANEXO 7	ESTABILIDAD LABORAL	15
ANEXO 8 A	FLEXIBILIDAD LABORAL	18
ANEXO 8 B	FLEXIBILIDAD LABORAL	23
ANEXO 9	SALARIO PROMEDIO REAL	27
ANEXO 10 A	COSTO DE DESPIDO TOTAL	29
ANEXO 10 B	COSTO DE DESPIDO TOTAL	34
ANEXO 10 C	COSTO DE DESPIDO TOTAL	39
ANEXO 11	PIB REAL	41
ANEXO 12	INGRESO DEL GOBIERNO CENTRAL	45
ANEXO 13	GASTOS DEL GOBIERNO CENTRAL	49
ANEXO 14	IMPORTACIÓN REAL	53
ANEXO 15	EXPORTACIÓN REAL	57
ANEXO 16	CONFLICTOS LABORALES	61
ANEXO 17	TABLA DE DESEMPLEO	65
ANEXO 18	POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA	69
ANEXO 19	POBLACIÓN	73
ANEXO 21	INFLACIÓN	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

		Pág.
GRAFICO No. 1	COMPARACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL (SUCRES) NOMINAL Vs. REAL 1980 -1984	70
GRAFICO No. 2	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1980 - 1984	72
GRAFICO No. 3	COMPARACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL (SUCRES) NOMINAL Vs. REAL 1985 - 1988	74
GRAFICO No. 4	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1985 - 1988	76
GRAFICO No. 5	COMPARACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL (SUCRES) NOMINAL Vs. REAL 1989 - 1992	88
GRAFICO No. 6	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1989 - 1992	90
GRAFICO No. 7	COMPARACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL (SUCRES) NOMINAL Vs. REAL 1993 - 1996	94
GRAFICO No. 8	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1993 - 1996	96
GRAFICO No. 9	COMPARACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL (SUCRES) NOMINAL Vs. REAL 1997 -1998	103
GRAFICO No. 10	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1997 - 1998	104
GRAFICO No. 11.a	COMPARACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL (SUCRES) NOMINAL Vs. REAL 1999	142
GRAFICO No. 11.b	COMPARACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL (SUCRES) NOMINAL Vs. REAL 2000 -2002	142
GRAFICO No. 12	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS	143
GRAFICO No. 13	COMPARACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL (SUCRES) NOMINAL Vs. REAL	183
GRAFICO No. 14	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS	184
GRAFICO No. 15	COMPARACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL (SUCRES) NOMINAL Vs. REAL 2007 - 2008	199
GRAFICO No. 16	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 2007 -2008	200

ÍNDICE DE TABLAS.

		Pág.
TABLA No. 1	EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL NOMINAL Y REAL 1980 - 1984	70
TABLA No. 2	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1980 -1984	71
TABLA No. 3	EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL NOMINAL Y REAL 1985 - 1988	74
TABLA No. 4	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1985 - 1988	75
TABLA No. 5	EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL NOMINAL Y REAL 1889 - 1992	88
TABLA No. 6	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1989 - 1992	89
TABLA No. 7	EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL NOMINAL Y REAL 1993 - 1996	93
TABLA No. 8	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1993 - 1996	95
TABLA No. 9	EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL NOMINAL Y REAL 1997 - 1998	103
TABLA No. 10	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1997 - 1998	104
TABLA No. 11	EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL NOMINAL Y REAL 1999 - 2002	141
TABLA No. 12	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 1999 - 2002	142
TABLA No. 13	EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL NOMINAL Y REAL 2003 - 2006	182
TABLA No. 14	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 2003 -2006	183
TABLA No. 15	EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL NOMINAL Y REAL 2007 - 2008	198
TABLA No. 16	EVOLUCIÓN DEL PIB REAL, IED, DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y OTROS 2007 - 2008	199
TABLA No. 17	DESGLOSE DEL APORTE PATRONAL	202

TABLA No. 18	TIPOS DE CONTRATOS	203
TABLA No. 19	COSTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO	205
TABLA No. 20	DETERMINACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL	207
TABLA No. 21	DETERMINACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL	209
TABLA No. 22	HECHOS QUE PROVOCARON INESTABILIDAD POLÍTICA	213
TABLA No. 23	SIGNOS ESPERADOS	223
TABLA No. 24	MODELO ECONOMETRICO	224

ABREVIATURAS.

ODCE	ORGANISATION FOR ECONOMIC CO – OPERATION AND DEVELOPMENT
IDAE	INVERSION DIRECTA AL EXTERIOR
IED	INVERSIÓN DIRECTA PROCEDENTE DEL EXTERIOR
PII	POSICIÓN DE INVERSIÓN INTERNACIONAL
NIC	NEWLY INDUSTRIALIZING COUNTRIES
CSST	COSTO DE SEGURIDAD SOCIAL TOTAL
CDT	COSTO DE DESPIDO TOTAL
EL	ESTABILIDAD LABORAL
FL	FLEXIBILIDAD LABORAL
CL	CONFLICTOS LABORALES
SPR	SALARIO PROMEDIO REAL
Ln_SPR	LOGARITMO NATURAL DEL SALARIO PROMEDIO REAL
TD	TASA DE DESEMPLEO
IDP	INVERSIÓN DIRECTA PRIVADA
Ln_IDP	LOGARITMO NATURAL DE LA INVERSIÓN DIRECTA PRIVADA
CFG	CONSUMO FINAL DEL GOBIERNO
Ln_CFG	LOGARITMO NATURAL DEL CONSUMO FINAL DEL GOBIERNO
IGC	INGRESOS DEL GOBIERNO CENTRAL
Ln_IGC	LOGARITMO NATURAL DEL INGRESOS DEL GOBIERNO CENTRAL
GGC	GASTO DEL GOBIERNO CENTRAL
Ln_GGC	LOGARITMO NATURAL DEL GASTO DEL GOBIERNO CENTRAL
EP	ESTABILIDAD POLÍTICA
PIB	PRODUCTO INTERNO BRUTO
Ln_PIB	LOGARITMO NATURAL DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO

“INCIDENCIAS DE LAS REFORMAS LABORALES EN LA GENERACIÓN DE INVERSIÓN DIRECTA INTERNA Y EXTERNA; Y SU REPERCUSIÓN EN EL CRECIMIENTO DE LA ECONOMÍA ECUATORIANA PERIODO 1979 – 2008”.

INTRODUCCIÓN.

En una economía, los inversionistas buscan a través de su capital poder obtener ganancias, por lo cual crean empresas para producir bienes o servicios que satisfagan las necesidades de una determinada población. Para la producción de estos bienes o servicios, el inversionista necesita de mano de obra que contribuya a la producción.

Los trabajadores a cambio de su trabajo reciben una remuneración, actualmente en la mayoría de las economías se realiza a través de unidades monetarias, esta remuneración le permite al trabajador abastecerse de los bienes y servicios necesarios para su subsistencia y la de su familia, con lo que el ciclo económico se cerraría, hablando del hipotético caso de una economía cerrada. Pero:

¿Qué sucede cuando la producción de esos bienes y servicios que necesitan los habitantes de cierta economía son producidas en una economía vecina?

¿Qué sucede cuando la economía no cuenta con la suficiente mano de obra dispuesta a la producción de determinados bienes o servicios?

¿Qué sucede cuando la economía no posee las materias primas para la producción de determinados bienes o servicios?

Estas interrogantes conllevan a que las economías busquen encontrar un equilibrio en un mercado abierto.

Para poder hallar el equilibrio la sociedad a través del estado ha instaurado un marco jurídico que permita alcanzar este objetivo, donde los factores de producción generen un crecimiento sostenido de la economía.

Pero las leyes no son estáticas y cambian al pasar de los años ajustándose a las necesidades de los agentes económicos o a los objetivos que el Estado busca alcanzar, esto ha permitido que a lo largo de la historia de la sociedad moderna existan etapas muy marcadas con lo que respecta a las diferencias que han existido entre los dueños del capital y los dueños de la mano de obra.

El presente trabajo describe y analiza la evolución de la institucionalidad del mercado laboral Ecuatoriano a partir del retorno al sistema democrático (Año 1979), esto permite iniciar un análisis estructural del impacto de las variables reales de la economía como consecuencia de los cambios en el mercado laboral.

ANTECEDENTES.

La institucionalidad laboral juega un papel predominante en la modalidad de desarrollo de las economías. Al iniciarse la década de los años ochenta se observó que los mercados de trabajo de Latinoamérica iniciaban un nuevo esquema de regulación del mercado de trabajo, pasando de un sistema de rigidez a un sistema más flexible, en lo que concierne a niveles de salarios a si como a los costos de contratación y despido.

Nuestro país, no alejado de la realidad del continente, ha estado inmerso por la centralización de la mano de obra y la rigidez en la movilidad del factor de trabajo. Si a esto se suma una legislación laboral precaria y confusa, con poco poder de regulación y un excesivo poder de influencia del sindicalismo (especialmente del sector público), tendremos como resultado una reducción de la dinámica del mercado de trabajo y un freno a la iniciativa de los empresarios a abrir nuevas empresas y por ende crear nuevas fuentes de empleo. En efecto, los costos laborales de despido, contratación y renovación de relación de dependencia fueron antes de la dolarización los segundos más altos en la región (apenas superados por Bolivia).

Esos altos costos significaron en algunos casos la pérdida de competitividad de algunos sectores de la economía ecuatoriana la cual se compensaba relativamente con la implementación de políticas devaluatorias de moneda a nivel del gobierno así como la sustitución de factores de producción por recursos de menor calidad y rendimiento a nivel de las empresas.

Sin embargo, esas dos prácticas se volvieron insostenibles para finales de la década del 90s por la caída del sucre frente al dólar y el declive en la demanda mundial por materia prima (principal oferta exportable del país) proveniente del mundo subdesarrollado, planteando tanto para las autoridades económicas como para las sectoriales la creación e implementación de nuevas políticas y reformas consecuentes con la realidad de esos momentos. Con dichas reformas estructurales, se introdujeron algunas modificaciones a las modalidades de contratación ya existentes, con el firme objetivo de descentralizar el mercado de trabajo, favoreciendo a una mayor movilidad en el factor trabajo.

Con la llegada de la dolarización (año 2000) se profundizan algunos “ajustes” en el mercado laboral, con el objeto en firme de reducir los costos laborales para volver más competitivas a las empresas nacionales tanto públicas como privadas. Inicialmente se hicieron cambios en lo que se refiere a cuadros de remuneraciones sectoriales y compactación de remuneraciones accesorias así; Esos primeros pasos tuvieron como objetivo la aplicación de la flexibilización laboral la cual se hizo más visible con dos reformas:

- 1) La autorización para el funcionamiento de las empresas de colocación o de “tercerización” (1998).
- 2) La introducción de la contratación por horas (2000).

A nivel de la teoría de la flexibilización laboral se supone que con una mayor movilidad y descentralización el factor de trabajo se especializa más y por tanto puede llegar a obtener salarios competitivos y acordes a su aptitud.

Por otro lado, la descentralización supondría la reducción de costos de contratación y despido en los empleadores de manera que podrían elegir que funciones se mantendrían con “personal fijo” y en qué actividades se rotaría “personal variable” ya sea por la poca especialización de la mano de obra o la reducida modernidad en la función a desempeñarse.

Sin embargo, la práctica en el Ecuador refleja que desde la introducción de estas reformas, la dinámica laboral atraviesa por sucesivas crisis.

JUSTIFICACIÓN.

a. Justificación Teórica

Una labor, un trabajo, es siempre una “actividad transformante”. El trabajo al que se hace referencia, es toda aquella actividad que el hombre desarrolla para procurarse los medios de sustento de la vida propia y de su familia. Esto se basa sobre el derecho que todo hombre tiene a la iniciativa laboral, que le permite usar libremente sus talentos personales en orden a desarrollar una actividad justa que le resulte provechosa.

El acceso al trabajo y al ejercicio de la profesión, deben estar abiertos a todos sin discriminación, abierto a hombres y mujeres, a autóctonos e inmigrantes, a personas de cualquier color, y a los discapacitados.

La institucionalidad laboral jugó un importante papel en la modalidad de desarrollo, tanto en América Latina como en los países industrializados. Con la crisis de esta modalidad muchos de sus esquemas de regulación de la producción y distribución perdieron vigor, entre ellos los del mercado de trabajo.

En nuestro país, el ajuste estructural, que comenzó con la nueva etapa democrática, fue el contexto en el cuál se produjo esta evolución del mercado laboral. La flexibilización laboral, una mayor apertura comercial, las propuestas privatizadoras, la apertura financiera, las reformas de la política cambiarias, la reforma tributaria; fueron los puntales básicos de este cambio. Las reformas

propuestas, estaban diseñadas para lograr un mejor funcionamiento del aparato económico teniendo como pilar fundamental a la eficiencia del mercado libre, abierto y competitivo; dejando atrás el modelo estado-céntrico, cerrado y proteccionista que había dominado las décadas anteriores a los 80s. Sin embargo, los resultados no han sido los prometidos quizás debido a la mala o incompleta implementación de las reformas.

De esta manera, un crecimiento económico elevado y estable es una condición necesaria para la generación de empleo productivo. Sin embargo, en el contexto de una alta y creciente heterogeneidad de las estructuras productiva y ocupacional, el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para solucionar los problemas laborales. Por medio de las políticas laborales y del mercado de trabajo hay que apoyar estos esfuerzos, para superar cuatro retos, a saber: i) mejorar la productividad laboral; ii) generar empleo productivo; iii) desarrollar mecanismos de protección coherentes con el nuevo contexto económico, y iv) fomentar la inserción laboral de grupos con problemas específicos de acceso al empleo productivo.

b. Justificación Metodológica

Con la finalidad de determinar el grado de explicación de las variables que en el presente estudio se proponen analizar, utilizaremos el método conocido como variables instrumentales, herramienta que nos permitirá contestar la hipótesis planteada.

c. Justificación Práctica

La presente investigación se justifica en forma práctica con la aplicación de los conocimientos adquiridos durante nuestra carrera universitaria en el área económica especialmente en: econometría, crecimiento y desarrollo económico, matemáticas y con ello, la obtención del título de Economista.

Adicionalmente, el presente estudio servirá como referencia para mejorar la eficiencia en la toma de decisiones de políticas económicas efectuadas por los gobernantes de turno a través de las leyes y decretos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El funcionamiento de los mercados depende en gran parte de las reglas que comprometen a los diferentes actores. Para que las reglas de un mercado específico cumplan con su propósito, estas deben ser coherentes con las dinámicas económicas, sociales y políticas preponderantes, así como también con el conjunto de las reglas en otros mercados. Lo que apunta a generar información sobre el dinámico mundo del trabajo, el mismo que está marcado por los avances tecnológicos y el desarrollo productivo, de una economía inmersa en un mundo cada vez más globalizado.

El presente trabajo se enfoca en el papel que desempeña sobre el mercado laboral ecuatoriano las regulaciones (sean estas de orden rígido o flexible), los mecanismos de su negociación y fijación, puesto que es prioritario establecer los problemas y peculiaridades del mismo, para poder identificar cuáles son los obstáculos que no han permitido la utilización de un modelo exitoso; Y de esta manera, proponer políticas que sean efectivas, eficientes y consistentes en el tiempo.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

d. Objetivo General

Demostrar y analizar mediante el análisis empírico, el impacto que las reformas laborales han tenido sobre la generación de inversión directa (interna y externa) y su repercusión sobre el crecimiento de la economía para el periodo comprendido entre los años 1979 al 2008.

e. Objetivos Específicos

- Analizar el comportamiento de los agentes económicos frente a las leyes referente al mercado laboral.
- Describir los diferentes modelos de mercado laboral implementados en nuestro país. Modelos rígidos y modelos flexibles.
- Analizar e interpretar los resultados obtenidos en el estudio econométrico realizado.
- Diseñar recomendaciones dirigidas a la mejora del modelo de mercado laboral que sirva como herramienta de política económica para los gobiernos de turno.

HIPÓTESIS.

Frente a los antecedentes expuestos y a la relevancia de la problemática descrita, la hipótesis planteada es la siguiente:

“Las leyes o regulaciones laborales instauradas en nuestro país han inducido a una reducción en la inversión directa interna y externa; lo que a su vez ha conllevado a una disminución en el crecimiento de la economía Ecuatoriana”.

METODOLOGÍA.

La metodología a utilizarse en el presente estudio empírico, referente a las “Incidencias de las Reformas Laborales en la Generación de Inversión Directa Interna y Externa y su repercusión en el crecimiento de la economía periodo 1979 – 2008”, se la dividido de la siguiente manera:

❖ Capitulo 1.

En este capítulo, la metodología utilizada, es el análisis de teorías de diferentes autores sobre aspectos relacionados al mercado laboral, realizando un compendio de sus aspectos más relevantes con el objetivo de que estos sirvan de instrumentos para la elaboración del modelo econométrico empírico.

❖ Capitulo 2.

En este capítulo, la metodología utilizada es el análisis cronológico - coyuntural de las leyes y principales variables económicas durante el periodo de tiempo objeto de este estudio.

❖ Capitulo 3.

En este capítulo la metodología utilizada es el análisis econométrico de las variables objeto del estudio a través del método de variables instrumentales.

❖ Capitulo 4.

En este capítulo la metodología utilizada es el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el análisis econométrico.

1.1 EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO: TEORÍAS ECONÓMICAS.

El debate establecido en torno al óptimo funcionamiento del mercado de trabajo no es un tema reciente, ya que este se originó en la base de lo que constituyó la “Revolución Keynesiana” de los años treinta, y que en gran medida permitió superar el desempleo generalizado que produjo la gran depresión, especialmente en los países desarrollados.

En la actualidad, en nuestro país (Ecuador), esta discusión se polariza entre las concepciones neoclásicas abanderadas por los organismos financieros internacionales y las concepciones estructuralistas encabezadas por ciertos teóricos y organismos de la región, y que responden, en unos casos, a planteamientos de origen keynesiano, o se originan en postulados que obedecen la restricción externa como la relevante para nuestra economía.

1.1.a Enfoque Neoclásico.

El análisis neoclásico del mercado de trabajo es un análisis exclusivamente microeconómico, y su principal objetivo es el de establecer cómo se determina el nivel de equilibrio del empleo y el nivel de salarios de equilibrio.

En líneas generales, los elementos centrales del modelo microeconómico neoclásico son los siguientes:

- i) En la economía existe un mercado de trabajo que es homogéneo.
- ii) Precios y salarios son perfecta e instantáneamente flexibles.
- iii) Existe competencia perfecta tanto en el mercado de bienes como en el de factores.

- iv) Los agentes económicos son maximizadores.
- v) Tanto la oferta como la demanda de trabajo, son funciones de los salarios reales.

La derivación de la demanda de trabajo como una función del nivel de los salarios reales, se realiza a partir de los siguientes supuestos:

- i) Hay infinitas técnicas productivas (la función de producción es continua y posee primera y segunda derivada). Las empresas minimizan costos en la selección de la técnica productiva. La selección de la técnica productiva pasa a depender de los precios relativos de los factores productivos, y las empresas pueden alterar rápidamente la combinación de éstos ante un cambio en sus precios relativos.
- ii) Las empresas maximizan utilidades y esto determina el nivel de producción;
- iii) El precio del trabajo (y también el de los precios) es exógeno para la empresa. Se hace explícito este supuesto para reiterar que se está considerando el caso de la empresa que enfrenta mercados de bienes y factores que son perfectamente competitivos (Meller, 1982).

Dados los tres supuestos anteriores se llega a la regla optimizadora de que la empresa contrata trabajo hasta el punto en que el valor de la productividad marginal de la mano de obra se iguala con el precio del trabajo;

$$P * Pmg = W ; \quad \text{donde}$$
$$Pmg = W/P = \text{Demanda de Trabajo.}$$

Este análisis que se ha realizado para una empresa perfectamente competitiva se lo hace extensivo para toda la economía, y así, ignorando los problemas de agregación, se obtiene la demanda de trabajo de toda la economía (Meller, 1982).

En el caso de la oferta de trabajo, se utilizan los siguientes tres supuestos (Branson, 1979):

- i) El ser humano valora el ocio; el trabajo significa un sacrificio de dicho ocio y, en consecuencia, tiene que ser remunerado.
- ii) Esto le produce al ser humano una disyuntiva según la cual tiene que escoger entre horas de ocio y el poder de compra del ingreso que genera la compensación por su trabajo. Estos dos elementos constituyen la función de bienestar de cada ser humano.
- iii) Los seres humanos son optimizadores y tratan de maximizar su función de bienestar individual.

Dados los tres supuestos anteriores, cada trabajador escoge una determinada combinación de horas de ocio e ingreso que tiene como subproducto el número de horas que está dispuesto a trabajar, y que constituye su oferta de trabajo.

Esta oferta de trabajo va a depender del salario nominal y del nivel de precios de los bienes que desee comprar. Análogamente a lo que se hace con la demanda de trabajo, este análisis para un trabajador en particular se hace extensivo para todos los trabajadores de la economía (ignorando los problemas de agregación), obteniendo la oferta agregada de trabajo de la economía.

El análisis anterior se sintetiza en el gráfico microeconómico tradicional de la demanda y oferta de trabajo. La demanda de trabajo es una función inversa de los salarios reales. Esto se debe a que la productividad marginal de la mano de obra, ceteris paribus (para una cantidad fija de los otros factores productivos), es decreciente. La oferta de trabajo es una función directa de los salarios reales. Si

bien el efecto ingreso y el efecto sustitución actúan en sentido contrario en la derivación de la oferta de trabajo del individuo (esto es lo contrario de lo que sucede con la demanda de bienes del consumidor), se supone que el efecto sustitución prevalece por sobre el efecto ingreso (por tanto, a mayores niveles de salario, el individuo está dispuesto a trabajar más horas).

La intersección de la oferta y de la demanda de trabajo permite establecer simultáneamente el nivel de equilibrio de empleo y del salario real. Este equilibrio tiene la característica de ser estable. Es decir que ante cualquier divergencia que produzca desplazamientos del equilibrio, se producirán "automáticamente" presiones para llevar el sistema hacia el punto de equilibrio. El sistema de precios y salarios, perfecta e instantáneamente flexible, es el mecanismo que permite este ajuste automático.

Las implicaciones de este modelo microeconómico neoclásico son las siguientes:

a) Si el sistema de precios y salarios es flexible, la economía va a funcionar con pleno empleo.

b) Si en una determinada economía se observa la existencia de desocupación, esto se puede explicar por:

i) Es un fenómeno transitorio que será eliminado por el mecanismo automático de precios flexibles del sistema de mercado. En consecuencia, no es necesaria la implementación de políticas económicas específicas para reducir esa desocupación;

ii) Es un fenómeno voluntario, por cuanto los desocupados valoran relativamente, en demasía, su tiempo de ocio y no están dispuestos a sacrificarlo a las tasas de salarios vigentes en el mercado de trabajo;

iii) Existen rigideces en el mercado de trabajo, las cuales evitan el funcionamiento del mecanismo de precios flexibles produciendo así un problema de desequilibrio que se manifiesta en la existencia de desocupación.

Dichas rigideces responderían a distintos factores institucionales tales como la existencia de sindicatos y leyes de salario mínimo que producen alteraciones al libre funcionamiento del mercado de trabajo. La política económica debe orientarse a la eliminación de dichas rigideces para que así opere el mecanismo de precios y se llegue al equilibrio en el mercado de trabajo.

c) Una reducción en los salarios (monetarios) de los trabajadores es la vía más eficiente para la eliminación de la desocupación. La caída de los salarios monetarios, ceteris paribus, produce una reducción en los costos de producción lo cual se traduce en una baja en los precios de los bienes; esta baja en los precios de los bienes estimula la demanda, la cual promueve un aumento de la producción y por ende del empleo. Nótese que debido a que la productividad marginal del trabajo es decreciente y a que las empresas maximizan utilidades, la reducción de salarios monetarios experimentada por los trabajadores, se compensa de manera exacta con la reducción en la productividad de la mano de obra, que se origina debido al aumento de la producción (Keynes 1936).

1.1.b Enfoque Keynesiano.

El modelo macroeconómico keynesiano produce resultados totalmente diferentes a los que se obtienen con el modelo macroeconómico clásico.

a) Como se señaló previamente, el problema de la ocupación (o desocupación) de la economía es un problema macroeconómico y, por lo tanto, para su análisis se requiere del instrumental correspondiente. Por lo tanto, lo que sucede en el mercado de bienes tiene que afectar al mercado de trabajo.

b) A nivel macroeconómico, es la demanda agregada o nivel de gastos de la sociedad, la que determina el nivel de producción. Esto es lo que algunos llaman la ley de keynes (" la demanda crea su propia oferta").

c) El mecanismo de precios es prácticamente rígido en el corto plazo.

El modelo keynesiano plantea que la presencia de desequilibrios en el mercado de bienes, especialmente en épocas recesivas, lleva a que en la economía en su conjunto no se pueda realizar la producción planeada, a los precios que rigen en los mercados. Al darse esta situación, y aun cuando los salarios reales fueran los correspondientes al equilibrio neoclásico, la falta de demanda efectiva llevaría a que las firmas contratarán sólo aquella mano de obra cuya producción va a encontrar "mercado" para ser realizada. A este desempleo se lo caracteriza como "desempleo keynesiano".

Es decir, qué para los keynesianos, el mercado de trabajo no funciona con niveles de equilibrios automáticos o friccionales, sino que se caracteriza por funcionar en condiciones de desequilibrio, especialmente en situaciones de recesión. Por lo tanto, no cabe aceptar la presencia de desempleo friccional sino de desempleo involuntario (Márquez G. y Mezzera J. 1987).

Desde la perspectiva keynesiana la relación entre salarios reales y empleo, se examina a través de una demanda por trabajo restringida, en donde el nivel de ventas factible determina el nivel de producto y, a través de la función de producción, el nivel de empleo. En particular, en un régimen keynesiano de economía cerrada, en modelos de un período y sin efectos distributivos en las funciones de gasto, el empleo es independiente de los salarios reales.

En modelos keynesianos de economía abierta, sin efectos de precios relativos sobre la absorción, el empleo depende negativamente de los salarios reales (en términos de transables), si las condiciones de Marshall-Lerner se cumplen (Solimano, 1986). Por otra parte, en modelos en los que el consumo depende positivamente de los salarios reales y este efecto domina el efecto adverso de aumentos de salarios reales sobre las exportaciones netas, los salarios reales y el empleo se relacionan positivamente (Solimano Andres, 1987).

1.2 TEORÍAS ALTERNATIVAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO.

1.2.a Enfoque de los Mercados Segmentados.

El enfoque de segmentación tiene sus orígenes en trabajos publicados por Dunlop (1938), Kerr (1950), Doeringer y Piore (1971), Edward, Reich y Gordon (1982) y, Sousa y Tokman (1986), en su versión latinoamericana.

El sustento analítico de la teoría de los mercados segmentados se puede sintetizar en las siguientes hipótesis:

- i) El mercado de trabajo se puede describir mejor como segmento que como un agregado homogéneo, pudiendo estos segmentos reducirse a dos sectores, llamados formal e informal o sector protegido y sector no protegido.
- ii) Los salarios y el empleo son determinados de manera diferente en ambos segmentos.

- iii) La segmentación tiende a ser un fenómeno permanente a través de distintos tipos de restricciones sobre la movilidad intersectorial de la mano de obra.
- iv) En el sector informal de la economía, la productividad potencial de los trabajadores que allí laboran sería mayor a la efectivamente observada.

La segmentación del mercado laboral puede definirse como aquella situación donde debido a barreras (institucionales o de otro tipo), a la movilidad ocupacional entre sectores, un trabajador en el sector de «bajos salarios» no tiene completo acceso a un trabajo en el sector de «salarios altos», en el cual labora un trabajador con idénticas cualidades observables (Taubman y Walter, 1986). Solimano (1988), define el mercado de trabajo segmentado como aquel en el cual un trabajador con la misma productividad es pagado distinto entre diferentes ocupaciones. El mismo autor también define segmentación como aquella situación en la cual dos trabajadores con igual capital humano tienen distintos valores presentes de sus ingresos futuros del trabajo.

Algunos autores citan como una primera fuente de segmentación el hecho que en el sector formal generalmente existen sindicatos y leyes de salarios mínimos, que producen una estructura de salarios reales mayores que la estructura de remuneraciones que garantizaría pleno empleo en la economía. Otros afirman que las diferencias en las estructura del mercado de bienes entre distintas industrias de la economía es el génesis de la segmentación del mercado laboral. Según esta argumentación, tendríamos como fuente de segmentación a la existencia de rentas cuasimonopólicas incorporadas en los salarios, debido a que las tasas de retorno de los factores productivos no se igualan cuando coexisten en la economía sectores oligopólicos con sectores competitivos, y a la existencia de sindicalización y regulación estatal.

1.2.b Enfoque de Restricción Externa.

La existencia de una restricción externa limitativa es, en la actualidad, un caso particular que prevalece en la mayoría de los países latinoamericanos.

En este caso, un aumento de salarios reales que dé origen a una pérdida de competitividad externa (apreciación del tipo de cambio real), debe compensarse con reducciones del gasto y el empleo, considerando que la economía debe ajustarse a un límite máximo de disponibilidad de divisas. En este caso la relación entre salarios reales y empleo será necesariamente negativa (Meller y Solimano, 1985).

1.3 MODELOS DE MERCADO DE TRABAJO.

1.3.a El Mercado de Trabajo y la Inversión.

La teoría de la senda de desarrollo de la inversión directa, elaborada inicialmente por John Dunning en 1981, establece la existencia de una relación en forma de U o J (a través de cuatro etapas) entre la posición de inversión internacional de un país (que se puede representar por la diferencia entre el stock de inversión directa al exterior y del exterior, per cápita) y su nivel de desarrollo económico (representado por el PIB o PNB per cápita).

La senda de desarrollo de la inversión directa es un concepto elaborado por Dunning (1981) y desarrollado, entre otros, por Tolentino (1993), Narula (1996) y Dunning y Narula (1998). Establece la existencia de una relación entre la posición de inversión internacional de un país (normalmente aproximada por el stock de inversión directa al exterior neta per cápita, es decir, la diferencia entre el stock de inversión directa al exterior y el stock de inversión directa procedente del exterior,

per cápita) y su nivel de desarrollo económico (que suele aproximarse por el PIB o PNB per cápita).

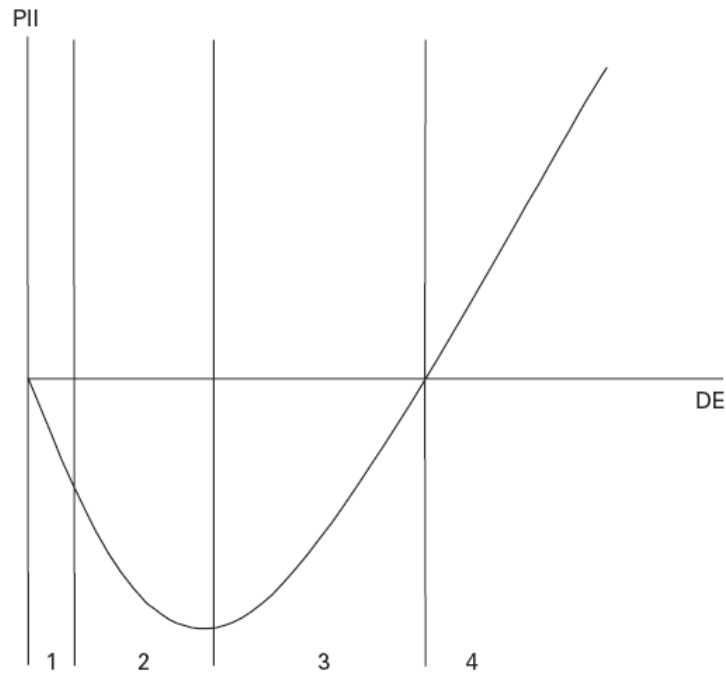
Según la concepción inicial de la teoría de la senda, esta relación pasa por cuatro etapas a medida que aumenta el desarrollo económico del país (gráfico1), siendo clave, en el paso de una a otra, los cambios en las ventajas de propiedad, internalización y localización (ventajas OLI) a los que se enfrentan las empresas foráneas que invierten en el país y las empresas domésticas que invierten en el exterior, cambios que se producen de manera paralela y motivados por los cambios en el desarrollo económico nacional. En este sentido, el paradigma ecléctico (Dunning, 1977, 1993) sostiene que para que se produzca inversión directa, la empresa inversora ha de poseer ventajas de propiedad (por ejemplo ventajas tecnológicas, organizativas o de marketing) que le permitan competir con empresas instaladas en el mercado de destino y que compensen los costes de operar en un entorno foráneo (Hymer, 1960); ventajas de internalizar sus operaciones exteriores, que se deben a la minimización de los costes de transacción (Coase,1937; Williamson, 1975,1985, Buckley y Casson, 1976) y el lugar de destino de la inversión ha de poseer ventajas de localización suficientes.

A continuación, se presentan algunas características de estas etapas de la senda de desarrollo de la inversión directa¹.

Etapas 1: La inversión directa al exterior (IDAE) es casi nula y la inversión directa procedente del exterior (IDE) no es aún demasiado elevada, lo que da lugar a un nivel de posición de inversión internacional (PII) negativo pero de escasa cuantía. La IDE no es elevada debido a la falta de atractivos de localización del país, por ejemplo sistema económico poco apropiado, mala infraestructura o trabajo poco cualificado. Y la IDAE es casi nula por la falta de ventajas de propiedad de las empresas domésticas.

¹ Cabe decir que las características de cada etapa son teóricas e ideales, cada país tendrá su propia senda idiosincrática, pero su evolución se puede sostener que se aproximará a la que se describe.

LA SENDA DE DESARROLLO DE LA INVERSIÓN CON CUATRO ETAPAS



PII: Posición de inversión internacional

DE: Nivel de desarrollo económico

Etapa 2: La IDE aumenta de manera considerable y la IDAE aunque también crece, todavía se encuentra a un bajo nivel, con lo cual la PII se hace más negativa. La IDE aumenta porque el país mejora sus ventajas de localización (mercado más extenso o con mayor poder adquisitivo, mejor infraestructura, mejor sistema económico-político o trabajo más cualificado).

Las empresas foráneas querrán masivamente explotar sus ventajas de propiedad tecnológicas u organizativas en este país, tenderán a aumentar sus inversiones en sectores de media-alta tecnología (a lo que coadyuvará el aumento de los salarios domésticos) e incrementarán sus ventajas de internalización. La IDAE también crece porque las empresas domésticas empiezan a desarrollar ventajas de propiedad, a medida que se desarrolla su sistema tecnológico y aumenta el capital humano (activos creados).

Etapa 3: La IDAE crece más que la IDE debido a una ralentización de la inversión foránea o a un aumento espectacular de la IDAE, que tiene como consecuencia que la PII se haga cada vez menos negativa, hasta llegar a cero. La IDE se puede ralentizar al tener que competir las empresas extranjeras con empresas domésticas cada vez más fuertes. Sus ventajas de propiedad dependen cada vez más de nuevas innovaciones tecnológicas o de otra índole. Sus inversiones son en sectores intensivos tecnológicamente e importan mucho sus ventajas de internalización. Cada vez se sienten más atraídas por los activos creados del país y no tanto por sus activos naturales, comenzando así las inversiones en busca de activos estratégicos para aumentar su competitividad. La IDAE crece de manera considerable gracias a unas ventajas de propiedad de las empresas autóctonas cada vez más fuertes. Las ventajas de internalización y de coordinación de activos geográficamente dispersos empiezan a importar y comienzan a producirse inversiones en busca de eficiencia y de activos estratégicos (prueba de ello es el aumento del fenómeno de traslación de operaciones poco competitivas a países con menores costes).

Etapa 4: La IDAE supera a la IDE y sigue creciendo relativamente más, con lo cual la PII se hace cada vez más positiva. Las empresas domésticas compiten en igualdad de condiciones con las foráneas. Las ventajas de localización del país se basan ya en la existencia de activos creados.

Las empresas domésticas penetran fácilmente los mercados exteriores, aumentando sus inversiones para la adquisición de activos que aumenten su competitividad e incrementando las inversiones que mejoren su eficiencia.

En las últimas extensiones de esta teoría (Dunning y Narula, 1998), se contempla la existencia de una quinta etapa, por la que estarían transitando ahora los países más adelantados como Estados Unidos, Japón o Reino Unido, caracterizada básicamente por el hecho de que al principio la PII disminuye por un aumento

relativo de la IDE para después producirse una igualación de facto entre la IDE y la IDEA y un equilibrio alrededor del punto en que la PII se iguala a cero.

1.3.b Ley de Okun y Descomposición de las Fluctuaciones Económicas.

La descomposición de las fluctuaciones del PIB ha sido enormemente estudiada por diversos autores como por ejemplo Blanchard y Quah (1989), Campbell, John y Mankiw, Gregory (1987 a) y Gulli (2004).

El espíritu del trabajo original de Okun (1962) era medir el gran costo social del desempleo por la pérdida de producto potencial que produce. Básicamente el coeficiente de Okun es un coeficiente de oferta que mide la brecha entre el nivel de PIB que se lograría si la demanda agregada fuese compatible con la tasa natural de desempleo (la que permite alcanzar el pleno empleo de la fuerza laboral), esto es el PIB potencial, y el PIB observado.

El PIB potencial depende del nivel de tecnología, conocimientos, habilidades, educación de la fuerza laboral existentes en un momento dado del tiempo. Cuando la tasa de desempleo sube por encima de su nivel “natural” no se utiliza todo el potencial de la economía. A su vez esto repercute negativamente en el futuro PIB potencial - al decir de Okun- porque la pérdida de PIB implicada por el desempleo significa que hay una cantidad de bienes de capital físico y humano que se dejaron de producir y que afectarán la futura capacidad productiva de la economía. Una vez más esta pérdida de potencial debe considerarse a la hora de formular política económica. El planteo que hace Okun es que la tasa de desempleo es una variable proxy para estimar cuánto producto se pierde cuando la tasa de desempleo es superior a la natural.

La tasa natural de desempleo merece un comentario. Siguiendo a Gregory Mankiw (2000), la tasa natural es la tasa que existiría en el estado estacionario. En esta

situación la tasa de desempleo no varía gracias a que el número de personas que encuentran trabajo coincide con el número de personas que pierden un empleo, dada la fuerza laboral o P.E.A. El primer grupo depende de la tasa de creación de empleo, esto es, la proporción de personas desocupadas que encuentran trabajo por período de tiempo. El segundo grupo, de la tasa de destrucción de empleo, el porcentaje de personas empleadas que se queda sin trabajo por período de tiempo.

Así, a mayor tasa de destrucción de empleo mayor es la tasa natural de desempleo y ésta es menor a menor tasa de creación de empleo.

Las causas de que la tasa natural de desempleo (o tasa de desempleo de “pleno empleo”) sea distinta de cero son resumidas por el profesor Mankiw en dos grandes puntos: el desempleo friccional y la rigidez de salarios.

El primero ocurre por falta de coincidencia inmediata entre el momento en que un individuo pierde su empleo y el momento en el que encuentra otro. Vale decir, hay un periodo de “búsqueda”. Factores de política económica como el Seguro de Desempleo tienden a aumentar este tipo de desempleo porque el salario de reserva de una persona es más alto cuando cuenta con un ingreso sustituto de su ingreso laboral.

La inflexibilidad de los salarios a la baja es generada porque el salario promedio vigente es superior al que vaciaría el mercado laboral. Aquí los trabajadores “esperan” por el surgimiento de un puesto laboral al salario corriente. La rigidez salarial puede aparecer por leyes de salario mínimo (en Argentina, salario mínimo, vital y móvil), por el poder ejercido por los sindicatos o por la concepción de los “salarios de eficiencia” que manejan las empresas.

Hay otras cuestiones como la duración del desempleo y la composición demográfica del grupo de parados que también deben considerarse en un estudio de desempleo.

Conducta Optimizadora Subyacente

El sustento de la ley de Okun puede ser explicada por la teoría del ciclo real de los negocios. Según esta teoría los ciclos son respuestas óptimas de los individuos a perturbaciones inevitables en los estados de la naturaleza y las fluctuaciones en la tasa de desempleo responden a la sustitución intertemporal que hacen las personas entre ingreso laboral y ocio.

Así, recatando el hecho estilizado de que las horas de trabajo son procíclicas, encontramos que durante las recesiones los individuos disminuyen su oferta de trabajo porque consideran que los ingresos laborales (y el PIB) son bajos en relación a los ingresos laborales futuros. Así, sustituyen ocio por trabajo y se retiran de la búsqueda de trabajo, cayendo en la categoría de desempleados.

Así esta teoría explica que los desempleados son individuos que no están dispuestos a trabajar al salario vigente, o que estarían esperando que los salarios mejoren. Muchos han criticado a este modelo porque las horas trabajadas en el presente están negativamente correlacionadas con las horas futuras de trabajo y con el consumo presente, lo que va en contra de los hechos estilizados. Así, la sustitución intertemporal entre consumo y ocio, producto de las preferencias de los consumidores no explicarían la totalidad de las fluctuaciones del PIB y de la tasa de desempleo.

También los ciclos, según los teóricos de los ciclos económicos reales, son causados por shocks tecnológicos. Así, presentan Blanchard y Fisher (1998) el siguiente modelo que reproducimos porque vale la pena reconsiderar la idea de

Okun de que la tasa de crecimiento del PIB está inversamente relacionada con la tasa de cambio de la tasa de desempleo.

Supongamos un modelo de F empresas idénticas, N trabajadores, δNt trabajadores que pierden su empleo en cada periodo de tiempo, h_t trabajadores que la empresa contrata por periodo de tiempo. Existe un costo marginal de contratar una persona extra que es muy elevado porque el número de contratados es ya muy alto. El costo total de la empresa es:

$$C(h_t) = \frac{G}{2} \frac{h_t^2}{U_{t-1}}$$

Donde U_{t-1} es el total de desempleados al comienzo del periodo t . El costo marginal es por lo tanto:

$$C'(h_t) = \frac{G}{U_{t-1}} h_t$$

Por lo tanto hay un ingreso marginal de contratar que viene dado por:

$$\lambda_t = (1 - \varepsilon) \left\{ \frac{f}{1 - \beta(1 - \delta)} + \frac{(\mu - f)}{1 - \rho\beta(1 - \delta)} \right\}$$

- Donde:
- f : es la medida de la productividad marginal del trabajo (μ)
 - ρ : es el coeficiente del proceso auto regresivo que sigue la productividad.
 - δ : es la tasa de destrucción de empleo.
 - β : es el factor de descuento intertemporal del consumidor.

ε : es el porcentaje del ingreso del producto marginal de la mano de obra apropiado por el trabajador.

Esta ecuación muestra una importante relación entre λ y μ , es decir entre el ingreso marginal de la empresa y la productividad del trabajo.

Relación con el Desempleo.

$$\mu_t = \frac{U_t}{N_t}$$

Es la tasa de desempleo definida como el número de desempleados sobre la Población Económicamente Activa (N). Si n_t indica el número de empleados que hay en la firma, luego:

$$\mu_t = 1 - \frac{n_t}{N_t} F$$

y

$$n_t = (1 - \sigma)n_{t-1} + h_t$$

Donde el primer término del segundo miembro indica los que no han sido despedidos el periodo anterior y el segundo término los empleados que la empresa contrato en este periodo.

Reemplazando y operando obtenemos:

$$\mu_t = \delta + \left(1 - \delta - \frac{F}{G} \lambda_t\right) \mu_{t-1}$$

Luego la productividad sigue un proceso autor regresivo que afecta a λ que es el beneficio de la empresa, la tasa de desempleo también termina afectada por el shock de manera inversa. Así cuando la productividad crece y crece la tasa de crecimiento de la economía, la tasa de crecimiento del desempleo debería ser negativa.

1.4 RIGIDEZ Y FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL: ORÍGENES Y CONCEPTOS.

A través del tiempo el recurso humano ha sido el factor clave para el buen funcionamiento de las organizaciones. Las personas se vinculan a las empresas a cambio de remuneraciones, las mismas que se determinan en función del tipo de trabajo y de la categoría del funcionario, elementos que son esenciales para la evaluación de los “costes” de una determinada política salarial. Evidentemente, las organizaciones buscan reducir al máximo sus “costes” y esto involucra directamente al recurso humano. Por lo tanto es indispensable contar con mecanismos de valoración de las tareas que cumplen los trabajadores para optimizar su utilización.

1.4.a Análisis del Sistema de Rigidez Laboral.

A fines de los años setenta muchos analistas y estudiosos de las cuestiones laborales como “Sabel y Piore” consideraban que habían rigideces jurídico institucionales en el sistema de relaciones laborales, a la par que había rigideces técnico-organizativas en el proceso productivo. Y en un contexto de crisis económica dichas rigideces dificultaban las medidas de ajuste de las empresas ante la incertidumbre y las fluctuaciones de la demanda en los mercados.

En concreto, se dirá que los elementos que dan lugar a un sistema laboral rígido son tres: i) rigideces de los sistemas de producción en serie basado en grandes unidades industriales; ii) factores técnico-organizativos; y iii) los llamados factores institucionales. Veamos brevemente cada uno de ellos.

i) Rigidez en los Sistemas de Producción en Serie Basado en Grandes Unidades Industriales.

Durante el período que va de los años cincuenta y hasta mediados de los setenta, los países industrializados alcanzaron un crecimiento sin precedentes y un clima de prosperidad merced a la lógica fordista² de producción masiva. No obstante, a mediados de los setenta, este modelo entró en una crisis cuyas causas entrelazadas (como ya lo dijimos anteriormente) son, por una parte, las perturbaciones externas en las que se encuentran las crisis petroleras de 1973 y 1979 y la incursión en el comercio internacional de los llamados NIC. Por otra parte, estarían las llamadas perturbaciones internas, como la saturación de los mercados internos en los países capitalistas avanzados, en los que durante la década de los cincuenta a setenta se incrementó el consumo de automóviles y electrodomésticos.

Esto junto con la posterior tendencia a la diversificación de la demanda, producto del mayor nivel de vida alcanzado y al cambio en las pautas de consumo. Este cambio en la demanda, como ya se dijo líneas arriba, ponía en evidencia las dificultades de adaptación de la maquinaria grande (rígida) pensada para producir en series. A lo que hay que sumar las políticas económicas restrictivas que desaceleran el consumo masivo desde finales de los años setenta.

Todo este contexto pone de manifiesto en los años ochenta la incertidumbre, inestabilidad y fluctuaciones en la demanda, frente a lo cual, las empresas tienen

² El concepto de "Fordista" se entiende aquí como "tipo puro" (en el sentido acuñado por Max Weber) que describe una importante forma de organización industrial de economía de producción en grandes series y orientada a la "distribución". Distintas formas de realización de este tipo de organización industrial se difundieron por todo el mundo industrial desde los años de la Primera Guerra Mundial hasta mediados de los setenta, en que este sistema empezó a dejar paso a nuevas formas de organización industrial.

dificultades para adoptar mecanismos de ajuste dada la rigidez de su estructura. Lo que da lugar a que se hable de que hay una complejidad organizativa y de gestión, dificultades para la motivación a directivos y trabajadores, dificultades de gobernabilidad y disciplinas en las relaciones laborales en virtud del grado de institucionalización de las relaciones laborales, que junto a la presencia de los sindicatos en la empresa, refuerzan la resistencia obrera.

ii) Rigideces Técnico – Organizativas.

De acuerdo con Albert Recio, hay una serie de factores denominados rigideces técnico organizativas que dificultan el ajuste de las empresas en el contexto de crisis e incertidumbre de los años ochenta.

Así, una dificultad técnico-organizativa está presente en la maquinaria preparada para tirar grandes series a bajo coste por unidad de producto. En la nueva situación de fluctuación y contracción de la demanda, cambios y diversificación en los productos demandados por el mercado y la necesidad de producir a base de series cortas dada la brevedad comercial de los productos, muestran que la gran maquinaria y la extrema división taylorista³ del trabajo resultan rígidas en el nuevo contexto.

Adicionalmente, la gran maquinaria supone la existencia de puestos de trabajo definidos y una plantilla estable con puestos de trabajo delimitados e individualizados, lo que se traduce también en dificultades de ajuste. Con todo, según Recio, el principal ajuste de plantilla se realizará durante los años ochenta a través de la reorganización tecnológica, lo que implicará transformaciones radicales en la estructura de la empresa [Recio, 1988: 158-161].

iii) Rigideces Jurídico-Institucionales.

³ Para Taylor, en un horizonte técnico-ingenieril, lo más importante era la organización "interna", la estructuración de los "procesos". El pensaba, que sus soluciones técnicas resolvían de paso los problemas económicos: reducir costes, asignar mejor salarios e incrementar los beneficios. Pero lo económico es un factor resultante. Para Taylor la organización interna es lo primordial.

Un tercer factor que ha dado origen a rigideces es de tipo institucional. La concentración de mano de obra en grandes empresas, junto a la estabilidad del empleo, ha favorecido la organización de los sindicatos en dichas empresas a través de las Secciones sindicales y los Comités de Empresa. Así mismo, las normativas y Ordenanzas Laborales, las organizaciones sindicales, los hábitos y costumbres al interior de la empresa han originado rigideces que han obstaculizado los ajustes. De ahí que algunos teóricos hayan calificado como *esclerótico* el sistema de relaciones laborales.

Por consiguiente, dentro de las rigideces de tipo institucional, las llamadas rigideces salariales son las hay que eliminar, toda vez que constituyen, para esta corriente de pensamiento, la causa fundamental de la existencia de un nivel elevado de paro.

Dentro de estas rigideces salariales, estarían también la existencia de un sistema de retribuciones salariales fijas y las políticas sindicales de reducción del abanico salarial y el precio final del producto. Por lo que, los empresarios han encontrado resistencias sindicales para la aplicación de sistemas de trabajo a destajo o por horas con retribuciones salariales flexibles. Aunque esta cuestión puede matizarse, debido a que existen mecanismos de ajuste parciales en base a los sistemas de primas de producción que posibilitan la existencia de un salario base bajo.

Este sistema permite, en alguna medida, reducir costes salariales suprimiendo las primas cuando baja la producción hasta cierto nivel.

Las principales rigideces laborales que se dan al interior de las grandes empresas son: Las rigideces a la *contratación*. El empleo estable aunque ha asegurado a los empresarios disponer de fuerza de trabajo que le garantizan un determinado nivel de producción y de formación en el trabajo, reducción en los costos de rotación y

una especie de compromiso laboral⁴, también ha permitido reforzar el poder negociador de la fuerza de trabajo y el surgimiento de grupos que al tener este poder, originan rigideces que perturban la aplicación de los mecanismos de ajuste del empleo frente a las fluctuaciones económicas.

Por otra parte, las *categorías laborales jerarquizadas*, derivadas de la organización del trabajo, o bien negociados y normados en los convenios colectivos, suponen una fuerte resistencia que ha dificultado la aplicación de políticas de movilidad y la “polivalencia” [Recio, 1988: 232-241] de la mano de obra dentro de la empresa, limitando la utilización de la fuerza de trabajo por parte de los empresarios.

A esto hay que agregar la rigidez derivada de la *jornada de trabajo* pactada con los sindicatos o bien inscrita en las normas laborales. La limitación de las horas extras y del trabajo a turnos, así como el control sindical de la empresa, se han constituido en una cierta dificultad para ampliar la jornada de trabajo y adecuarla a las alzas de la producción.

Las reacciones empresariales a todos estos factores institucionales perturbadores han pasado por reclamar de las autoridades públicas una nueva normativa laboral flexibilizadora de la contratación y el despido, además de regulaciones temporales de empleo, según las circunstancias de la producción, a lo que habría que añadir estrategias para reducir la resistencia a las categorías laborales e introducir principios de movilidad y polivalencia, así como presiones para alargar la jornada, el trabajo a turnos y flexibilizar los salarios.

1.4.b Análisis del sistema de Flexibilidad Laboral.

⁴ Recuérdese el trabajo de Piore y Doeringer sobre el papel de las costumbres y leyes consuetudinarias en la formación de los mercados internos de trabajo, y la idea de que la estabilidad en el empleo, también origina la formación y cualificación en el trabajo.

Antecedentes.

Desde principios de los años setenta, en la mayoría de los países industrializados, ha resurgido el problema del desempleo involuntario masivo, agravándose paulatinamente por lo que en algunos años, al comienzo de la década de los ochenta las tasas de desempleo en Europa superaban los niveles de desempleo de los Estados Unidos y Canadá [OCDE, 1990: 207]. Así que, la aparente generalidad del problema y el hecho de que se hubiera iniciado antes del primer shock petrolero de 1973, hacía pensar que estas sociedades atravesaban por un problema más importante y duradero que una simple inflexión coyuntural de los niveles de empleo.

Desde los primeros momentos de la crisis se pensó que el origen del desempleo estaba en tres posibles causas. En primer lugar, la aceleración del cambio tecnológico, en particular las nuevas aplicaciones derivadas de lo que se denominó “revolución microelectrónica”, lo que dio lugar a la reaparición del debate sobre “paro tecnológico” y sobre la posibilidad de que se produjera un desajuste cada vez mayor entre la creciente capacidad productiva de los países más industrializados y su capacidad de gasto, que disminuiría paralelamente al aumento del paro producido por los procesos de desindustrialización que se vislumbraban.

Una segunda causa era la competencia creciente que ejercían en los mercados de productos de los países más industrializados; las importaciones procedentes de los llamados NIC (Newly Industrializing Countries), países en proceso de industrialización reciente, de acuerdo al término acuñado por el Secretariado de la OCDE. Varios de estos países, además, habían adoptado una estrategia claramente exportadora, con fuertes ayudas del sector público; además de que tenían una mano de obra abundante, disciplinada y dispuesta a trabajar largas jornadas por salarios comparativamente bajos en áreas específicas tales como la producción de aparatos electrodomésticos y automóviles. Finalmente, la tercera

causa se puso de manifiesto con el súbito e intenso aumento de los precios internacionales del petróleo en 1973. Este aumento de precios paralelo al aumento de los precios de otras materias primas y de determinados productos agrícolas reforzaba, o al menos eso parecía, la idea de que el mundo industrializado se enfrentaba a un nuevo problema de fondo y no sólo a un cambio momentáneo de signo de la relación oferta-demanda en un mercado concreto, el del petróleo, lo que lo había convertido temporalmente en un «mercado de vendedores» [Fina, 1991: 15-20].

Sin embargo, estos factores no explicaban las grandes diferencias que se observaban entre diversas zonas del mundo desarrollado en materia de evolución del empleo y el paro. De manera que la pregunta que seguía sin respuesta era ¿a qué se debía esta pobre evolución del empleo en Europa?

Desde mediados de los años setenta se planteó que esta situación obedecía al diferente comportamiento de los mercados de trabajo de las diversas zonas consideradas.

En concreto, se decía que los mercados de trabajo europeos eran poco adaptables, o bien “excesivamente rígidos”. Lo cual quería decir “en síntesis (que), el problema diferencial del empleo en Europa se debía a lo que Herbert Giersch, Director del Instituto de Economía de Kiel, ha denominado gráficamente la ‘euroesclerosis’, enfermedad que se derivaría de unos niveles excesivos de intervención de los poderes públicos en la economía, un poder excesivo de los grupos de presión organizados en los diversos mercados, unos niveles excesivos de protección social y un grado insuficiente de innovación.

Frente a esta situación, contrastaría el mayor individualismo y la mayor capacidad empresarial que se manifestaría en los países como los Estados Unidos” [Fina, 1991: 22].

En el caso particular de los mercados de trabajo, el problema de la “excesiva rigidez” estaría dada por la especial configuración del “marco institucional” que prevalecía en Europa, que se caracterizaba por una mayor presencia tanto de sindicatos como de la intervención de los poderes públicos, presencia que se manifiesta tanto en los procesos de determinación de los salarios absolutos y relativos, como en los procesos de ajuste, al alza o a la baja, del empleo. Así, el problema del desempleo en Europa, no depende de variables ajenas al funcionamiento de las economías del continente, como ocurría con los tres factores antes mencionados, sino que más bien, procedería de problemas internos propios, que era necesario afrontar si realmente se quería resolver el problema del paro de forma permanente.

1.4.b.1 Corrientes que explican el Surgimiento de la Flexibilidad en el Mercado Laboral.

Como puede verse, el elemento que explica las elevadas tasas de desempleo era la presencia de excesivas rigideces, lo que llevó a considerar la necesidad de iniciar un proceso de “flexibilidad” en el mercado de trabajo.

Así, frente a la idea de rigidez, durante la década de los ochenta, el tema fundamental del debate entre académicos, investigadores, autoridades públicas y el movimiento sindical, fue el de la “flexibilidad” en el mercado laboral y en el proceso de trabajo. A tal grado que este concepto ha ocupado un lugar central en las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y en la estructura del empleo en general.

Sin embargo, este concepto se ha utilizado para referirse a una serie de problemas y observaciones tan diversas que han originado una enorme confusión, en virtud de que se ha impuesto una tipología única, perdiendo de vista la diversidad de las relaciones sociales; por lo que en muchos casos, esta confusión,

conduce a pensar que quienes creen que están participando en el mismo debate sobre la flexibilidad a nivel internacional, de hecho, pueden estar hablando de procesos distintos en contextos jurídicos, económicos e institucionales no comparables entre sí.

Esta opinión crítica hacia el concepto de flexibilidad, también es enfatizada por Fina quien sostiene que la «flexibilidad» de los mercados de trabajo se ha convertido en la mayor parte de los países industrializados en uno de los protagonistas principales de cualquier discusión relativa al ámbito económico laboral. Aunque, se trata, además, de un tema que con demasiada frecuencia se ha planteado en términos muy poco definidos, en que algunas veces entra casi todo y en que en otras se consideran cosas tremendamente puntuales. No obstante, se puede decir que, a lo largo del debate se han ido dibujando con cierta claridad algunas grandes «corrientes de opinión», que se expondrán a continuación de manera muy breve.

i) La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo.

La primera corriente defendía la idea de que durante los años cincuenta y sesenta *el marco institucional del mercado de trabajo experimentó modificaciones* considerables que, en general, fueron favorables para los trabajadores y conseguidos por la organización y presión de éstos en un contexto económico de pleno empleo. Así, los sistemas de protección social se fueron desarrollando, hasta alcanzar niveles muy elevados de sustitución de ingresos que podían tener efectos negativos en el comportamiento de los individuos en el mercado de trabajo. Es decir, se trataba de un proceso acumulativo donde los sindicatos consiguieron mayores niveles de protección contra el despido, poniendo límites y/o restricciones a la discrecionalidad de los empresarios; pero dicho proceso, cuyos efectos negativos eran reducidos en los primeros momentos, al sobrepasar un determinado límite, imposibilitaba el logro del pleno empleo.

Así, tendríamos que a lo largo del período de expansión económica, se fue produciendo de manera lenta pero *acumulativa*, un proceso de *rigidificación* del marco socio-institucional del mercado de trabajo. De esta manera, no quedaba más opción que desandar el camino andado y proceder a “desregular” el mercado de trabajo y dejar que fueran las fuerzas del mercado las que, en todo caso, ofrecieran la protección de los niveles de ingreso y de empleo que se pretendían conseguir mediante intervenciones del Estado o de los sindicatos” [Fina; 1984: 117]. Por lo que como ya se ha mencionado anteriormente, frente al concepto de rigidez se contraponen el de flexibilidad como medio para resolver el problema del paro.

Es decir, si el problema de la economía es la elevada tasa de paro, el objetivo inmediato es aumentar el número de puestos de trabajo, mediante la reducción de los salarios que, de acuerdo con la línea de razonamiento neoclásica, elevará el nivel de empleo por lo que, la flexibilidad se presenta como el medio fundamental de eliminar la rigidez de los salarios a la baja.

ii) La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general.

En contrapartida, una segunda posición, argumentaba que lo que había cambiado era el contexto económico general, más que las propias instituciones que configuran el marco institucional del mercado de trabajo.

De acuerdo con esta postura, determinadas regulaciones o intervenciones que no producían problemas importantes o que incluso tenían efectos claramente beneficiosos en la fase de crecimiento de las décadas de los cincuenta y sesenta, serían incompatibles con el mantenimiento del pleno empleo, en las nuevas condiciones económicas creadas tras el primer shock del petróleo, tanto por el propio cambio del precio relativo del petróleo como por otros cambios que se produjeron al mismo tiempo como la ya mencionada mayor competencia procedente de los NIC.

Dicho de otra forma, el nuevo contexto hacía inviable la aplicación de las mismas normas de crecimiento salarial que antes sin que ello condujera a una espiral inflacionista o a una compresión de beneficios, aplastada entre la presión de los sindicatos y la caída de la demanda, todo lo cual, a su vez, produciría finalmente una caída del empleo.

Hay que subrayar que, a pesar de que el diagnóstico de la situación del desempleo sea muy distinto, las soluciones que se derivan de esta visión, son iguales a las que propone la primera corriente: la flexibilización del mercado de trabajo. Esto obedece al hecho de que, según éstas, sólo se puede tener cierta influencia sobre las variables internas que configuran el marco institucional del mercado de trabajo, y no sobre las variables de contexto que han cambiado.

A esto hay que agregar que en ambos casos, el no flexibilizar conduciría a un deterioro de los niveles de empleo, bien porque las empresas se verían obligadas a cerrar o al menos a reducir sus niveles de empleo, o bien porque los gobiernos se verían abocados a aplicar políticas macroeconómicas de tipo restrictivo para, de ese modo lograr la estabilidad de precios y el equilibrio externo. De ahí que para estas dos vertientes, aumentar el empleo, conlleva a “flexibilizar” los mercados de trabajo⁵.

iii) La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción: una nueva ruptura industrial.

Hay una tercera vertiente que sostiene que todo el debate sobre la “flexibilización de los mercados de trabajo refleja indirectamente que se están produciendo *cambios importantes en los sistemas de producción* que requieren de un nuevo “marco institucional” para el mercado de trabajo. Así, las demandas de mayor flexibilidad (que por lo demás no se limitan a los países europeos, sino que se han

⁵ Entendiendo por flexibilizar una reducción de las intervenciones institucionales, tanto del gobierno como de los sindicatos, dejando mayores posibilidades para que actúen libremente las fuerzas del mercado.

extendido a varios países de América Latina) constituyen una prueba de que se están dando algunas transformaciones de fondo en las economías más desarrolladas.

De acuerdo con Piore y Sabel (que son quienes defienden esta postura), nos encontramos ante una *nueva "ruptura industrial"*, o más bien, que estamos viviendo la *segunda ruptura industrial*, en virtud de que ha terminado para siempre una fase de crecimiento económico basado en la producción en masa destinada a un consumo también masivo, que es por tanto, irrepetible, y que se inicia una nueva fase, que no sabemos exactamente cómo será, salvo que será distinta de la que ha prevalecido prácticamente desde principios de este siglo.

El sistema productivo vigente hasta ahora, se ha caracterizado por la utilización de una maquinaria muy especializada, de ahí que pudiera ser utilizada por una mano de obra muy poco cualificada, asignada a puestos de trabajo que se componían de un conjunto de tareas repetitivas, predeterminadas que se podían realizar luego de un período relativamente corto de aprendizaje.

En este contexto, el «marco institucional» compatible con este sistema podía presentar sin problemas ciertas «rigideces»; y podía garantizar la estabilidad en el empleo, como solía hacerse en Europa, en virtud de que se basaba en la obtención de un flujo regular de productos destinado a mercados estables o crecientes, podía originar «mercados internos de trabajo» bien estructurados, con sistemas rígidos de asignación de los trabajadores a los diversos puestos de trabajo y de fijación de los salarios y una mayor adaptabilidad del empleo respecto a las reducciones de corta duración del flujo de la demanda.

Pero este sistema entra en crisis porque la demanda de productos es ahora más diversificada y hay una cierta «individualización» del producto y por determinados aspectos cualitativos; esto implica unas series de producción más cortas y conlleva una mayor diversidad del sistema productivo para poder modificar las

características del producto y atender estos distintos requerimientos de la demanda. Las nuevas tecnologías como la microelectrónica o los nuevos materiales, permiten obtener rentablemente este otro tipo de productos. A través de los denominados «sistemas de especialización flexible», se puede rediseñar a bajo costo el conjunto de tareas que realiza una determinada máquina para obtener productos diferenciados.

Estos sistemas, además, pueden comportar nuevas pautas organizativas que requerirán también un «marco institucional» diferente para el mercado de trabajo [Piore y Sabel, 1991, caps. 2 y 7]. Para esta corriente, las «desregulaciones» y las «marchas atrás» son vistas como parte de un conjunto más amplio de medidas de tanteo, de prueba y error un tanto a ciegas, que irán conduciendo por vías quizás tortuosas y difíciles a la configuración de un marco socio - institucional distinto, adecuado al nuevo modelo de crecimiento del futuro [Fina, 1991: 26]⁶.

Como se puede apreciar, para algunos, estamos frente a un profundo cambio en el proceso de trabajo, a favor del llamado “trabajador flexible” y en el mercado de trabajo, a favor de una “mano de obra flexible”, o sea, trabajadores no permanentes ni de plena dedicación. Para la corriente neoclásica, la mano de obra flexible es la demostración de una vigorosa economía de empresa. Para Sabel y Piore, la flexibilidad es vista como parte de la opción representada por la “nueva ruptura industrial” para transformar tanto la producción como los mercados que pasarían de basarse en la producción en masa a un sistema de “especialización flexible”.

Como resultado de esta novedad, el problema del cambio ha logrado un lugar central en el debate de la flexibilidad, dando origen a una polarización que *per se*

⁶ No es fácil definir a priori cómo debería ser este nuevo marco institucional... Precisamente, muchas de las nuevas prácticas que, bajo el lema de la flexibilización de los mercados de trabajo, se están poniendo en marcha en numerosos países pueden interpretarse como parte de dicho proceso de prueba y error. El sistema resultante de este proceso, además, no está predeterminado; mientras responda a unas determinadas demandas básicas, puede tener características muy distintas dependiendo de la configuración de las diferentes fuerzas político social que intervengan en dicho proceso.

puede resultar engañosa pues o bien se habla de un cambio radical o en el otro extremo, hay quienes dicen que las cosas permanecen igual.

Es cierto que ha habido muchos cambios como la intensificación del trabajo, la poca especialización, la necesidad de nuevas especializaciones, la polarización de las especializaciones, cambios en los contratos de empleo, cambios en la fuerza relativa de los diferentes grupos de especialidades y baluartes de negociación y la intensificación de la demanda de versatilidad y movilidad del trabajo. “El problema es si resulta significativo o útil integrar cambios desiguales y muchas veces experimentales en una tendencia global hacia la flexibilidad, y si hay una base válida para proclamar audazmente la aparición de una nueva era basada en dos tipos de trabajo: el trabajador básico funcionalmente flexible, interesado ideológicamente en los objetivos del empresario, y el resto de los trabajadores desechables, marginales tanto desde el punto de vista de la producción como del análisis”[Pollert, 1994: 35].

El análisis crítico de la reestructuración que está en marcha, enfrenta cierta dificultad por el clima ideológico en que se desarrolla. De ahí que deberá llevarse a cabo tanto dentro del programa fijado por el debate de la flexibilidad como al margen del mismo, intentando la búsqueda de perspectivas de tipo alternativo. Para ello, hay que integrar una serie de orientaciones independientes, a la vez que superpuestas a este debate.

Así las cosas, parece claro según Sabel y Piore; que el nuevo sistema será más flexible, requerirá mecanismos distintos de los actuales en Europa para conseguir la estabilidad del empleo y los ingresos que requerirá una mano de obra más formada y más *polivalente*. Es decir, que serán necesarias intervenciones y regulaciones distintas de las vigentes hasta ahora, lo cual quiere decir que no se alcanzará un sistema más flexible mediante una simple desregulación, al contrario, sólo se logrará por medio de una «re-regulación» del marco institucional del mercado de trabajo.

iv) **Corriente escéptica de la flexibilidad**

Por último, hay una cuarta postura en torno al debate de la flexibilización, denominada *Escéptica*, para la cual, la flexibilización no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo.

En este sentido, la cuestión fundamental consiste en conseguir una redistribución regresiva de la renta y del poder, sin que ello tenga porqué suponer ganancias significativas de eficiencia. Por lo cual, “ni las raíces del paro se encuentran en una deficiencia de ‘flexibilidad’ ni, por tanto, una política flexibilizadora, conseguirá mejoras en el ámbito del empleo. A lo más, se conseguirá un cierto ‘reparto’ del desempleo a costa de un mayor debilitamiento del poder de los grupos organizados en el mercado de trabajo”

[Fina, 1984: 117]. Según esta corriente, el debate carece de relevancia e incluso puede tener el efecto negativo de apartar la atención de las verdaderas soluciones de los problemas económicos actuales y que las medidas que pueden tomarse en este ámbito serían inoperantes o que, en el peor de los casos, pueden tener efectos contrarios a los previstos.

Como puede verse, la idea de la flexibilidad subyace en casi todas estas corrientes; sin embargo, aquí se sostendrá la idea de que fue la reaparición de la economía neoclásica en los principales países de la OCDE lo que colocó el tema de la flexibilidad del mercado de trabajo en el primer plano del debate.

Más aún, compartimos la idea de algunos críticos de la flexibilidad como Pollert en el sentido de que la controversia sobre el concepto mismo, ha logrado una importancia hegemónica, a tal grado de que, ha adquirido un valor de *fetiché*; en este proceso de difusión, el concepto de flexibilidad, ha tomado un lugar privilegiado en el lenguaje de gobernantes y empresarios, así como en la

legislación y en las negociaciones laborales, lo que pone de manifiesto su gran influencia ideológica.

1.4.b.2 Definición del Concepto Flexibilidad.

Las respuestas empresariales a las rigideces mencionadas durante la década de los ochenta, ha consistido en el desarrollo de nuevas estrategias inspiradas en la idea de la «flexibilidad» o «flexibilidades» de acuerdo con Philippe Trouvé [Trouvé, 1989: 3).

Por el momento, basta con decir que este es un concepto polisémico⁷ y las más de las veces confuso como veremos más adelante, y que bajo la idea de flexibilidad las empresas han introducido durante los últimos años acciones como por ejemplo la descentralización de la producción en las grandes fábricas; sustitución de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratas; introducción de máquina flexible polivalente más adecuada para producir frente a las variaciones y la segmentación de la demanda; diversificación de la producción; políticas de diferenciación salarial en función de las cualificaciones laborales y entre puestos de trabajo estratégicos y menos importantes; nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y formas de contratación temporal del empleo. Todas estas medidas empresariales tratan de dotar de una mayor capacidad de ajuste y de flexibilidad a las unidades de producción y por tanto, han repercutido sobre las relaciones laborales [Martín, 1995: 17].

Como puede verse, los gobiernos y las organizaciones de empleadores volvieron su atención al mercado de trabajo, donde veían factores de rigidez, de los cuales se derivan obstáculos económicos que hay que eliminar para volver a conseguir ventaja competitiva, restablecer los márgenes de beneficio, fomentar el crecimiento y, como consecuencia de todo ello, para crear nuevos puestos de

⁷ Palabras polisémicas son las que tienen **varios significados**. Es decir, con **un significante** podemos referirnos a **más de un significado**.

trabajo. Las presiones para realizar el cambio son muchas e incluyen: gestiones de los gobiernos para suavizar la legislación vigente y la reglamentación del mercado de trabajo, las disposiciones negociadas por los interlocutores sociales referentes a contratación y despidos, contratos de empleo, protección social, costos de la mano de obra, reordenamiento del tiempo laborable, organización del trabajo y formación [Sarfati y Kobrin, 1992: 29].

1.4.b.3 La Flexibilidad Como Una Nueva Cultura Laboral.

Hay que mencionar que si bien al principio hubo rechazo por parte de las organizaciones de trabajadores a la flexibilidad laboral, al inicio de los ochenta se dio un cambio de actitud entre los interlocutores sociales y se reconoció que para contener el problema del desempleo y dar un nuevo impulso a la actividad económica, eran necesarios unos programas más amplios y una «**nueva manera de pensar**» respecto a la productividad, a la organización del trabajo y al ambiente social interno a escala empresarial.

Esta idea de la flexibilización coincide con la postura del Banco Mundial, en el sentido de que hay rigideces en la Legislación laboral que deben eliminarse o cuando menos revisarse a fin de dar mayor flexibilidad al mercado de trabajo para incrementar la generación de empleos, enfatizando en que esto debe hacerse sobre todo en algunos países de América Latina, donde hay una larga tradición de protección y seguridad en el empleo, medidas que incluyen severas limitaciones sobre contratación temporal y costos sustanciales por despidos injustificados [*The World Bank*, 1995: 16].

En este orden de ideas, de acuerdo con esta misma institución, la causa fundamental del desempleo y, por tanto, del aumento del empleo en el sector informal de la economía radica en la regulación de los mercados laborales por parte de los gobiernos, en concreto afirman que “las políticas referidas a los mercados laborales salarios mínimos, regulaciones para otorgar seguridad en el

empleo y la seguridad social generalmente intentan mejorar el bienestar o reducir la explotación. (pero) En realidad lo que hacen es incrementar el costo del trabajo en el sector formal o reducen la demanda de trabajo (aumentando) la oferta de trabajo para los sectores informales rurales y urbanos (disminuyendo) con ello los ingresos derivados del trabajo allí donde se localiza la mayoría de los pobres [*The World Bank*, 1995: 63].

Al evaluar la situación del empleo en los países de América Latina, el Banco Mundial (BM) sostiene que la principal causa del desempleo en esta región del mundo reside en la inflexibilidad de los mercados laborales, que se traduce en que el sector formal de la economía no es dinámico en términos de generación de empleos.

La OECD también se pronuncia a favor de la flexibilización del mercado de trabajo, destacando las bondades de la flexibilidad laboral; así por ejemplo, sostiene que “en un mercado laboral ‘flexible’, en el que el empleo es poco regulado (en términos de paga, horas de trabajo, restricciones al despido, etc.) no se restringe la creación de trabajo con bajas remuneraciones, de tiempo parcial, con contratos por períodos cortos y existe una elevada rotación del personal, los empleadores seleccionan en forma menos estricta antes de contratar”[OECD, 1992: 207].

Esta idea de hacer más flexible el mercado de trabajo, también es compartida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), así afirma que “el extraordinario proceso de reformas estructurales que ha tenido lugar en América Latina y el Caribe en la última década solo excepcionalmente ha sido acompañado por reformas que adecuen el funcionamiento del mercado de trabajo y la legislación laboral al nuevo entorno económico.

La legislación laboral en la mayoría de los países presenta grandes deficiencias que dificultan la contratación y la movilidad laboral y que gravan el empleo en vez

de estimularlo” [BID, 1996: 193]. Como se dijo anteriormente, el término flexibilidad de los mercados de trabajo, comenzó a utilizarse desde principios de los ochenta pero, sin embargo, a pesar del auge que tuvo el uso de dicho concepto, frecuentemente se usa en términos muy poco definidos, demasiado generales y de manera confusa, en consecuencia, algunas veces abarca casi todo y en otras se consideran cuestiones demasiado puntuales cuando se habla de la flexibilidad.

Así, bajo este mismo concepto, se encuentran los viejos análisis del paro que atribuyen la responsabilidad principal de este problema a la «rigidez» a la baja de los salarios. También se encuentra una variante de este planteamiento que pone el énfasis no en la inflexibilidad de las estructuras salariales, sino en la necesidad de que, cualquiera que sea el nivel o el crecimiento medios del conjunto de rentas salariales, los diversos salarios se ajusten a las características propias de cada submercado de trabajo.

El arraigo de la idea de flexibilidad en los foros institucionales, políticos y en las estrategias empresariales ha sido tal que algunos analistas han llegado a plantear la existencia de una «**cultura de la flexibilidad**» o bien de una «**nueva cultura laboral**». Pero, paralelamente, se ha incurrido en el uso de este término sin precisar su significado ni su contenido.

Probablemente esta dificultad de definición estriba en los múltiples significados empleados en las distintas disciplinas y en las perspectivas de análisis, o aún más, en la falta de claridad que tienen sus defensores neoclásicos sobre el significado de este concepto que, por lo demás, resulta muy holgado en su manejo.

Esto obedece al hecho de que no existe una única definición de flexibilidad. Así por ejemplo, una de las definiciones más citadas es la de Ralph Dahrendorf, que figura en un informe elaborado para la OCDE en 1986, que define la Flexibilidad como «... la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el

mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias»⁸ [Dahrendorf, 1986: 10).

Hay que subrayar que esta definición es bastante general, ambigua e imprecisa; a tal extremo que para quienes intentamos encontrar una definición acotada y puntual del concepto de flexibilidad, puede parecernos inadmisibile; pero, por otro lado, podríamos pensar también que la ambigüedad de dicha definición está deliberadamente pensada, en virtud de que esto permite, como ya se ha mencionado al principio, una holgura tan grande o tan pequeña como se quiera y, por ende, al amparo de dicho término se puede considerar desde lo más general hasta lo más puntual, casi todo o casi nada, dependiendo del caso y de las circunstancias.

Esta idea se refuerza sobre todo si consideramos que a pesar de tantos años de hablar de flexibilidad, sus mismos defensores no han podido ponerse de acuerdo y llegar al menos a una definición de consenso, hecho que, sin embargo, ha sido benéfico para la teoría neoclásica y para quienes la comparten y la defienden.

En el debate laboral, la flexibilidad a nivel de la empresa ha adquirido gran importancia debido a las presiones derivadas de la competencia internacional y al clima de inestabilidad creado por las variaciones de los costos de los energéticos, de los tipos de interés y de la inflación, por un lado; y, por otro a que en virtud de la evolución de la negociación colectiva y de la protección del empleo, se ha llegado a afirmar que las empresas han reducido su capacidad de adaptarse a los cambios estructurales.

Por lo tanto, se dice que “la flexibilidad laboral no es, sin embargo, más que un aspecto de la flexibilidad total de las empresas, que pueden introducir nuevos

⁸ En este informe elaborado por un grupo de expertos coordinados por Dahrendorf, se dice, además, que “Esta capacidad de adaptación depende por una parte de las aptitudes personales y, por otra parte, del clima existente: Por aptitudes hay que entender el talento y las cualificaciones de las personas, así como su voluntad de cambio, mientras que el clima existente puede ser de orden económico, social o político.”

productos o retirar los antiguos, acelerar y ralentizar la introducción de nuevas tecnologías, trasladar las instalaciones de producción, modificar los precios o cambiar los métodos de gestión. Cualquier clase de rigidez inflexibilidad de los mercados de capitales, restricciones en el comercio o sistema de gestión rígido o anticuado, por ejemplo; puede limitar la capacidad de la empresa para reaccionar ante la evolución de la situación económica” [OCDE, 1987: 136]. Aplicada al mercado de trabajo en concreto, «la flexibilidad significa que la sociedad debe adaptarse con facilidad, rapidez y eficiencia a tipos de empleo diferentes, a nuevas formas de cualificaciones, de relaciones entre empresas y trabajadores, y a un modo más flexible de organización de las empresas» [Fernández, 1984: 184].

Para Piore y Sabel, la flexibilidad se refiere a la reestructuración del mercado de trabajo, a la creciente versatilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción [Smith, 1989: 13]. Es importante mencionar que, la aplicación de una estrategia de flexibilidad laboral, implica que la relación y el papel de los agentes sociales (sindicatos, empresarios y gobierno) involucrados en la producción de bienes y servicios se modifican.

Generalmente, estos cambios van acompañados de una transformación del entorno institucional y legal que norma las relaciones entre ellos. Además, el concepto de flexibilización, no se aplica solamente a los salarios, pues involucra la organización del trabajo, la movilidad de la mano de obra y la formación del capital humano, entre otras.

En este orden de ideas, Manuel Alonso afirma que “flexibilizar significa, en nuestro modo de ver las cosas, aligerar trabas, suprimir controles, disminuir requisitos o condicionamientos, pero eso sí, y al mismo tiempo, garantizar legítimos derechos e incluso racionales expectativas. En otro sentido, también, sentar las bases necesarias para empresarialmente, abrir nuevos cauces de incitación inversora que lleven a suprimir los temores que, en otro caso, conducen al empresario a retraerse en la creación de puestos de trabajo, o contribuyan a dificultar su

necesaria e imperada adaptación a las exigencias de la tecnología o a las demandas de nuevas solicitudes” [Alonso, 1986: 13].

Lo anteriormente expuesto, pone de manifiesto la ambigüedad y complejidad que el uso del término flexibilidad conlleva, y la dificultad de llegar a una única definición.

Frente a esta falta de precisión en el uso del concepto de flexibilidad, Anna Pollert nos dice que, “el uso de la nueva ortodoxia de la ‘flexibilidad en las descripciones de los cambios en el empleo y la organización en el trabajo, ha causado una enorme confusión, ya que ha impuesto una única tipología a la diversidad de las relaciones sociales” [Pollert, 1994: 46]. Asimismo, lo que se entiende por flexibilidad en Francia y Reino Unido por una parte, y Alemania y Suecia por otro es diferente, lo que permite pensar que, quienes creen que están participando en el mismo debate sobre la flexibilidad a escala internacional pueden estar refiriéndose a procesos muy diferentes dentro de contextos económicos, jurídicos e institucionales inconmensurables. Así, nos dice Pollert, el mensaje subyacente es claro: las nuevas investigaciones sobre la reestructuración deberán liberarse de convenciones teóricas inútiles y explorar las relaciones de semejanza y diferencia en cuanto a antecedentes institucionales, estructuras sociales y líneas de evolución de los acuerdos económicos y laborales.

Hasta ahora, el concepto teórico de flexibilidad, junto a la preocupación actual por el mercado de trabajo, ha logrado una importancia primordial, al extremo de que como dijimos antes, ha adquirido un valor de fetiche, y donde, además, el debate sobre la reestructuración ha cedido el paso al debate en torno a un concepto, sin llegar todavía a ningún consenso al respecto.

1.4.b.4 Formas de Flexibilidad.

Por otra parte, así como es difícil llegar a una definición única del término flexibilidad, hay que destacar que ocurre lo mismo cuando se intenta hacer una distinción de los tipos de flexibilidad que hay, por lo que elaborar una lista de las distintas formas de flexibilidad, pondría en evidencia la extensa gama de medidas puestas en marcha, de ahí que, se dirá que existen tantas formas de flexibilidad como componentes hay en la relación de empleo, razón por la que se hará referencia a las formas más típicas de flexibilidad, sin pretender agotarlas todas.

Así, de acuerdo con Brunhes, la flexibilidad del trabajo adopta varias formas que conviene distinguir bien para evitar la confusión del debate político y social. Veamos cada una de ellas.

i) Flexibilidad Externa

La primera forma es la flexibilidad cuantitativa externa, que se obtiene de hacer fluctuar el número de empleados, en función de las necesidades de la empresa, utilizando contratos de trabajo por tiempo limitado y despidos de acuerdo a sus necesidades.

En este sentido, nos dice Brunhes, si la legislación le permite al empleador reclutar por contratos de tiempo determinado, éste lo hará, y de hecho, hay ciertas legislaciones que son muy laxas en este aspecto y no ponen ningún obstáculo a la terminación del contrato de aquellos cuya antigüedad es inferior a una cierta duración.

La flexibilidad externa depende también de los procedimientos de despido. Es extrema en los países donde se puede contratar y despedir libremente sin importar que la duración del trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Pero puede ser casi nula en aquellos en que el estatuto protege al trabajador y le garantiza el empleo.

- a) La Externalización. Consiste en trasladar de una empresa a otra el vínculo contractual con el trabajador. Los apremios del contrato de trabajo deja su lugar a la flexibilidad del contrato comercial entre la empresa y el subcontratista, su proveedor o la sociedad de trabajo temporaria que emplea a los hombres con quien tiene necesidad de recurrir para su producción. Es a ese último empleador al que le transfiere el riesgo de las fluctuaciones de la actividad.

También la subcontratación que reparte el trabajo entre productores, constituye progresivamente un medio de desplazar el riesgo y de flexibilizar el trabajo. El concepto de flexibilidad externa agrupa las tareas subcontratadas por las grandes unidades de producción para trabajos de limpieza, vigilancia, transportes, comedores, comercialización e incluso servicios administrativos.

Se trata del recurso a la mano de obra de otras empresas con costes más bajos y para tareas concretas, lo que comporta para la gran empresa una posibilidad de *externalizar* determinados costes y limitar su responsabilidad en la gestión laboral de determinado segmento de la plantilla de trabajadores necesaria.

El trabajo temporal es en los países donde la legislación lo permite, un instrumento de flexibilidad. No es raro en ciertos países, que los asalariados se vean obligados a transformarse en trabajadores independientes operando por contratos para sus antiguos empleadores.

ii) Flexibilidad Interna

De acuerdo con Brunhes, la noción de flexibilidad interna, nos permite una aproximación más detallada a las prácticas empresariales, de ahí que la subdivide en tres grupos:

- a) Flexibilidad cuantitativa interna. Se logra modificando la cantidad global de trabajo utilizado, con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado, lo que conduce a variar el tiempo de trabajo previsto para las actividades de producción, así se puede recurrir a variaciones colectivas o individuales de los horarios de trabajo, utilización del trabajo a tiempo parcial, etc.
- b) Flexibilidad funcional. Este tipo de flexibilidad se consigue utilizando a los empleados en funciones variables según las necesidades de la cadena de producción o de las fluctuaciones de la producción. La polivalencia de los hombres o de los equipos puede crear las flexibilidades necesarias.

Eso implica un esfuerzo particular de formación profesional a fin de que los interesados tengan varias cualificaciones y sean capaces de tener empleos variados. Eso implica también formas flexibles de organización y gestión. La flexibilidad funcional toma todas estas formas en una perspectiva de mediano y largo plazo, a fin de hacer frente a los cambios de los productos, de los mercados y de las técnicas, de reconvertir a los asalariados hacia nuevos oficios o profesiones.

- c) Flexibilidad salarial. Aquí, se vinculan los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales. Es decir, la flexibilidad salarial es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios y de los costos de las empresas en función de los movimientos coyunturales, o sea, que se vinculan los salarios de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales.

Lo anteriormente expuesto, pone en evidencia la complejidad y la gran confusión que existe en torno al concepto de flexibilidad y a las formas que adopta, por lo que, como dice Pollert la gran tarea es hacer frente a este *fetichismo* de la flexibilidad; de ahí que se requiere algo más que una crítica empírica de sus premisas fundamentales.

En consecuencia, la primera tarea es llamar la atención sobre la importancia metodológica de formular perspectivas esencialistas que tienen una característica actitud dual hacia las pruebas empíricas pues los hechos que encajan con la teoría se presentan como pruebas, en tanto que las que van en contra de ella son rechazadas como desviaciones de la realidad esencial.

La segunda tarea consiste en acabar con la ilusión de las fases estereotipadas del desarrollo industrial, tanto del fordismo hacia al posfordismo como de la producción en masa hacia la especialización flexible. Para ello hay que plantearse el problema de la creación de una desorientación y amnesia particular sobre el pasado y sus relaciones con el presente.

Otra distorsión de la historia se ha basado en el concepto de fordismo. La imagen aséptica de un largo período de auge durante la posguerra, presenta como una especie de círculo virtuoso el crecimiento fordista, que prescinde del conflicto y la contradicción y de las vidas reales de los trabajadores sometidos a unas relaciones de producción basadas en la explotación.

En el debate también se aíslan elementos históricos, sociológicos y culturales, de ahí que se hable del predominio de lo económico sobre los demás componentes. Por lo tanto, el ataque tiene sus bases de apoyo en el triunfo de la teoría neoclásica y lo que se ha denominado la muerte de la teoría keynesiana.

En tal sentido, la teoría económica neoclásica, además de que conserva su hegemonía en el debate económico ha encontrado en el mercado de trabajo su principal campo de operaciones [García, 1999: 2].

En este sentido, tomar nota de la continuidad existente entre presente y pasado no implica negar la realidad del aumento de las formas vulnerables de trabajo como consecuencia de las políticas deflacionistas, la recesión y la reestructuración del

capital. Sin embargo, el problema en el “descubrimiento” de la flexibilidad del mercado de trabajo como algo nuevo está más bien en que su base es el supuesto más profundo de que el conflicto y la contradicción se conciben como algo anormal o atípico; donde todas las complejidades y conflictos del trabajo asalariado permanecen invisibles en los altos niveles de abstracción y generalización que caracterizan al debate sobre la flexibilidad.

La preocupación de la década de los ochenta por la flexibilidad y el dualismo del mercado de trabajo, ha impedido “según Pollert” valorar la importancia de la contradicción en las relaciones de clase capitalista y ha dado nueva vida a una versión de la sociedad industrial conservadora y de la teoría posindustrial. Esta teoría actúa a favor de la corriente de las políticas neoclásicas, la recesión, el desempleo y la fragmentación del trabajo.

Como resultado de esta miopía, el debate sobre la flexibilidad no tiene ninguna incidencia en las principales dimensiones de la reestructuración. Así por ejemplo, la dinámica y los principios de la globalización del capital productivo y financiero, que actualmente ocupan un lugar central en el análisis de la reestructuración actual, han quedado ocultos por el debate de la flexibilidad.

Igualmente, ha habido una intensificación del trabajo, un crecimiento del esfuerzo laboral y un deterioro de los niveles de salud y seguridad; las grandes empresas han descentralizado la gestión de las relaciones laborales; el papel de Estado se ha modificado en la mayoría de las economías avanzadas, se ha registrado una mayor intervención en la regulación de la venta de la capacidad laboral y ha retirado el apoyo para su mantenimiento y reproducción.

Todos estos procesos de cambio, probablemente se percibirían con toda evidencia a todos aquellos que no se han visto arrastrados a la discusión sobre la flexibilidad, procesos que este debate no sólo ha deformado o ignorado, sino que, por omisión, ha llegado a ocultar.

En otras palabras, se puede decir que “cómodamente atrincherado el usuario del vocablo en la elasticidad que la noción le ofrece, la flexibilidad del mercado de trabajo ha terminado entrando en el campo de las ‘ideologías’, ya que, como con razón dice Galiana, no deja de ser ‘un eufemismo que encubre o disimula’ la realidad que de ella se predica” [Valdés Dal-Re, 1985: 302].

El debate sobre la flexibilidad ha presentado diferentes versiones posindustriales del proceso y el equilibrio funcional. Así, sus preocupaciones por la flexibilidad laboral y la recuperación del mercado actúan a favor de la corriente neoclásica. A la vez, su interés por encontrar una nueva solución para el futuro que no sea ni “keynesiana” ni “monetarista”, hace pensar que debajo de esa superficie de certeza y seguridad hay cierta desorientación y la búsqueda desesperada de una panacea.

1.5 LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL.

El mercado laboral es más que el simple cruce de curvas de ofertas y demandas, su funcionamiento está inmerso en una historia que lo hace posible gracias un marco legal que garantiza el cumplimiento de contratos, o acuerdos establecidos.

Para Douglas North (1994: 227-228), las instituciones son un “conjunto de reglas, procedimientos de aceptación y cumplimiento de las mismas, y normas éticas y morales de comportamiento para restringir el comportamiento de los individuos con el objetivo de maximizar la riqueza o la utilidad de los gobernantes y sujetos principales de la sociedad”.

Desde su punto de vista, las instituciones reducen la incertidumbre por el hecho de que proporcionan una “estructura” a la vida diaria, lo que se traduce, en el lenguaje de los economistas, en la definición y limitación del conjunto de elecciones de los individuos (North, 1993: 14).

Para autores como March y Olsen (1989), el cambio institucional es un proceso de “adaptación incremental” a problemas cambiantes con soluciones disponibles, que ocurren en el marco de una evolución gradual de las estructuras de significado. Las instituciones se desarrollan fundamentalmente sin planificación y de acuerdo a una serie de ajustes menores que resultan de la acción (o adopción) de los individuos a su ambiente. Así, el cambio es principalmente incremental en el sentido de que las instituciones, al modelar las preferencias de los actores, definen la perspectiva que ellos tienen sobre su propio cambio.

El cambio institucional, entonces, es el resultado de las interacciones entre individuos, instituciones y medio ambiente. La tensión permanente entre la estabilidad de las instituciones y las nuevas demandas y exigencias del ambiente impulsa un proceso dinámico de “adaptación incremental”, conflictivo y complejo de las instituciones a su entorno.

⁹El estudio del cambio institucional en distintos campos de la acción social permite analizar la magnitud, profundidad y alcance de las transformaciones de las sociedades contemporáneas. Ya sea en la esfera de las instituciones políticas o en el campo de la política pública, de las estructuras económicas de las instituciones de la cultura, el énfasis en el cambio de las “reglas del juego” y en los subconjuntos de restricciones e incentivos a la acción colectiva que las instituciones representan han abierto un vasto campo de estudios a las ciencias sociales, en especial a la sociología y a la política comparada.

⁹ Léxico de la política: Escrito por Laura Baca Olamendi

1.5.a La Institucionalidad Laboral en el Ecuador.

i) Fijación de Salarios y Remuneraciones¹⁰:

En el Ecuador, 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 trabajo¹¹. 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^{12”}.

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

Definiciones y aclaraciones: De manera general, en la legislación ecuatoriana, se diferencia a los trabajadores en empleados y obreros. Los primeros son los que realizan un esfuerzo predominantemente intelectual sobre físico mientras que los

¹⁰ Fuente: El Mercado Laboral Ecuatoriano, Autor: Víctor Aguilar, Pág. 22-26

¹¹ Art. 117. Código de Trabajo. “De la política de Salarios” Remuneración Unificada.

¹² Art. 53. Ley de Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

segundos harían un mayor esfuerzo físico que intelectual¹³. Así, se hace una distinción entre el salario y el sueldo; el primero corresponde a los empleados y el segundo a los obreros¹⁴. El empleado particular se define como el que presta servicios a un empleador de carácter intelectual y material e intelectual por un sueldo, participación en beneficios u otra forma de retribución siempre que no sean actividades ocasionales¹⁵.

Se debe aclarar que todos los obreros, tanto públicos como privados están sujetos al Código de Trabajo; así como los empleados privados o particulares. Los empleados públicos están sujetos a la “Ley de Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público”. Así, mismo en las empresas de capital mixto con participación mayoritaria del Estado se sujetarán a esta ley en materia de repartición de utilidades¹⁶.

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

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

CONADES: El CONADES está conformado por tres representantes: el Subsecretario de Trabajo que lo preside, un representante de la empresa privada Cámaras de Industria, Comercio, Agricultura, Pequeña Industria, Construcción- y

¹³ Trujillo J. C.; Páez Parral J. F.; Apuntes de Clase: Instituciones de Derecho Laboral; PUCE; Cátedra a cargo: Dra. Ximena Moreno de Solines y Graciela Monesterolo de Ramírez, 2005-2006.

¹⁴ Art. 80. Código de Trabajo –desde aquí en adelante CT-.

¹⁵ Art. 305. CT. Nota: En la práctica la diferenciación es difícil especialmente hoy debido los procesos de innovación tecnológica, gerencial y organizacional; por lo que esta definición puede dar lugar a ambigüedades.

¹⁶ Art. 97. CT.

un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas¹⁷. En diciembre de cada año, el Consejo Nacional de Salarios (y las Comisiones Sectoriales) decide el incremento que se aplicará en el año siguiente para las remuneraciones básicas mínimas legales que constan en las 113 tablas sectoriales para las diferentes ramas o actividades del sector privado del país, de los trabajadores en general, de la pequeña industria, agrícolas y de maquila.

Toda vez que no haya unanimidad con respecto al porcentaje de alza de sueldos, el valor vigente del incremento deberá ser igual a la proyección de la variación proyectada del índice de precios al consumidor establecido por la “entidad pública autorizada¹⁸” (el Banco Central del Ecuador). Existe el recurso de apelación (art. 127 C.T.). El CONADES, según el Código de Trabajo, deberá señalar una política salarial “que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país¹⁹”.

Comisiones Sectoriales: Las Comisiones Sectoriales también intervienen en la fijación de los sueldos o salarios básicos. Estarán conformadas por un vocal designado por el Ministro de Trabajo y Empleo (quien preside), un vocal por los empleadores y un vocal por los trabajadores. Estas Comisiones proponen la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas unificadas en las diferentes ramas del sector privado. Finalmente, es de notar, que en el Código de Trabajo se define la gestión del CONADES y de la Comisiones Sectoriales como tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como la eficiencia y productividad²⁰.

El CONADES, de existir una justificación técnica, podrá convocar a la Comisiones Sectoriales, que deberán presentar luego de tres meses un estudio o investigación ante este organismo, para revisar los salarios básicos unificados de la respectiva

¹⁷ Art. 118. CT.

¹⁸ Art. 118. CT.

¹⁹ Art. 119. C.T.

²⁰ Art. 122. CT.

rama. La fijación de salarios quedará sujeta a aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo²¹.

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 país²².

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

Las consideraciones o criterios que se establecen en el Código de Trabajo para la fijación de los precios laborales mínimos son: La satisfacción de 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 trabajadores²³.

Estos criterios dan lugar a ambigüedades pues no se define con claridad que se debe entender por las “necesidades normales de la vida del trabajador”, o la energía biosíquica. El rendimiento efectivo del trabajo se puede entender como una definición amplia de la productividad del trabajo. En las negociaciones

²¹ Art. 123 y Art. 124. C.T.

²² Art. 128. C.T.

²³ Art. 126. C.T.

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.

Sueldos y Salarios:

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales²⁴. Así mismo, se establece en el Código de Trabajo (Art. 82) que en todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas.

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

Unificación Salarial: Desde el 13 de marzo del 2000, se unificó las remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado. En lo relativo a los componentes salariales

²⁴ Art. 81. C.T.

denominados bonificación complementaria y compensación por el incremento del costo de vida mensualizados cuya suma se fue incorporando de manera descendente bajo el título de: componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones. También, se dispone el congelamiento de los valores correspondientes a la compensación por el incremento del costo de vida y a la bonificación complementaria mensualizada, al 1 de enero del año 2000, esto es, doce dólares (US \$ 12.00) y veintiocho dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 28.00), y se prohíbe la creación de nuevos sueldos o remuneraciones, así como la revisión o incremento de estos valores²⁵.

Decimotercer Sueldo o Bono Navideño: Prestación anual equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubiere percibido el trabajador, durante el período comprendido entre el 1 de diciembre del año inmediato anterior al 30 de noviembre. El pago debe efectuarse hasta el día 24 de diciembre²⁶.

Decimocuarto Sueldo o Bono Escolar: Bonificación anual equivalente a un (1) Salario Básico Unificado. Si el trabajador no hubiere trabajado el año completo, se pagará la parte proporcional. El pago deberá efectuarse hasta el 15 de septiembre en la región Sierra y hasta el 15 de abril en la región Costa e Insular de cada año, por el período anual inmediato anterior, comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto²⁷.

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

²⁵ Art. 131 y 132. C.T.

²⁶ Art. 111 C.T.

²⁷ Art.113 y Art. 131 C.T. Componentes Salariales en Proceso de Incorporación: Estuvieron vigentes hasta 2005.Equivalente a USD16.00 mensuales, los cuales se componen de la suma de los antiguos beneficios conocidos como Bonificación Complementaria y Compensación por el Costo de Vida, luego de las reformas al Código de Trabajo aprobadas en la Ley de Transformación Económica. A este proceso le restan incorporar USD16 a la remuneración básica, los mismos que se irán introduciendo en dos incorporaciones de USD8 en enero del 2004 y enero del 2005, respectivamente.

Distribución de las Utilidades a los Trabajadores:

Los trabajadores de una empresa tienen derecho a recibir el 15% de las utilidades antes del pago del Impuesto a la Renta. El 10% de la utilidad será distribuida independientemente de las compensaciones recibidas, el 5% restante será distribuido según el número de hijos de cada trabajador. Aquellos trabajadores que no hayan servido todo el año recibirán una proporción del tiempo que han trabajado durante el año²⁸. Se excluyen del pago de utilidades a los artesanos. Las utilidades se pagarán dentro del plazo de quince días, contados a partir del 31 de marzo de cada año.

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

²⁸ Art. 97 C.T.

2.1 GOBIERNO DE JAIME ROLDÓS AGUILERA - OSVALDO HURTADO LARREA

PERIODO: 10 DE AGOSTO DE 1979 – 10 DE AGOSTO DE 1984.

Al gobierno de Jaime Roldós le tocó "enfrentar estos problemas estructurales no resueltos. En esta tarea, debió sortear condiciones extremadamente difíciles. Ecuador inició el complejo camino democrático y vivió un momento de transición política. Las demandas populares acumuladas en los nueve años de dictadura, se sometieron diaria y perentoriamente ante un Gobierno con muchas limitaciones económicas y políticas. El contexto internacional tampoco fue favorable: la economía mundial atravesaba una crisis caracterizada por la recesión económica, la inflación y los desequilibrios monetarios, factor este último muy importante para una economía perteneciente al área del dólar, como la ecuatoriana " (BCE ob.cit. 28)

El 24 de Mayo de 1981 muere el presidente Jaime Roldós y su comitiva en un accidente aéreo en las faldas del Huayrapungo. Asume la presidencia el vicepresidente Osvaldo Hurtado. El congreso nombra como vicepresidente al Ab. León Roldós.

El comportamiento de la economía ecuatoriana continuó con grandes problemas, el endeudamiento externo había crecido de unos 4.600 millones en 1980 a 6.700 millones de dólares en 1983. La deuda externa privada (BCE ob. Cit) pasó de representar el 5% en 1970 con respecto a la deuda total a ser el 25% en 1982, donde el 75% de ella había sido contratada a plazos menores a un año, el 85% correspondía a obligaciones de mercado libre de cambios y el 64% tenía algún aval oficial.

El 28% correspondía al sector comercial, el 11% al sector financiero, 21% al sector construcción, 20% al sector industrial y solo un 3% al sector agrícola.²⁹

²⁹ Política Ecuatoriana: Los años 80-90 dos décadas perdidas. Pág. 37

Con estos antecedentes el gobierno a pretexto de la imposibilidad del refinanciamiento de la deuda externa privada, a fin de evitar que se resuelva el problema caso por caso, banco por banco, lo que traería “efectos impredecibles en la conducta del mercado libre de cambios, el sector financiero, en el aparato productivo y empleo” (BCE ob. Cit.), procedió a diseñar un “sistema de regulación estatal” conocido como “Sucretización” con el objetivo de que “evite el colapso del programa de ajuste con graves consecuencias en la estabilidad y el nivel de empleo”.

2.1.a Principales leyes o decretos que influyeron en el mercado laboral.

Con el inicio de una nueva etapa democrática en el país, se da inicio a un sinnúmero de cambios estructurales en el país, con el afán de buscar un modelo de desarrollo sustentable que nos permita salir del subdesarrollo en el que nos encontrábamos, y no ajenos de las corrientes europeas de flexibilización laboral existentes en Europa, se iniciaron cambios en las legislaciones vigentes hasta esa fecha para darle solución a la problemática que Vivían los trabajadores en el Ecuador.

A continuación se menciona las principales leyes o decretos puestos en vigencia durante este periodo presidencial:

- ✓ Mediante decreto No. 3402 de Abril de 1979, se aplica el pago de décimo quinto sueldo a favor de los trabajadores y empleados de los sectores públicos y privados.
- ✓ En Octubre de 1980 se reforma el código de trabajo mediante decreto legislativo No. 43 y se establece que se reduce la jornada laboral de 44 horas a 40 horas la jornada laboral de trabajo.

Además se ponía en vigencia a partir del 10 de agosto de 1979 una nueva constitución, la misma que establecía lo siguiente con lo que respecta a los trabajadores:

Artículo 31.- El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa, que cubra sus necesidades y las de su familia; y, se regirá por las siguientes normas fundamentales:

a) La legislación del trabajo y su aplicación se sujetará a los principios del derecho social;

b) El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.

c) El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

d) Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlas prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral.

e) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

f) La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el patrono por razón del trabajo constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios.

g) Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad a la Ley.

- h) Se garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadores, y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa, conforme a la ley.
- i) Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.
- j) Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio es responsable solidaria del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.
- k) Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo, tribunales que serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.
- l) Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibe por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta y decimoquinta remuneraciones, la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

2.1.b Comportamiento de algunas Variables Laborales y Otras.

El retorno a la democracia trajo consigo un alza del 100% al Salario Mínimo de \$ 2,000 sucres vigente hasta la fecha a \$. 4,000 sucres, esto produjo que el salario promedio mensual se incrementara a \$. 5,250.00 sucres; la equivalencia del

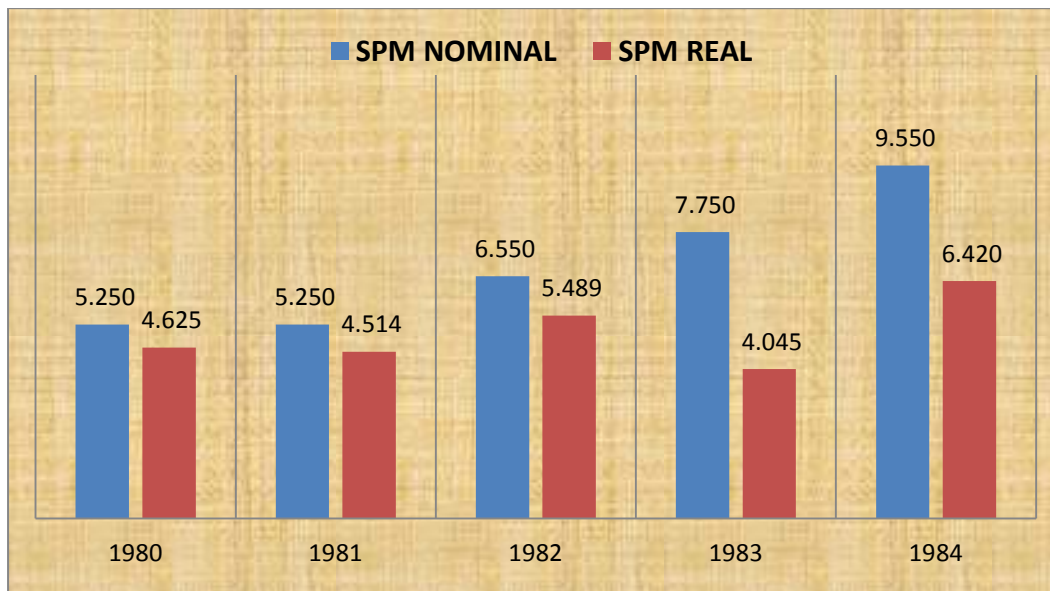
salario promedio mensual real en dólares fue de \$ 165.00 dólares americanos, el salario promedio mensual real en sucres se incrementó en un 87.11%.

Tabla No. 1 Evolución del Salario Promedio Mensual Nominal y Real 1980 - 1984

Variables		Años				
		1980	1981	1982	1983	1984
Salario Promedio Mensual (Nominal)	Sucres	5,250	5,250	6,550	7,750	9,550
	Variación %	90.87%	0.00%	24.76%	18.33%	23.22%
Salario Promedio Mensual (Real)	Sucres	4,625	4,514	5,489	4,045	6,420
	Variación %	87.11%	-2.40%	21.60%	-26.32%	58.74%
Salario Promedio Mensual (Real)	Dólares	165	144	108	48	65
	Variación %	86.03%	-12.64%	-25.54%	-55.65%	36.37%

Fuente: Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador.
Elaboración: El Autor

Gráfico No. 1 Comparación del Salario Promedio Mensual (Sucres) Nominal Vs. Real 1980 -1984



Elaboración: El Autor

Para los años siguientes se observa que el salario real promedio en sucres va incrementando la diferencia frente al salario promedio nominal, esto pese a que a partir del año 1982 se registran aumentos progresivos al Salario Promedio Mensual durante todos los años de esta administración (El nivel de salario Básico continuó una tendencia creciente, a razón de \$. 1.000 sucres por año, medida adoptada por el gobierno para con el fin de aliviar la difícil situación económica que tenía que afrontar el pueblo ecuatoriano), pero estos incrementos no son lo suficientemente significativos como para evitar el descenso del salario real; en lo que respecta al Salario Promedio Mensual Real en dólares, este decrece durante la duración de esta administración influenciado por las continuas devaluaciones de la moneda y el efecto de la inflación.

Tabla No. 2 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1980 - 1984

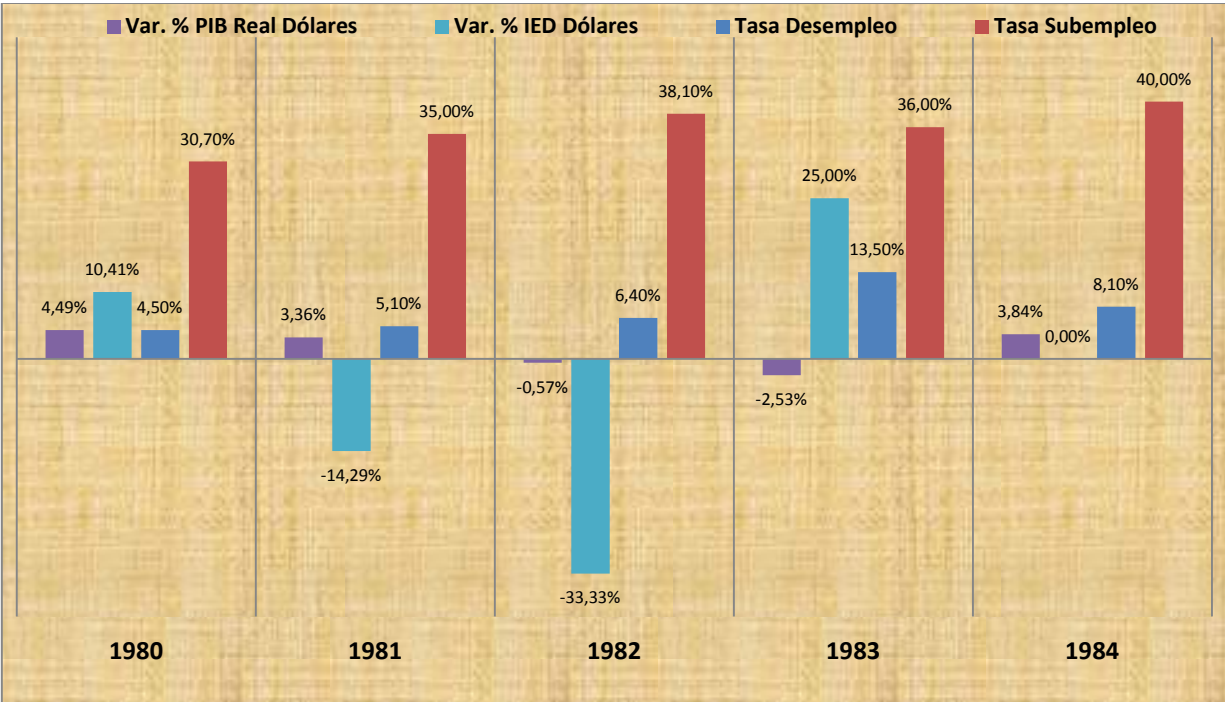
Variables		Años				
		1980	1981	1982	1983	1984
Producto Interno Bruto Real (Millones) *	Dólares	10,877.00	11,243.00	11,179.00	10,896.00	11,314.00
	Variación %	4.49%	3.36%	-0.57%	-2.53%	3.84%
Inversión Extranjera Directa (Millones)&	Dólares	70.00	60.00	40.00	50.00	50.00
	Variación %	10.41%	-14.29%	-33.33%	25.00%	0.00%
Tasa de Desempleo ***	Variación %	4.50%	5.10%	6.40%	13.50%	8.10%
Tasa de Subempleo ***	Variación %	30.70%	35.00%	38.10%	36.00%	40.00%
Huelgas y Cierres Patronales Ø	Número	75	99	86	97	96
Fuente:						
*BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002.						
*** Corresponde al Desempleo y Subempleo de Cuenca, Quito y Guayaquil, Fuente: BCE, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios numero).						
& OECD, Country Statical profiles, www.stats.unctad.org/fdi/tableviewer						
Ø Organización Internacional del Trabajo OIT, Base de datos de sobre estadísticas del trabajo , www.laborsta.ilo.org/						
Elaboración: El Autor						

La tasa de crecimiento del PIB refleja la difícil condición económica que atravesaba nuestro país, sufriendo tasas negativas durante los periodos 1982 y 1983, para el año 1984 la tasa de crecimiento de PIB muestra una leve mejora, culminado esta administración con un crecimiento del 3.84% con respecto al año anterior.

La inversión extranjera directa sufre también una reducción, para el año 1980 se ubicaba en 70 millones de dólares aproximadamente, disminuye a 50 millones para el año de 1984, esta presentó tasas de variación negativas del 14.29% y 33.33% durante los años 1981 y 1982 respectivamente.

Con la problemática económica del país, el mercado laboral se vio seriamente afectado. La gráfica nos muestra que el incremento de los sueldo contribuyó a que se incrementase la tasa de desempleo durante los cuatro años de esta administración; para el año de 1980 se registro una tasa de desempleo del 4.50% al finalizar este Gobierno llego al 8.10%, similar comportamiento sufrió la tasa de subempleo que registró una tasa del 30.70% y al final de esta administración llego al 40.00%.

Gráfico No. 2 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1980 - 1984



Elaboración: El Autor

Por otra parte, y según información del Ministerio de Trabajo “Hasta el tercer trimestre de 1980, el 40% de los trabajadores en Quito y Guayaquil; y el 60% de

los trabajadores en el resto de las ciudades, no percibía el aumento salarial de enero de 1980.

En el mismo contexto, La Organización Internacional de Trabajo OIT registra durante estos tres años alrededor de 279 entre casos de huelgas y cierres patronales. Durante este periodo fue predominante el papel que jugó la FUT (Frente Único de Trabajadores) quienes protagonizaron muchas marchas y huelgas en el país, una de las más recordadas fue la huelga nacional convocada para los días 22 y 23 de septiembre de 1982, donde los sindicalistas exigían que el Gobierno atienda los planteamientos sindicales.³⁰

2.2 GOBIERNO DE LEÓN FEBRES CORDERO. PERIODO: 10 DE AGOSTO DE 1984 – 10 DE AGOSTO DE 1988.

A partir del 10 agosto de 1984 asume el gobierno el Ing. León Febres Cordero y se propone “reconstruir” el país liquidando la política “socializante” de su antecesor.

El régimen de León Febres Cordero, se caracterizó por una política autoritaria particularmente orientada contra el Frente Unitario de Trabajadores (FUT). Esto junto a un desprestigio de las organizaciones obreras por el fracaso de las paralizaciones y huelgas, por ellos convocadas; debilitaron la influencia de los mismos. Sin embargo, la fragilidad política del régimen no permitió avance alguno en la reforma laboral³¹.

³⁰ Diario El Universo. En la Historia Nacional, hace 25 años atrás publicado el 20 de septiembre del 2007

³¹ Fuente: El Mercado Laboral Ecuatoriano, Autor: Víctor Aguilar, Pág. 14

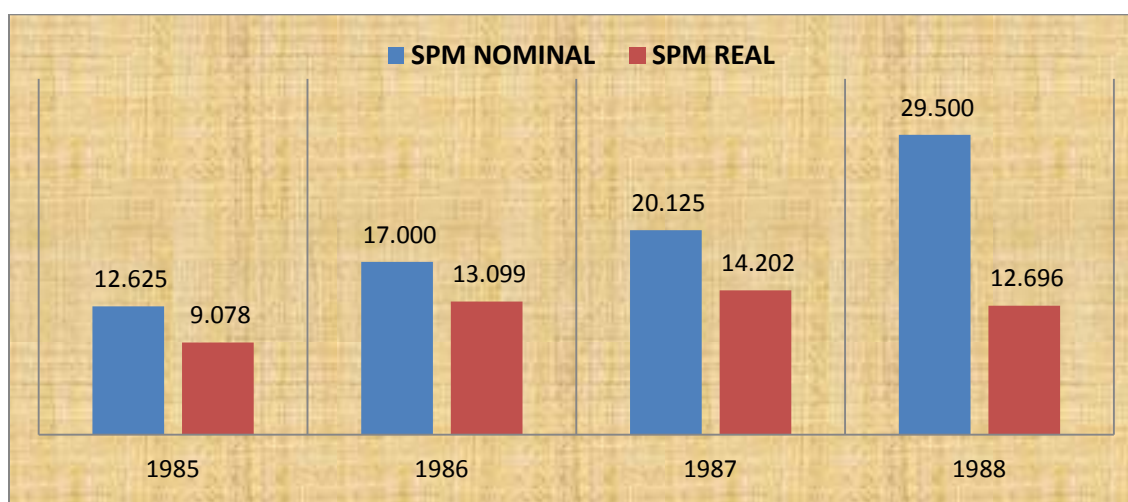
Tabla No. 3 Evolución del Salario Promedio Mensual Nominal y Real 1985- 1988

		Años			
Variables		1985	1986	1987	1988
Salario Promedio Mensual (Nominal)	Sucres	12,625	17,000	20,125	29,500
	Variación %	32.20%	34.65%	18.38%	46.58%
Salario Promedio Mensual (Real)	Sucres	9,078	13,099	14,202	12,696
	Variación %	41.39%	44.30%	8.42%	-10.60%
Salario Promedio Mensual (Real)	Dólares	77	87	73	29
	Variación %	19.01%	11.74%	-15.30%	-61.28%

Fuente: Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador.
Elaboración: El Autor

Durante este periodo el nivel de salario se fue incrementando de acuerdo a la política propuesta por el presidente (El incremento salarial debía ser en la misma proporción que la inflación), así vemos que la inflación acumulada anual para finales del año 1984 fue del 31.20%; por lo concerniente y la variación de los sueldo para el año 1985 fue de \$. 10,500 sucres lo que significaba una variación porcentual del 32.20%, con lo que se dejaba constancia del cumplimiento de la propuesta presidencial.

Gráfico No. 3 Comparación del Salario Promedio Mensual (Sucres) Nominal Vs. Real 1985 - 1988



Elaboración: El Autor

Pero el gobierno no pudo sostener el mismo ritmo de incrementos acorde a la inflación, esto debido a grandes presiones sociales, lo que conllevó que para el año 1986 el incremento salarial sea del 34.65% frente a la inflación anual registrada que fue del 18.38%, para el siguiente año el gobierno incrementó en un 18.38% el salario con lo que no se consiguió superar la tasa de inflación registrada en el año 1987 correspondiente al 29.50%.

Pese a los esfuerzos del Gobierno de mantener una economía estable, el salario real no pudo mantenerse a la par con el salario nominal, y cada año se fue incrementando la diferencia entre ambos, es así que la diferencia al inicio de esta administración era de aproximadamente \$. 3,000.00 sucres, al concluir la administración esta diferencia fue de aproximadamente \$. 17,000.00 sucres

El salario expresado en dólares mantuvo una tendencia estable, esto debido en gran parte a la medida política cambiaria de paridad fija adoptada por la junta monetaria. Para el año 1988 se registra una pérdida del valor del sucre ante el dólar americano, ocasionando una tasa negativa en la equivalencia del salario promedio real de sucres a dólares del 61.28%.

Tabla No. 4 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1985 - 1988

Variables		Años			
		1985	1986	1987	1988
Producto Interno Bruto Real (Miles)*	Dólares	11,644	12,118	11,858	12,850
	Variación %	2.92%	4.07%	-2.15%	8.37%
Inversión Extranjera directa (Millones) &	Dólares	62.00	80.73	122.90	154.50
	Variación %	24.00%	30.21%	52.24%	25.71%
Tasa de Desempleo ***	Variación %	10.50%	11.00%	7.20%	7.00%
Tasa de Subempleo ***	Variación %	42.00%	45.00%	44.10%	41.50%
Huelgas y Cierres Patronales Ø	Número	72	78	75	126

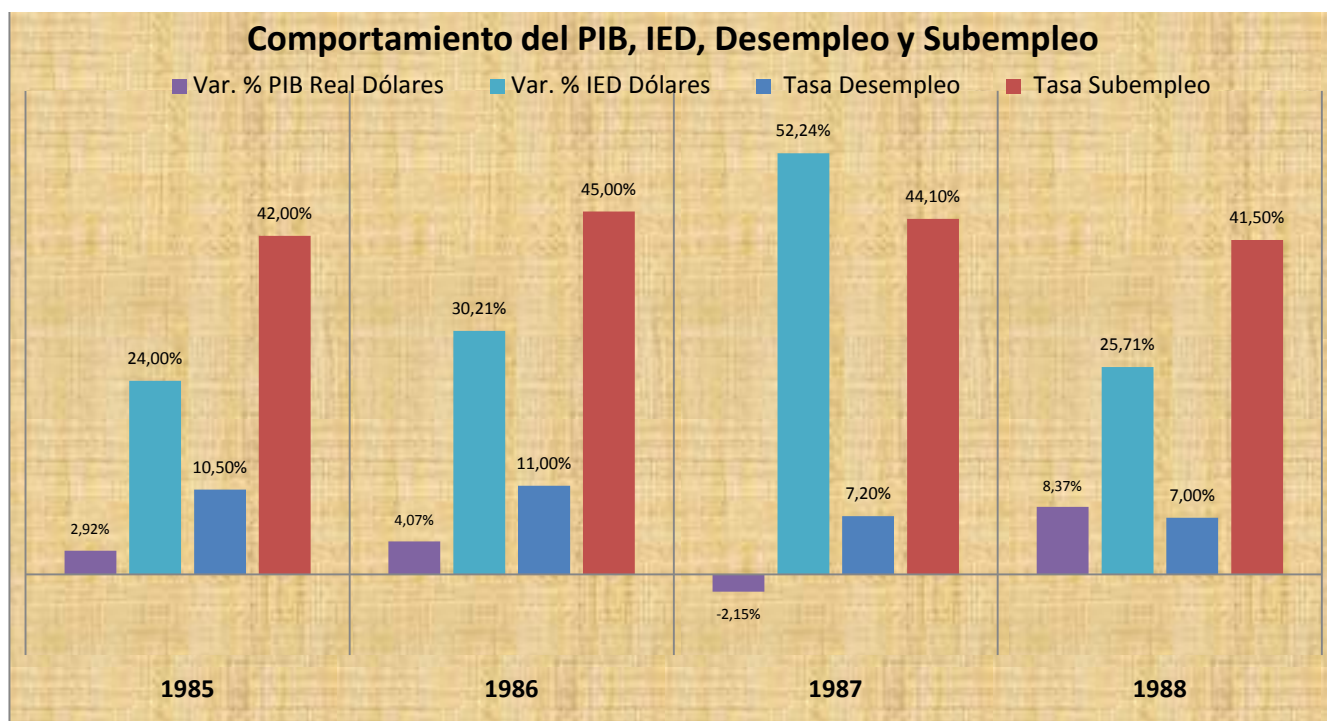
Fuente:
 *BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002.
 *** Corresponde al Desempleo y Subempleo de Cuenca, Quito y Guayaquil, Fuente: BCE, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios números).
 & OECD, Country Statistical profiles, www.stats.unctad.org/fdi/tableviewer
 Ø Organización Internacional del Trabajo OIT, Base de datos de sobre estadísticas del trabajo, www.laborsta.ilo.org/
Elaboración: El Autor

El crecimiento de la economía mantuvo niveles sumamente bajos, producto de la convulsión socio económica vivida durante este gobierno, de la mano de los bajos niveles de precios del petróleo, el Ecuador sufre una caída en su crecimiento en el año de 1987 cuando decrece en el 2.15%, pero al año siguiente muestra una notable recuperación y la economía alcanza un crecimiento del 8.37%.

Un aspecto importante a resaltar durante esta administración fue el crecimiento que la inversión extranjera directa (IED) registro en esta administración, es así que para el año 1985 ingresaron al país 155 millones de dólares por este concepto. Una de las políticas de este gobierno fue brindar la apertura y confianza internacional para atraer la IED, a través de un discurso neoliberal.

Es así que durante su administración se manifestó públicamente la decisión del Gobierno Ecuatoriano de dar por terminada su participación en el Grupo Andino debido a las restricciones que se mantenía frente a la inversión extranjera.

Gráfico No. 4 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo y Otros 1985 - 1988



Elaboración: El Autor

La tasa de desempleo registro un descenso en el año de 1987, la gráfica nos muestra que esta se redujo del 11% registrado en 1985 al 7.20% en 1987; y para el último año de gestión del gobierno mantuvo estable la tasa de desempleo. La tasa de subempleo mostró una tendencia estable durante los cuatro años de este Gobierno, no registraron variación significativa.

La Organización Internacional de trabajo OIT, registro una tendencia baja de huelgas y cierres patronales en comparación a otros gobiernos, como se mencionado anteriormente, la política fuerte en contra de los sindicatos contribuyó a que este índice se mantuviese por debajo a otras administraciones.

2.3 GOBIERNO DE RODRIGO BORJA CEVALLOS PERIODO: 10 DE AGOSTO DE 1988 – 10 DE AGOSTO DE 1992.

Rodrigo Borja, social demócrata al asumir el poder en agosto de 1988 ofreció desarrollar su gobierno a base de los principios del “Socialismo Democrático” y de la “justicia social con libertad”; a base de cambios de carácter estructural de la economía y sociedad ecuatoriana, que superen la crisis del país. En su propuesta, con un claro discurso cuestionador de la economía de mercado, destacó dos aspectos; el uno, “el pago de la deuda social” y el otro el “no pago de la deuda externa mientras persistan las condiciones de crisis económica del país”. El gobierno se propuso reactivar la economía y efectuar los ajustes con “rostro humano”. Para ello aprobó el Plan de desarrollo Económico y Social del CONADE. Para la formulación del Plan a su vez se tomó en cuenta lo que ese organismo señalaba.³²

El encarecimiento del coste de la vida y algunas reformas de regusto liberal, como la flexibilización del mercado laboral, que abrió las puertas a la instalación de empresas maquiladoras, provocaron agitaciones sociales de cierta envergadura, como las protestas estudiantiles de finales de 1989, reprimidas por las fuerzas del orden, y el rosario de huelgas sectoriales en el primer semestre de 1991.

2.3.a Principales Leyes o Decretos que influyeron en el Mercado Laboral.

El Dr. Rodrigo Borja llega al poder acompañado de una mayoría legislativa, la misma que le permitiría realizar reformas laborales importantes entre las que mencionamos:

En agosto de 1990 el congreso nacional considerado:

Que el establecimiento de industrias maquiladoras, la contratación laboral a tiempo parcial y la asignación a la Función Ejecutiva de facultades suficientes sobre la política salarial son prioridades en el marco de un esfuerzo nacional para

³² Política Económica Ecuatoriana, Dos Décadas (Los años 80-90) Perdidas. Autor: Leonardo Vicuña Izquierdo, Pág. 58

la superación del grave problema del desempleo y el subempleo; por lo cual introduce las siguientes leyes³³:

✓ **Ley de Régimen de Maquila.**

Art. 29.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos ejecutará la política laboral sobre la operación maquila, con sujeción a esta Ley y al Código de Trabajo.

Art. 30.- El Contrato de Trabajo de Maquilado es un convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por un tiempo menor o igual al de duración del Contrato de Maquilado, bajo las órdenes y dependencia de una maquiladora calificada y autorizada para acogerse al Régimen establecido en esta Ley, por una remuneración fijada por el convenio, la costumbre o la ley.

Art. 31.- Los Contratos Individuales de Trabajo de Maquilado se celebrarán por escrito, observándose los requisitos previstos en el Art. 20 del Código de Trabajo, y se registrarán en la Insectoría del Trabajo de la jurisdicción a la que corresponda el lugar en donde debe realizarse la labor.

Art. 32.- Las partes, de conformidad con lo dispuesto por el Código de Trabajo, podrán estipular por una sola vez la existencia de un tiempo de prueba no mayor a noventa días, siempre y cuando el Contrato de Trabajo de Maquila tenga una duración de por lo menos un año.

Art. 33.- La remuneración podrá ser fijada de mutuo acuerdo por los contratantes, pero en ningún caso será inferior a los salarios fijados por las Comisiones Sectoriales de Salario Mínimo, o al salario mínimo vital general, en su caso. Las remuneraciones contemplarán todas las compensaciones y bonificaciones adicionales previstas por la ley. Si el plazo de duración del contrato de trabajo

³³ Ley No. 90. Publicada en el Registro oficial numero R.O. 493 del 3 de Agosto de 1990.

fuere menor a un mes o si se hubiere convenido jornadas parciales, diarias o semanales, la remuneración se pagará en la proporción correspondiente.

Art. 34.- Los Contratos Individuales de Trabajo de Maquila podrán ejecutarse según las diversas modalidades establecidas en el Código de Trabajo, atendiendo su naturaleza. Dada la especificidad de este Contrato de Trabajo, la conclusión del plazo del Contrato de Trabajo de Maquilado será causa legal y suficiente para su terminación.

Serán, además, causales de terminación del contrato de trabajo todas las señaladas en el Art. 169 del Código del Trabajo.

De conformidad con el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, la terminación del Contrato de Maquilado, por causas no imputables al empleador y debidamente justificadas, acarrearán a su vez la terminación del Contrato de Trabajo de Maquilado.

Los Contratos Individuales de Trabajo de Maquilado no gozarán de la estabilidad contemplada en el inciso primero del artículo 14 del Código de Trabajo.

Art. 35.- En caso de despido o de suspensión de la relación laboral imputable al empleador, realizada al margen de lo previsto en esta ley, proceden en favor del trabajador las indemnizaciones establecidas en el Código de Trabajo.

Art. 36.- Los Contratos Individuales de Trabajo podrán ser renovados por la simple voluntad de las partes, para lo cual bastará que, conjuntamente, den aviso por escrito de este particular a la Inspección del Trabajo en la que hubieren inscrito el Contrato materia de la renovación.

Si variaren las condiciones contractuales, deberá celebrarse un nuevo Contrato de Trabajo de Maquilado, observando los procedimientos determinados en la presente Ley.

Art. 37.- Las autoridades competentes, para efectuar la inscripción de los Contratos de Trabajo de Maquilado, comprobarán debidamente la existencia de la autorización respectiva para la ejecución del programa de maquila para el que se contrata al trabajador.

Los empleadores que contraten fraudulentamente trabajadores bajo el sistema temporal que prevee esta Ley serán sancionados por las Autoridades del Trabajo, sin perjuicio de que los trabajadores puedan hacer uso de sus derechos de conformidad con las disposiciones legales.

Art. 38.- Si por cualquier causa no atribuible al empleador se produjere, en el abastecimiento de los bienes que se utilizan en el correspondiente programa de maquila, una interrupción de tal naturaleza que obligue a la maquiladora a la paralización de sus actividades, las partes podrán acordar expresamente su suspensión no remunerada de la relación laboral, previa autorización del respectivo Inspector del Trabajo, en la forma prevista en el artículo siguiente, con el compromiso de reanudarla, en los mismos términos, una vez que el imprevisto haya sido superado. De no existir acuerdo expreso entre las partes, quedarán en libertad de dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin obligación alguna por esta causa, y suscribirán ante el Inspector del Trabajo el documento de finiquito correspondiente.

Se considerará que el trabajador maquilador ha sido despedido intempestivamente cuando la relación laboral se suspendiere, sea por la voluntad unilateral del empleador o por acuerdo de las partes, sin contar con la autorización previa por parte del Inspector del Trabajo.

Art. 39.- Es obligación del empleador solicitar al Inspector del Trabajo la autorización para la paralización de las actividades de la maquiladora dentro del término máximo de tres días, contado a partir de la fecha del desabastecimiento mencionado en el artículo precedente.

Una vez conocida por el Inspector del Trabajo la solicitud de suspensión de actividades, la autorizará o negará, con sujeción a lo que se establezca en el respectivo Reglamento.

Art. 40.- Superado el desabastecimiento, el empleador comunicará el particular al Inspector del Trabajo en el término máximo de tres días, para que se notifique a los trabajadores y se señale la fecha de la reiniciación de las actividades, que será a más tardar dentro del término de tres días, contado desde la fecha de la notificación.

No obstante, si uno o más de los trabajadores llegare a conocer de la terminación del imprevisto que dio lugar a la suspensión de las actividades, podrá informar al Inspector del Trabajo, quien, luego de cerciorarse de la veracidad de la afirmación, ordenará la inmediata reanudación de las actividades de la maquiladora y sancionará al empleador de acuerdo con las normas legales pertinentes.

Art. 41.- En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y suplementarias, descanso, vacaciones y remuneraciones se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Art. 42.- La afiliación de los trabajadores maquiladores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, será obligatoria.

El espíritu de esta ley, fue la de crear fuentes de trabajo a través de la importación de materia prima exenta de impuesto, el productor nacional manufacturaba el producto que alguna empresa extranjera deseaba producir en el país (incentivo a

la Inversión Extranjera Directa) utilizando mano de obra de hasta cuatro veces más barata que la de los países de primer mundo, con lo que se podía obtener una disminución en la tasa de desempleo y un mayor ingreso de divisas, ya que esta actividades eran generadoras de valor agregado. Además se podría lograr modernizar y tecnificar los sectores productivos del país.

En el aspecto laboral, el Ministerio del Trabajo y Empleo funciona como regulador y ejecutor de política. El trabajador ecuatoriano, que labore en maquiladoras goza de una protección parcial. El empleador, es decir, la maquila mantendrá las obligaciones correspondientes a lo estipulado en el Código de Trabajo³⁴. La remuneración del trabajador podrá ser fijada de mutuo acuerdo, pero nunca será inferior al salario mínimo vital general o al fijado por las Comisiones Sectoriales. Además, el trabajador de maquila tiene derecho a todas las bonificaciones y remuneraciones adicionales previstas por la ley, así como a la afiliación al IESS. Los trabajadores de maquila, de esta manera, pertenecen al sector laboral formal de la economía, pero en la práctica los contratos de maquila no gozan de la estabilidad mínima laboral contemplada en el artículo 14 del Código del Trabajo, según el cual se establece un año como tiempo mínimo de duración para todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido. La duración de la jornada se regula según lo dispuesto en el Código de Trabajo, es decir, no puede superar las ocho horas diarias y las cuarenta semanales³⁵.

✓ **Ley de Régimen de Contratación Laboral a Tiempo Parcial.**

Art. 50.- Créase, como modalidad de trabajo regulado por esta Ley, la contratación a tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

³⁴ Según lo expresado en el Código de Trabajo: en el Capítulo Tercero art. 42

³⁵ El Mercado Laboral Ecuatoriano, Autor: Víctor Aguilar, Pág. 12

Esas jornadas considerarán ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se apliquen.

Art. 51.- Los trabajadores que celebren este tipo de contrato gozarán de los derechos y garantías de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad.

Los derechos que por su naturaleza no puedan ser reconocidos en forma parcial se otorgarán íntegramente.

Art. 52.- El trabajador y el empleador podrán estipular libremente el sueldo o salario, que no podrá ser menor a la parte proporcional del salario mínimo vital general o sectorial, según el caso, o del sueldo o salario estipulado en el contrato colectivo, si lo hubiere. El trabajador tendrá derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral.

Art. 53.- Los trabajadores sometidos a esta modalidad podrán laborar, además de su jornada ordinaria de ocho horas, hasta un máximo de cuatro horas suplementarias en el mismo día.

El tiempo adicional se pagará con el recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración.

Art. 54.- El empleador solo podrá celebrar contratos a tiempo parcial cuando sus trabajadores permanentes no deseen laborar durante los días sábados, domingos o de descanso obligatorio.

Sin embargo, el empleador podrá contratar trabajadores bajo esta modalidad para cubrir las horas no laborables de sus trabajadores permanentes en esos días.

Art. 55.- El contrato deberá celebrarse por escrito ante el Juez del Trabajo, y contendrá, además de los requisitos puntualizados en el artículo 20 del Código del Trabajo, la denominación de "Contrato a Tiempo Parcial", los días en que se realizará y el horario de trabajo.

Art. 56.- Si se violaren las disposiciones de los artículos de este Título, las relaciones de trabajo se sujetarán al régimen laboral general.

Art. 57.- Podrán celebrar este tipo de contrato únicamente las personas que no se encuentren laborando bajo el régimen ordinario de la jornada de cuarenta horas semanales.

Art. 58.- Un trabajador podrá celebrar más de un contrato a tiempo parcial, con distintos empleadores.

Art. 59.- Se prohíbe la celebración de este tipo de contratos con menores de quince años.

Art. 60.- Si el contrato fuere a plazo, ninguna de las partes podrá darlo por terminado anticipadamente, salvo por visto bueno, por las causas determinadas en los artículos 171 y 172 del Código del Trabajo. El empleador que incumpliere esta disposición pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de su remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Si el contrato fuere a tiempo indefinido, el trabajador podrá darlo por terminado previa notificación al empleador con quince días de anticipación, por lo menos. El empleador podrá hacer lo mismo con treinta días de anticipación, por lo menos. En ambos casos la notificación se hará por medio del Inspector del Trabajo.

Art. 61.- Se reconoce el derecho de organización de los trabajadores contratados a tiempo parcial, quienes podrán asociarse exclusivamente entre sí, y, por tanto, no podrán integrar las organizaciones sindicales formadas por trabajadores sujetos a cualquier otro régimen laboral. Este derecho de organización será ejercido con sujeción a lo establecido en la presente Ley y en el Código del Trabajo.

La ley 90 publicada en el registro oficial numero R.O. S- 493, del 3 de Agosto de 1990.

✓ **Reglamento a la Ley de Maquila.**

Decreto Ejecutivo No. 1921. RO/ 553 de 31 de octubre de 1990.

Art. 18.- Los contratos individuales de trabajo de maquila, se celebrarán obligatoriamente por escrito en un original y tres copias, que se entregarán al Inspector del Trabajo para el registro correspondiente, el mismo que se realizará una vez comprobada la autorización para la ejecución del Programa de Maquila. A cada una de las partes se le entregará una copia del contrato, luego de su registro.

Art. 19.- En los contratos de duración inferior a un año, la remuneración deberá pactarse incluyéndose la proporcionalidad de todos los beneficios adicionales de Ley, partiendo del hecho de que la remuneración básica no deberá ser inferior a la mínima establecida en la tabla salarial respectiva.

De no haber tabla salarial específica para la actividad productiva de que se trate, se pagará como remuneración básica por lo menos el salario mínimo vital general o la proporcionalidad de éste, en su caso, más la parte proporcional correspondiente a los beneficios adicionales de Ley.

En el caso de contratos superiores a un año de duración, los beneficios adicionales se pagarán en las mismas fechas previstas en el Código de Trabajo y leyes aplicables.

Art. 20.- La terminación del contrato individual del trabajo de maquila por cualquiera de las causas previstas en la Ley, será notificada obligatoriamente por el empleador al Inspector del Trabajo respectivo.

Art. 21.- Las indemnizaciones establecidas en el artículo 35 de la Ley No. 90 por despido o suspensión de la relación laboral imputable al empleador, serán liquidadas y consignadas en la correspondiente inspectoría del Trabajo,

en un plazo de 8 días contado a partir del despido o la suspensión de la relación laboral.

Art. 22.- La notificación de que trata el artículo 40 de la Ley No. 90 la hará el Inspector del Trabajo, utilizando los medios que garanticen que todos los trabajadores involucrados en la correspondiente operación de maquila puedan enterarse acerca de la reiniciación de las actividades de maquilado.

Art. 23.- Los empleadores de las maquiladoras estarán sujetos, respecto a sus trabajadores, a las disposiciones del Capítulo V del Título IV del Código de Trabajo sobre la prevención de los riesgos y las medidas de seguridad e higiene del trabajo, y al Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, publicado en el Registro Oficial 565 de 17 de noviembre de 1986, en todo lo que sea aplicable.

Art. 24.- Corresponderá a los inspectores de trabajo desempeñar las siguientes funciones derivadas del Capítulo III del Título I de la Ley 90:

a) Registrar los contratos individuales de trabajo de maquilado, llenando todos los datos constantes en el libro respectivo.

b) Imponer las sanciones que establezca el Código del Trabajo, en lo que fuere aplicable a la relación de trabajo de maquila.

c) Previa solicitud del empleador, autorizar la suspensión de actividades de la maquiladora, cuando comprobare que se ha producido el desabastecimiento de los bienes que se utilizan en el Programa de Maquila, o negarla en caso contrario.

d) Recibir los avisos que por escrito presenten las partes sobre su voluntad de renovar los contratos de trabajo de maquilado.

e) Autorizar la suspensión de la relación laboral cuando las partes hayan llegado a un acuerdo.

f) Realizar el control correspondiente en las empresas maquiladoras a fin de que se dé estricto cumplimiento a la Ley;

d) Conceder el certificado que se menciona en el Artículo 8 de este Reglamento;

f) Las demás que le asignan la Ley de Régimen de Maquila y el Código del Trabajo en su caso.

2.3.b Comportamiento de algunas variables Laborales y Otras.

Durante este Gobierno se quiso brindar más énfasis al sector social de la economía, los salarios no sufrieron incrementos significativos durante los años de esta administración, la mayor variación se registro en los años 1991, 1992 cuando el incremento del salario promedio mensual fue aproximadamente del 40.23% y 73.77% respectivamente.

Tabla No. 5 Evolución del Salario Promedio Mensual Nominal y Real 1989 - 1992

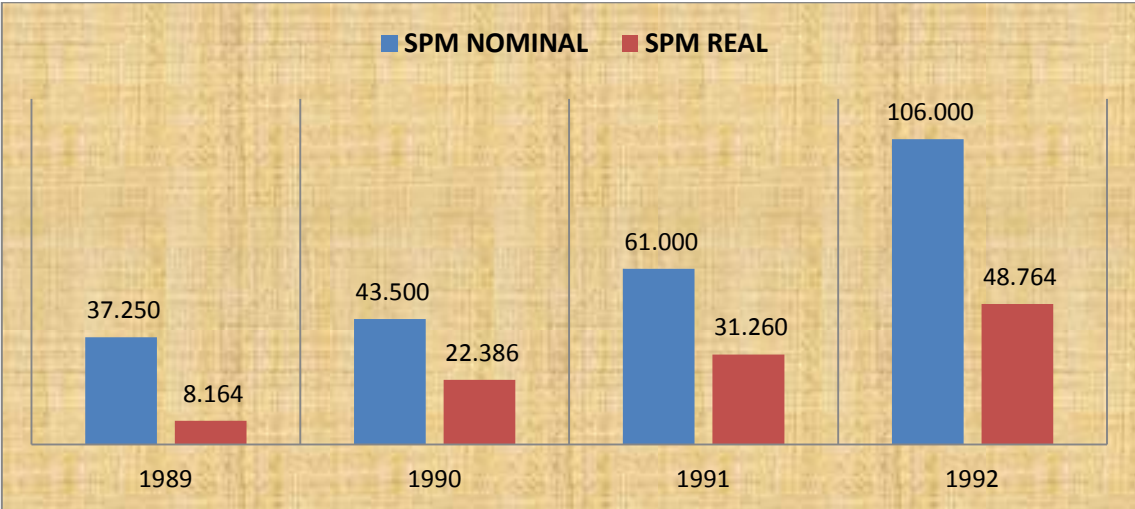
Variables		Años			
		1989	1990	1991	1992
Salario Promedio Mensual (Nominal)	Sucres	37,250	43,500	61,000	106,000
	Variación %	26.27%	16.78%	40.23%	73.77%
Salario Promedio Mensual (Real)	Sucres	8,164	22,386	31,260	48,764
	Variación %	-35.69%	174.19%	39.64%	55.99%
Salario Promedio Mensual (Real)	Dólares	14	27	28	31
	Variación %	-50.64%	89.56%	4.26%	7.64%
Fuente: Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador.					
Elaboración: El Autor					

Desafortunadamente producto de las intensas tasas de inflación registradas en los cuatro años de esta administración, los salarios reales se distanciaban más del salario nominal, lo que expresa que los incrementos al salario nominal no eran lo

suficientemente significativos para contrarrestar los efectos de la inflación registrada del 75.63%, 48.52%, 48.72% y 54.61% correspondiente a los años 1989, 1990, 1991 y 1992. Este fue uno de los factores de mayor empobrecimiento de los sectores populares y medios.

La economía durante esta administración presentó serio problemas, producto de un fuerte gasto ocasionado por los pagos de la deuda, bajos precios del petróleo, El caso es que a partir de 1990 la situación económica se tornó más benigna gracias a la recuperación de los precios internacionales del petróleo, base del 54% de las exportaciones nacionales, el buen comportamiento de las exportaciones bananeras y camaroneras, y los efectos positivos de la reforma fiscal, que contribuyó a elevar los niveles de caja del erario público.

Gráfico No. 5 Comparación del Salario Promedio Mensual (Suces) Nominal Vs. Real 1989 - 1992



Elaboración: El Autor

Tabla No. 6 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1989 - 1992

Variables	Años			
	1989	1990	1991	1992

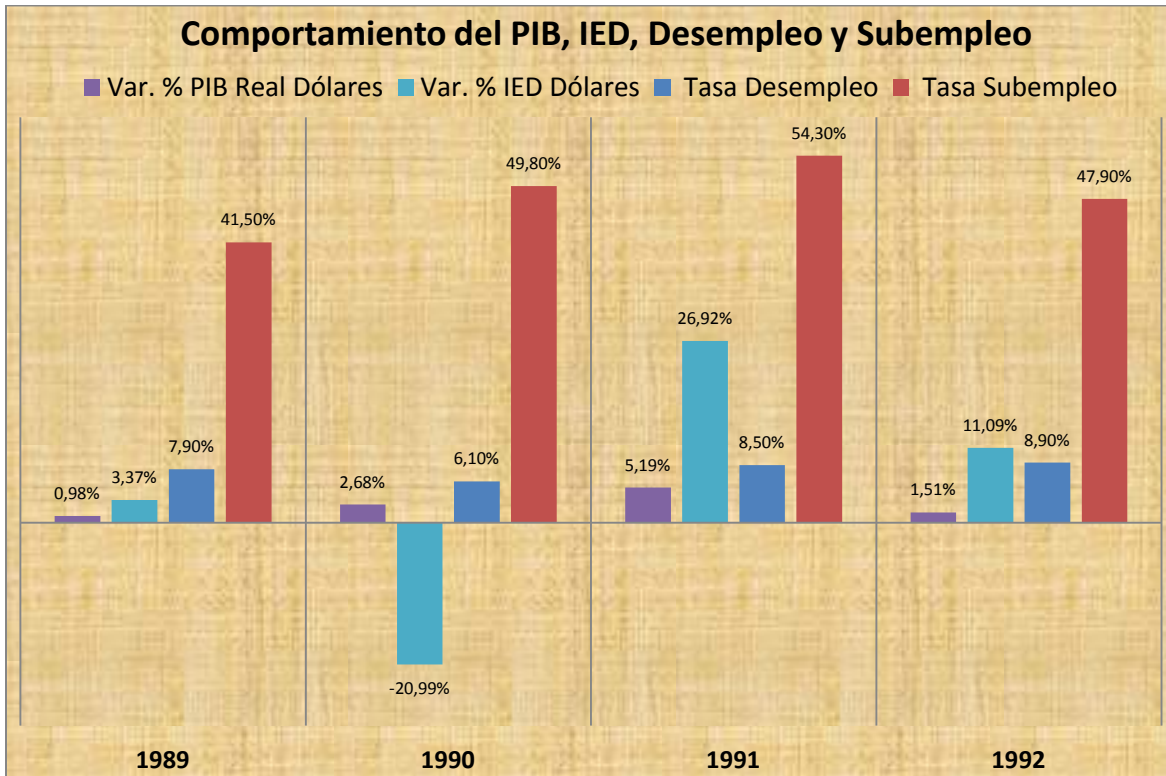
Producto Interno Bruto Real (Miles)*	Dólares	12,976.00	13,324.00	14,016.00	14,228.00
	Variación %	0.98%	2.68%	5.19%	1.51%
Inversión Extranjera directa (Millones) &	Dólares	159.70	126.18	160.14	177.90
	Variación %	3.37%	-20.99%	26.92%	11.09%
Tasa de Desempleo ***	Variación %	7.90%	6.10%	8.50%	8.90%
Tasa de Subempleo ***	Variación %	41.50%	49.80%	54.30%	47.90%
Huelgas y Cierres Patronales Ø	Número	169	140	87	49
Fuente:					
*BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002.					
*** Corresponde al Desempleo y Subempleo de Cuenca, Quito y Guayaquil, Fuente: BCE, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios numero).					
& OECD, Country Statical profiles, www.stats.unctad.org/fdi/tableviewer					
Ø Organización Internacional del Trabajo OIT, Base de datos de sobre estadísticas del trabajo , www.laborsta.ilo.org/					
Elaboración: El Autor					

Para el año 1991 el PIB real creció en un 5.19%, esta fue la tasa de crecimiento más alta registrada en esta Administración.

La inversión extranjera directa IED, presentó un comportamiento oscilante, es así que para el año 1990 presento un variación porcentual de -20.99%, pero para el año siguiente se recupera registrándose una inversión aproximada de 160 millones de dólares, equivalente a una variación porcentual del 26.92%.

El crecimiento del desempleo y subempleo fue también resultante lógico de la política estabilizadora. Este problema estructural básico creció a más del 54 % para el subempleo y el desempleo se estimo en un 8.90% de la pea.

Gráfico No. 6 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1989 - 1992



Elaboración: El Autor

Producto de la difícil situación, el Gobierno tuvo de lidiar con cuatro huelgas generales convocadas por las centrales sindicales, pero, además, el clima contestatario dio alas a la movilización de los colectivos indígenas. El 4 de junio de 1990 varias comunidades y organizaciones indígenas iniciaron un histórico levantamiento nacional que cogió por sorpresa a la clase política por su vigor y por el elaborado plantel de reivindicaciones, relativas a la propiedad de tierras, el respeto de los Derechos Humanos, la salvaguardia del patrimonio medioambiental y reformas constitucionales que consagraran al Ecuador como un estado multicultural y plurinacional.

La OIT registró el número de 345 incidentes laborales, estos entre huelgas y cierres patronales.

2.4 GOBIERNO DE SIXTO DURAN BALLÉN

PERIODO: 10 DE AGOSTO DE 1992 – 10 DE AGOSTO DE 1996.

El Gobierno de Sixto Durán Ballén, con su Vicepresidente Alberto Dahik, inicia la llamada “modernización” desde la perspectiva neoliberal, comprimida al ámbito del Estado y a la privatización de sus principales empresas³⁶.

Al frente, por tanto, de un gabinete de fuerte regusto conservador y proempresarial, Durán-Ballén lanzó un programa económico de estabilización financiera y desregulación que supuso la devaluación de la moneda en un 30%, la congelación de los salarios de los trabajadores públicos, la subida de las tarifas de los combustibles y la electricidad, y, sobre el papel, la privatización general de las empresas del Estado. El marco jurídico de las reformas estructurales de la economía lo puso la Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones y Prestación de Servicios Públicos, promulgada el 31 de diciembre de 1993 y cuya primera emanación fue el Consejo Nacional de Modernización (CONAM).

La decidida apuesta de Durán-Ballén de meter a Ecuador en la corriente neoliberal en la región tuvo efectos favorables iniciales en determinados indicadores económicos, como la inflación y las reservas de divisas, además de que permitió recuperar el diálogo con el FMI para el reescalonamiento de los pagos de la deuda externa.

Pero por otra parte, agudizó la conflictividad laboral, conducida por el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), radicalizó las reivindicaciones agrarias y medioambientales de organizaciones como la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE), de tradición combativa, y, en una consecuencia de más largo alcance, causó una profunda zozobra en el electorado, que había

³⁶ Política Económica Ecuatoriana, Dos Décadas (Los años 80-90) Perdidas. Autor: Leonardo Vicuña Izquierdo, Pág. 96

conocido todas las ofertas políticas ya y seguía sin ver progresos materiales. Estadista sobrio y de suaves maneras, Durán-Ballén parecía encontrarse más a tono reunido con los agentes financieros internacionales, donde gozaba de excelente consideración, que atendiendo las demandas de los actores sociales, cuyos desafíos en forma de manifestaciones y huelgas generales sobrellevó con distanciamiento y aplomo.

Hacia la mitad de su mandato, y con los grandes escándalos de corrupción aún por venir, el mandatario intentó recuperar la iniciativa política con un ambicioso proyecto de reforma constitucional, con el objeto de conferir estabilidad al sistema institucional y de paso otorgar más poderes al presidente frente al ingobernable Congreso, coto privado de los partidos.

El 16 de marzo de 1994 la Corte Suprema negó a Durán-Ballén la autorización para convocar un plebiscito con aquel propósito, pero el 28 de agosto siguiente pudieron someterse a referéndum ocho propuestas gubernamentales sobre la reforma institucional, de las que el electorado sólo rechazó una, la posibilidad de elegir congresistas en la segunda vuelta de las presidenciales. Entre las novedades aprobadas figuraron la luz verde al Congreso para que estudiara una reforma constitucional, la reelección consecutiva del presidente y la presentación de candidatos a legisladores sin filiación partidista. La participación fue muy baja, el 36,3%³⁷.

El Gobierno convocaría para el 19 de noviembre de ese mismo año a otra Consulta Popular, con el propósito de poner en práctica su política modernizadora, resaltando temas como la desmonopolización del Instituto de Seguridad Social, la conformación de la Función Judicial, la sindicalización pública, la descentralización del Estado entre otras, sin embargo la población organizada se opuso a ello y el Gobierno perdió largamente en los comicios realizados el 26 de Noviembre de 1995.

³⁷ Fuente: Centro de Estudios Internacionales de Barcelona, www.cidob.org/es/documentacio/biografias_lideres_politicos/america_del_sur/ecuador/sixto_duran_ballen

En enero y febrero de 1995, otra vez somos atacados por el Perú, aconteció la guerra no declarada en el CENEPa. El pueblo ecuatoriano como siempre siguió los hechos de cerca, respaldando a su presidente "NI UN PASO ATRÁS".

2.4.a Comportamiento de Algunas variables Laborales y Otras.

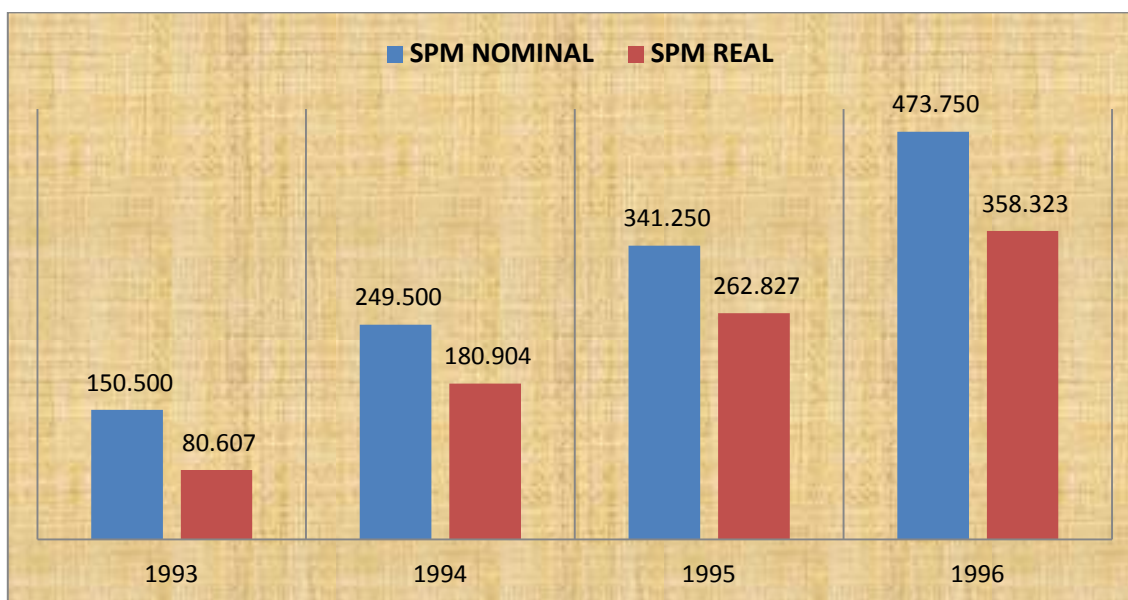
Tabla No. 7 Evolución del Salario Promedio Mensual Nominal y Real 1993 - 1996

Variables		Años			
		1993	1994	1995	1996
Salario Promedio Mensual (Nominal)	Sucres	150,500	249,500	341,250	473,750
	Variación %	41.98%	65.78%	36.77%	38.33%
Salario Promedio Mensual (Real)	Sucres	80,607	180,904	262,827	358,323
	Variación %	65.30%	124.43%	45.29%	36.33%
Salario Promedio Mensual (Real)	Dólares	42	82	102	112
	Variación %	37.61%	96.02%	24.45%	9.62%
Fuente: Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador.					
Elaboración: El Autor					

El comportamiento del salario promedio mensual durante esta administración mantuvo incrementos progresivos, registrándose la mayor variación en el año 1994, la misma que fue del 65.78%; el salario promedio en dólares mantuvo un comportamiento estable, esto producto del modelo de "anclaje" cambiario implantado por el Gobierno. Pero este sistema trajo consigo elevados niveles y alta volatilidad de las tasa de interés, produciendo el encarecimiento del crédito.

El salario promedio mensual real mantuvo variaciones positivas durante los cuatro años, esto debido a que los las variaciones fueron superior a la inflación acumulada registrada en este periodo, 44.96%, 27.31%, 22.93%, 24.39% en los años 1993, 1994, 1995, 1996 respectivamente.

Gráfico No. 7 Comparación del Salario Promedio Mensual (Sucre) Nominal Vs. Real 1993 - 1995



Elaboración: El Autor

Dentro de las metas que se planteó este Gobierno, fue la estimación de que el país crecería a tasas del 5% y 6% anual, situación que no ocurrió debido a que el modelo neoliberal se puso mucho énfasis en el pago de la deuda externa, destinando hasta un 30% del presupuesto del estado para el pago de la misma, esto motivó a que el Gobierno implantara medidas que afectaron a la población de más bajos recursos.

Tabla No. 8 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1993 - 1996

Variables		Años			
		1993	1994	1995	1996
Producto Interno Bruto Real (Miles)*	Dólares	14,270.00	14,941.49	15,202.73	15,567.91
	Variación %	0.30%	4.71%	1.75%	2.40%
Inversión Extranjera directa (Millones) &	Dólares	473.73	576.33	452.46	499.65
	Variación %	166.29%	21.66%	-21.49%	10.43%
Tasa de Desempleo ***	Variación %	7.90%	6.10%	8.50%	8.90%
Tasa de Subempleo ***	Variación %	41.50%	49.80%	54.30%	47.90%
Huelgas y Cierres Patronales Θ	Número	28	14	7	11

Fuente:

*BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002.

*** Corresponde al Desempleo y Subempleo de Cuenca, Quito y Guayaquil, Fuente: BCE, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios numero).

& OECD, Country Statical profiles, www.stats.unctad.org/fdi/tableviewer

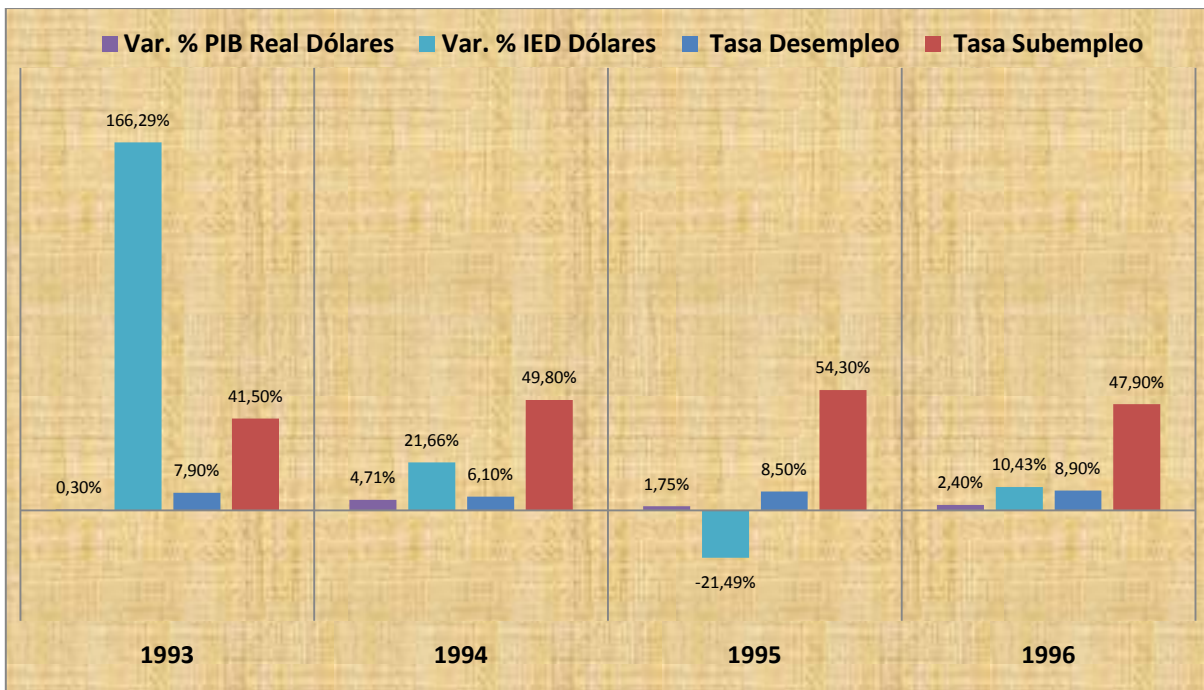
Θ Organización Internacional del Trabajo OIT, Base de datos de sobre estadísticas del trabajo , www.laborsta.ilo.org/

Elaboración: El Autor

Es así que la mayor tasa de crecimiento del PIB real, se registra en el año 1994 la misma que fue del 4.71%.

El desequilibrio fiscal se agudizó dando como consecuencia un abultado déficit fiscal, que bordeo el 4% respecto al PIB (Unos 700 Millones de Dólares). El valor del presupuesto, entre el aprobado inicialmente y el codificado, creció en 34,5%, alcanzó un valor de 14,8 billones respecto a 11 billones aprobados inicialmente. En consecuencia, se trasladó la deuda para su financiamiento al nuevo gobierno, con el presupuesto de 1997, aprobado en 18,4 billones de sucres, cuyo valor no contenía los recursos suficientes para cubrir el déficit.

Gráfico No. 8 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1993 - 1996



Elaboración: El Autor

El gobierno mediante su imagen de apertura comercial, mantenía las expectativas de tener una alta participación de la inversión extranjera directa en el país, pero sus expectativas no fueron totalmente satisfactorias, y es así que en el año 1995 decrecen la inversión, esto se debió en gran parte por el conflicto bélico que atravesó el país en ese año. Vale resaltar que en el año 1993 se registro una variación porcentual de la IED del 166.29%, siendo la variación más alta registrada desde que se había retornado al sistema democrático hasta esa fecha.

No fue posible con el modelo de política económica ejecutada por esta administración reactivar el aparato productivo, el aumento del empleo informal marcó una tendencia creciente, de igual forma aconteció con la tasa de desempleo.

2.5 GOBIERNO DE ABDALÁ BUCARAM ORTIZ – FABIÁN ALARCÓN PERIODO: 10 DE AGOSTO DE 1996 – 10 DE AGOSTO DE 1998.

Asciende al gobierno Abdalá Bucaram Ortiz, quien ganó cómodamente, contando con un gran respaldo popular y una mayoría parlamentaria liderada por Fabián Alarcón, nombrado Presidente del Congreso con el apoyo del Gobierno y del PRE.

Bucaram desarrollo una política reductora de las tasas de interés desde la Junta Monetaria del BCE, organismo que además tomo decisiones que elevaron la RMI a niveles sin precedentes, superiores a los U.S. \$ 2,000 millones.

La reactivación productiva y la finalización de la especulación financiera, junto a las políticas sociales fueron su objetivo fundamental. Además, juzgó necesario

dotar a los ecuatorianos de una vivienda, con adecuado aprovisionamiento de agua potable, alcantarillado y electricidad. Aprobó y comenzó a ejecutar el plan de vivienda popular “Un Solo Toque”.

Considero necesario sincerar la economía. Estaba convencido que el sector privado debía asumir sus responsabilidades, en un marco de reglas claras en el que el Estado ya no tendría una política paternalista para solventar las pérdidas de grupos privilegiados, otorgándoles subsidios financiados en base al impuesto inflacionario que golpea a las clases populares. Tuvo la determinación de no continuar con déficits fiscales financiados por la emisión inorgánica (del BCE) que los paga el pueblo.

El gobierno definió su esquema cambiario con los siguientes términos:

La convertibilidad es un sistema cambiario que establece una paridad fija de la moneda nacional con el dólar y obliga a las autoridades monetarias a mantenerlas a través de una rigurosa disciplina que conduce a que sólo se pongan en circulación nuevos sucres cuando ingresen dólares a la reserva monetaria internacional. El estado se obliga a una férrea disciplina fiscal, elimina la incertidumbre y la especulación financiera³⁸.

El congreso no dio paso a la reforma tributaria necesaria para la aplicación de ese sistema, que provoco controversias y mayores tensiones políticas.

Ello condujo al régimen a adoptar los tradicionales ajustes fiscalistas, elevar el precio del cilindro del gas y las tarifas de la electricidad. A pesar de que se decidió con esos ingresos fiscales adicionales establecer el subsidio de vivienda popular, y esto lo diferenciaba del ajuste tradicional de otros gobiernos, provoco reacciones de oposición, situación que condujo al FUT y organizaciones sociales a decretar

³⁸ Ver Plan de Acción Inmediata del Gobierno Nacional. Secretaria General de Planificación del CONADE. Dic. 1996

una huelga nacional que se efectuó el 5 de febrero de 1997 con gran respaldo popular en Quito y en Cuenca; bastante menor en otras ciudades, especialmente de la costa. Fue el detonante para el golpe de estado³⁹.

El 6 de febrero, El Congreso, en sesión extraordinaria, destituye a Bucaram por incapacidad de gobernar, declara vacante la Presidencia, y designa por simple mayoría al Presidente del Congreso, Fabián Alarcón Rivera, como Presidente Interino de la República.

Los enfrentamientos políticos, el cambio de gobierno, la inseguridad jurídica, los conflictos sociales y los derivados de la corrupción⁴⁰, impactaron severamente en la economía durante el interinazgo⁴¹.

2.5. a Principales Leyes o Decretos que influyeron en el Mercado laboral.

- ✓ **"Reglamento para el Funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocaciones".**

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE COMPETENCIA

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

Los servicios que ofrecen las personas naturales o jurídicas, cualquiera que sea su denominación, que con fines de lucro se dedican a la promoción o intermediación del empleo, para formalizar un contrato de trabajo directo entre

³⁹ Fuente: La Economía Ecuatoriana en el Siglo XXI, Leonardo Vicuña Izquierdo, Pág. 221-224

⁴⁰ Fuente: Política Económica Ecuatoriana, Dos Décadas (Los años 80-90) Perdidas. Autor: Leonardo Vicuña Izquierdo, Pág. 122

⁴¹ En 1998, en el marco de disputas con Fabián Alarcón, renuncia la vicepresidenta Rosalía Arteaga. El congreso nombra en su reemplazo al Ing. Com. Pedro Aguayo Cubillo, quien se desempeñaba como representante del Ecuador ante el BID en Washington.

empleadores y trabajadores, o que actúan en calidad de empleadores, para brindar servicios de personal a terceras personas.

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

CAPÍTULO II: DE LOS REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LA AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO

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

1. Solicitud dirigida al Director Nacional o a los Subdirectores de Empleo y Recursos Humanos, de la respectiva jurisdicción, en la que deberá constar:
 - a) Nombre de la persona natural o del representante legal solicitante;
 - b) Razón social; y,
 - c) Tipos de ocupaciones en las que intermediará
2. Copia de la escritura de constitución de la Compañía y nombramiento del representante legal, debidamente legalizados y certificado de antecedentes personales del representante. En caso de personas naturales, copia de la cédula de ciudadanía, certificado de antecedentes personales y copia del comprobante de votación en el último proceso electoral.
3. Estudio socioeconómico del sector donde vaya a operar la oficina, la que justificará la necesidad de su funcionamiento.
4. Copia del Registro Único de Contribuyentes.

5. Nómina del personal que contará la oficina, adjuntando los respectivos títulos, la función que desempeñarán y el certificado de antecedentes personales de cada uno de ellos.
6. La persona responsable de la administración de la oficina, deberá tener instrucción superior, de preferencia en psicología industrial o ramas afines. Preparación que lo acreditará con la presentación de los correspondientes títulos.
7. Contar con la infraestructura que garantice su eficiente funcionamiento.
8. Obtener informe favorable de los respectivos Departamentos de Colocaciones y Migraciones Laborales.

Art. 4.- La autorización tendrá una duración de cinco años, contados a partir de la fecha de otorgamiento.

Art. 5.- Las Oficinas Privadas de Colocaciones debidamente autorizadas, llevarán un registro organizado de las solicitudes de empleo recibidas y de las personas que hubieren sido colocadas. Debiendo adicionalmente llevar una ficha especial de seguimiento del personal colocado por ellos.

Art. 6.- Las Oficinas Privadas de Colocaciones, están obligadas a presentar ante la Dirección Nacional o las Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos semestralmente o cuando fueren requeridos por éstas, informes de sus actividades, en los que se incluirán los datos señalados en el artículo precedente.

Art. 7.- La Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, cuando lo considere necesario, podrá disponer se realicen inspecciones para verificar el correcto funcionamiento de las indicadas oficinas.

CAPÍTULO III: DE LAS SANCIONES

Art. 8.- Las Oficinas Privadas de Colocaciones, que no presentaren el informe semestral, al que hace referencia el artículo anterior, serán sancionadas por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos, con una multa de 50 a 100 salarios mínimos vitales.

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

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

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

CAPÍTULO IV: DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Los gastos de anuncios escritos, radio difundidos o televisados, o por cualquier otro medio, serán de exclusiva cuenta y responsabilidad de la respectiva oficina, sin que por tal concepto deban efectuar pago alguno las personas que hubieren obtenido la colocación a través de la misma, como tampoco el empleador que solicite el personal.

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

TERCERA.- Los contratos de trabajo para la prestación de servicios o empleo obtenido por medio de la Oficina Privada de Colocaciones, se suscribirán previo el

cumplimiento de las formalidades y requisitos legales pertinentes, ante la Inspección del Trabajo, respectivamente.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Concédese el plazo de 90 días para actualizar los respectivos permisos de funcionamiento, fecha que regirá a partir de la publicación del presente Reglamento.

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

Dado, en el Palacio Nacional, en Quito, a 23 de marzo de 1998. Decreto Ejecutivo 1232 (Registro Oficial 285, 27-III-98).

2.5.b Comportamiento de algunas variables laborales y otras.

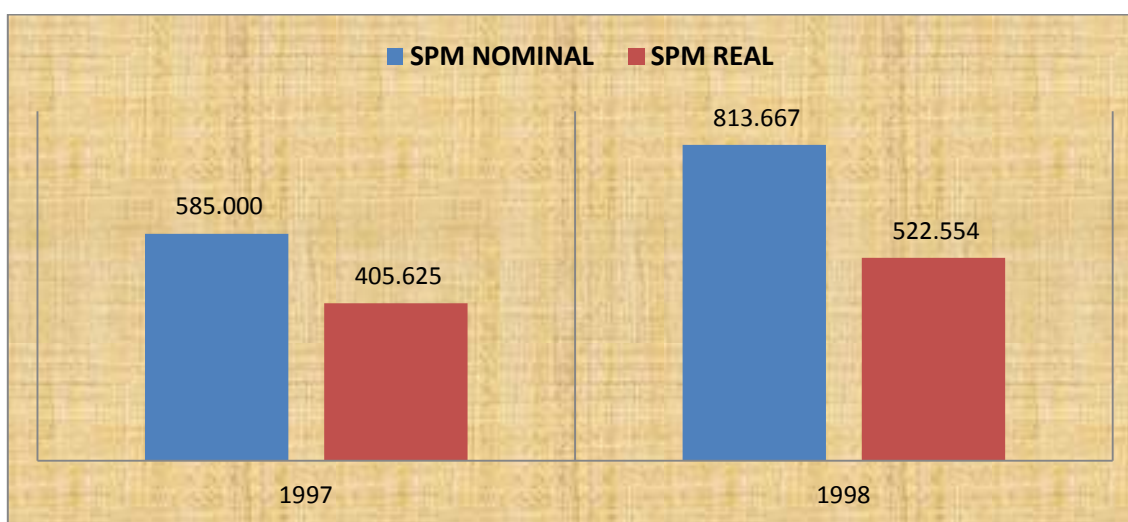
Los salarios, en su nivel general mínimo, se modificaron en Enero y Julio de cada año. Los ajustes no correspondieron a las variaciones de la tasa de inflación, la cual volvió a acelerarse y a diciembre de 1997 la inflación acumulada alcanzó el 30,69% frente al 25,5% que registró en diciembre de 1996. Por ello, los ingresos salariales (incluye remuneraciones compensatorias adicionales) resultaron, a diciembre de 1997 insuficientes en relación con el presupuesto familiar mínimo requerido para financiar la adquisición de los bienes y servicios básicos de la llamada “canasta familiar”.

Tabla No. 9 Evolución del Salario Promedio Mensual Nominal y Real 1997 - 1998

Años

Variables		1997	1998
Salario Promedio Mensual (Nominal)	Sucres	585,000	813,667
	Variación %	23.48%	39.09%
Salario Promedio Mensual (Real)	Sucres	405,625	522,554
	Variación %	13.20%	28.33%
Salario Promedio Mensual (Real)	Dólares	101	96
	Variación %	-9.69%	-5.42%
Fuente: Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador.			
Elaboración: El Autor			

Gráfico No. 9 Comparación del Salario Promedio Mensual (Sucres) Nominal Vs. Real 1997 - 1998



Elaboración: El Autor

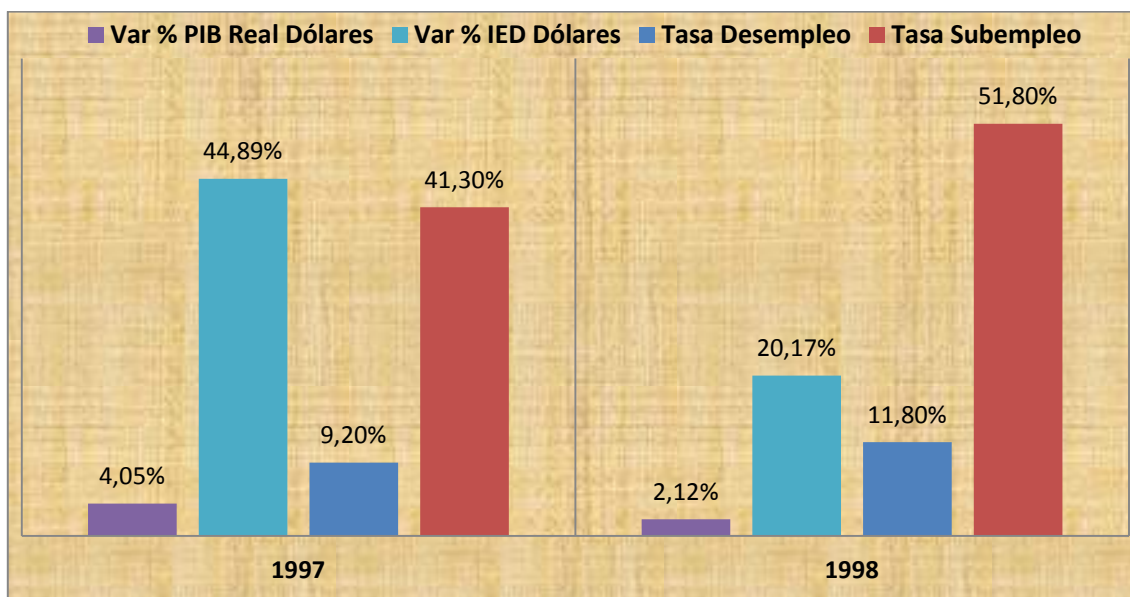
El salario promedio mensual real en dólares mantuvo un comportamiento estable, En ella incidieron los factores como el aumento de la emisión monetaria y el medio circulante. El PIB mantuvo una tasa de crecimiento baja durante este Gobierno, producto de la inestabilidad política y social vivida, en promedio durante esta administración no se creció más del 2% anual.

Tabla No. 10 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1997 - 1998

Variables	Años		
	1997	1998	
Producto Interno Bruto Real (Miles)*	Dólares	16,198.55	16,541.25
	Variación %	4.05%	2.12%
Inversión Extranjera directa (Millones) &	Dólares	723.94	869.97
	Variación %	44.89%	20.17%
Tasa de Desempleo ***	Variación %	9.20%	11.80%
Tasa de Subempleo ***	Variación %	41.30%	51.80%

Huelgas y Cierres Patronales Θ	Número	18	17
Fuente: *BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002. *** Corresponde al Desempleo y Subempleo de Cuenca, Quito y Guayaquil, Fuente: BCE, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios numero). & OECD, Country Statical profiles, www.stats.unctad.org/fdi/tableviewer Θ Organización Internacional del Trabajo OIT, Base de datos de sobre estadísticas del trabajo , www.laborsta.ilo.org/ Elaboración: El Autor			

Gráfico No. 10 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1997 - 1998



Elaboración: El Autor

El efecto de la inestabilidad trajo consigo una reducción de la Inversión Extranjera Directa del 41.30% registrado en el año 1997 al 20.17% registrado en el año 1998. La tasa de desempleo se incremento durante esta Administración, así como la tasa del subempleo, que se incrementó alrededor de 10 puntos porcentuales entre los años 1997 y 1998.

2.6 GOBIERNO DE JAMIL MAHUAD WITT – GUSTAVO NOBOA BEJARANO PERIODO: 10 DE AGOSTO DE 1998 – 15 DE ENERO DEL 2003.

Jamil Mahuad ascendió al poder el 10 de agosto de 1998, después de ser proclamado ganador por el Tribunal Supremo Electoral con estrecho margen de votos y en medio de reiteradas denuncias de fraude.

El gobierno de Mahuad en su primera etapa co - gobernó con el PSC. Este se había entendido desde antes con el partido de gobierno, la DP. Este período fue de marcada inercia neoliberal y de subordinación total a las políticas del FMI.

El gobierno suscribió el “Acuerdo de Paz” el 26 de octubre de 1998 presionado por el Gobierno de E.E.U.U, y de los países “garantes” del protocolo de Rio, acuerdo que perjudico al país⁴².

Durante su corta administración, entro en vigencia la aplicación del impuesto a la circulación de capitales (1%) e impuso el bono solidario a modo de subsidio para las familias económicamente más desprotegidas.

A un mes de asumir el gobierno el sucre se había devaluado ante el dólar en un 15% lo que llevó a un incremento de los precios de los combustibles y la electricidad hasta en un 40% y el transporte público en un 50%. Al finalizar el año de 1998, el sucre ya se había devaluado un 58%. Estas medidas fueron respondidas con una huelga nacional a comienzos de octubre.

El 11 de marzo de 1999, ante el acelerado declive económico Mahuad anunció un drástico paquete de medidas consistente en el incremento del precio de los combustibles en un 174%, la congelación parcial de los depósitos bancarios⁴³ de

⁴² Fuente: Política Económica Ecuatoriana, Dos Décadas (Los años 80-90) Perdidas. Autor: Leonardo Vicuña Izquierdo, Pág. 129

⁴³ El 8 de marzo de 1999 el Superintendente de Bancos declaró el feriado bancario. El feriado se prolongó por una semana. Esa decisión fue tomada bajo circunstancias de gran intranquilidad. Para el 11 de marzo fue anunciado un paro nacional. Pero sucedió otra cosa: la congelación de las cuentas.

La gente no pudo creer lo que escucharon, pero cuando los bancos reabrieron sus puertas el 15 de marzo, la gente no tenía acceso a su dinero. No se diferenció entre cuentas pertenecientes a personas naturales, jubilados o empresas etc. Con el tiempo se descongelaron algunas cuentas, pero una gran parte sigue congelada.

Miedo, intranquilidad y desconfianza aumentaron. Se reclamaba una auditoría externa del sistema bancario, ya que no se confiaba en la Superintendencia de Bancos. Por este motivo, la Superintendencia trajo a algunas personalidades y consultores internacionales al país.

particulares durante un año, el control por el Estado de más de la mitad del sistema bancario nacional y la clausura temporal de todos los bancos⁴⁴.

Al mismo tiempo, envió al Congreso una decena de proyectos de ley que contenían reformas fiscales, como el aumento del IVA del 10 al 15%, y otras destinados a dar vía libre a la privatización general de los servicios públicos, afectando a la telefonía (Pacifictel y Andinatel), la electricidad (Inecel) y los hidrocarburos (Petroecuador); en los dos últimos casos se seguiría el modelo aplicado por el Gobierno de Alarcón con la Empresa Estatal de Telecomunicaciones (Emetel), y antes de sacar a subasta los monopolios, escasamente atractivos para los licitadores extranjeros, se procedería a su escisión en varias sociedades anónimas -con el 100% de su capital de titularidad pública, no obstante- para la prestación de servicios especializados.

Desde finales del año anterior, Mahuad venía advirtiendo que Ecuador se hallaba en virtual suspensión de pagos y que no podía hacer frente al servicio de la deuda pública externa, 12.800 millones de dólares (esto es, el 60% del PIB), situación que aquejaba al país desde la aplicación del Plan Brady en 1990. Sumados los montos privados, el total de la deuda externa ecuatoriana se acercaba a los 16.000 millones de dólares. Con tono lúgubre, el mandatario declaró que Ecuador

Los resultados de la auditoria internacional se diferenciaban mucho con la de la Superintendencia de Bancos. La solvencia de los bancos fue solamente mejor que la anunciada por la Superintendencia de bancos en cuatro bancos. Todos los demás eran mucho peor que esperado. Muy seria era la insolvencia de Progreso. Mientras la Superintendencia de Bancos lo calificó con el 5.87%, el resultado en Marzo por parte de la auditoria extranjera fue de -232,62%.

La comisión internacional mostró grandes diferencias entre los bancos, más que cuatro veces más heterogeneidad como por parte de la Superintendencia de Bancos. Siete instituciones financieras estaban insolventes. De ellas, Filanbanco ya estaba en reestructuración, Bancomex en capitalización fuera de la AGD y Banco de Préstamos ya paso a liquidación en 1998.

Preocupante era la situación de Banco del Progreso, uno de los más grandes del país. El 22 de marzo comenzó la fase de capitalización fuera de la AGD, pero bajo supervisión estatal.

La auditoria mostró que otras diez instituciones no tenían el patrimonio técnico necesario. Seis de ellas recibieron la posibilidad de reestructurarse hasta Mayo, para que pudiesen contar con el patrimonio técnico necesario.

Cuatro bancos fueron supervisados por el estado y recibieron créditos de liquidez.

⁴⁴ Partidos políticos de América Latina Escrito por Manuel Alcántara Sáez, Flavia Freidenberg

vivía su peor crisis económica desde la década de los 30 y que tener la tasa de inflación más alta de América Latina era motivo de vergüenza nacional.

Este conjunto de medidas draconianas suscitó una fortísima reacción popular, que diluyó en la nada la popularidad de Mahuad. Un Frente Patriótico que reunía a sindicatos, organizaciones populares y partidos políticos (luego se les sumaron representantes de la patronal) llamó a la desobediencia civil y a detener el intento de Mahuad de "consolidar el modelo económico neoliberal".

El 17 de marzo el país quedó paralizado por una huelga general y al día siguiente Mahuad pactó con el Congreso la creación de un nuevo sistema tributario con mayor capacidad recaudatoria, retiró el paquete de proyectos de ley anticrisis, rebajó el alza de los combustibles al 49% y levantó el estado de emergencia implantado a raíz de los disturbios. La batería de medidas de contingencia económica se iba a dosificar ahora en vez de aplicarse de golpe, mientras que la transformación de Inecel en siete sociedades anónimas fue un hecho el último día del mes. La rectificación parcial de Mahuad consiguió desactivar la crisis social por el momento.

Pero el 5 de julio de 1999 comenzó una segunda oleada de protestas, incluida una huelga general, convocada por la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE) que puso en jaque a Mahuad en plena negociación con el FMI, con la nueva Ley de las Finanzas Públicas bajó el brazo, para la concesión de un crédito de disponibilidad inmediata (stand-by) de 800 millones de dólares, en el que depositaba todas sus esperanzas para cubrir las más urgentes necesidades del Estado, empezando por el pago de los salarios retrasados a los funcionarios.

El 15 de julio, luego de declarar otra vez el estado de emergencia, el presidente accedió a suspender por un año el aumento del precio de la gasolina en un 13%. Esta marcha atrás, que no evitó que miles de indígenas ocuparan Quito el día 16, si le permitió llegar el 17 a una precaria tregua con los sectores sociales afectados

y levantar el estado de emergencia. A finales de septiembre Mahuad declaró la moratoria unilateral de una parte de la deuda pública adquirida en bonos Brady.

En enero de 2000 Mahuad afrontó la tercera y más peligrosa fase de la protesta social, que tomó la forma de un clamor generalizado por un cambio de rumbo en la política del mandatario.

El día 9 Mahuad anunció la dolarización oficial de la economía y el anclaje de la cotización del dólar en 25.000 sucres, moneda que, sin desaparecer en un sentido estricto, en lo sucesivo funcionaría como simple unidad fraccionaria de la anterior. El Tesoro de Estados Unidos y el FMI manifestaron su sorpresa por la medida, que, aseguraron, no les fue anunciada con antelación. La inflación para el conjunto de 1999 había sido del 56% y no había visos de que el ritmo del crecimiento de los precios aminorara en los meses siguientes.

Esta medida de choque parecía razonable desde el punto de vista técnico, aunque, de hecho, suponía un intento desesperado de estabilizar el tipo de cambio, pero en un contexto social explosivo, que se nutría de la pobreza endémica de extensas capas de la población, sirvió de espoleta para el estallido definitivo: vigente de nuevo el estado de emergencia nacional por las protestas callejeras en Guayaquil, Quito y otras ciudades, el día 12 un autodenominado "Parlamento Nacional de los Pueblos del Ecuador" llamó a la desobediencia civil y a la toma del poder ejecutivo.

Mahuad se negó a dimitir o a revocar el decreto de dolarización, pero el viernes 21 miles de indígenas y efectivos del Ejército de rangos inferiores y medios, en inopinada alianza, ocuparon los edificios del Congreso Nacional, la CSJ y la Contraloría General, declararon cesantes los poderes del Estado y anunciaron la formación de una Junta de Gobierno de Salvación Nacional integrada por el coronel Lucio Gutiérrez Borbúa, antiguo edecán de Bucaram y Alarcón, Antonio

Vargas Guatatuca, líder de la CONAIE, y Carlos Solórzano Constantine, ex presidente de la Corte Suprema de Justicia (CSJ).

Antes de acabar el día, Mahuad huyó del palacio presidencial de Carondelet y, tras una parada en la residencia del embajador chileno en Quito, se refugió en la base que la Fuerza Aérea tiene en el aeropuerto Mariscal Sucre, en las afueras de la capital. En cuestión de horas, las divisiones y el desorden se instalaron en la flamante Junta de Salvación, tal que Gutiérrez fue sustituido por un alto oficial menos radical, el general Carlos Mendoza Poveda, ministro de Defensa, que antes de terminar la jornada encabezó el segundo triunvirato, denominado ahora Consejo de Estado.

El día 22 el vicepresidente Gustavo Noboa Bejarano prestó juramento como jefe del Estado tras concluir el Congreso, de acuerdo con el artículo 167 de la Constitución, que Mahuad había incurrido en el abandono del cargo, cesando automáticamente en sus funciones. El damnificado calificó de "cantinflada" el levantamiento de la víspera y declaró que con la asunción de Noboa el país retornaba al orden constitucional.

El nuevo presidente informó que la dolarización de la economía seguía su curso. A la vista de todos, el alzamiento indígena, histórico y esperanzador para unos, pintoresco, golpista y condenado al fracaso para otros, fue reconducido en cuestión de horas por la alta oficialidad del Ejército hacia una salida satisfactoria para el establishment (orden establecido) copado por las élites blancas, el cual aceptó la caída de Mahuad pero en absoluto la toma del poder por unos sectores de la sociedad tradicionalmente marginados y menospreciados⁴⁵.

Noboa realizó vagas promesas de justicia social y de prosecución de la lucha contra la corrupción, y llamó a formar una conciencia nacional que, al margen de "partidismos y ambiciones de grupos", regenerase la función pública y pusiese fin

⁴⁵ Fuente: www.cidob.org

a los inquietantes "gérmenes de descomposición" apreciados en las estructuras políticas, económicas y sociales del país andino. Pero, muy significativamente, anunció que la dolarización total de la economía, emprendida por Mahuad (y detonante principal de su caída) con el objeto de devolver la confianza de los mercados financieros y los inversores privados al sistema económico ecuatoriano, así como la campaña de privatizaciones, seguirían su curso invariable, de manera que el fundamento de ulteriores protestas sociales permanecía inalterable.

El pesimismo por el porvenir inmediato del país estaba generando un éxodo que sólo a partir del último semestre de 1999 había llevado a 200.000 ecuatorianos de todas las clases sociales aunque fundamentalmente campesinos, artesanos y pequeños propietarios- sobre una población de 12 millones a abandonar el país con destino preferente a Europa. Para apaciguar las tensiones sociales y para facilitar el diálogo con la CONAIE, Noboa dirigió al Congreso menos de tres meses después de los sucesos de enero una petición de amnistía para los civiles y militares que participaron en la asonada golpista, exoneración que fue aprobada por los legisladores el 1 de junio. Un sondeo de opinión realizado poco antes arrojaba un 67% de rechazo popular al enjuiciamiento de los oficiales arrestados.

El interminable reajuste de los precios al alza y la penuria de dólares en la calle se confabularon para reactivar la protesta indígena a principios de enero de 2001, llevando a Noboa a declarar el estado de emergencia, que lleva implícita la suspensión de derechos fundamentales, el 2 de febrero. Los observadores del caso ecuatoriano predijeron que esta vez no se repetiría lo sucedido con Mahuad hacia justo un año, ya que Noboa contaba con el sostén de las Fuerzas Armadas, los principales partidos políticos y el empresariado.

El 7 de febrero, tras unas jornadas de gran tensión en las que varios militantes de la CONAIE fueron muertos por las fuerzas del orden público en Quito, Noboa y Vargas alcanzaron un compromiso para cesar las protestas a cambio de una rectificación parcial por el Gobierno en las recientes subidas de las tarifas de los

combustibles, el gas doméstico y el transporte público, y la congelación de otras alzas anunciadas pero aún no aplicadas, como el incremento del IVA del 12% al 15%.

Superado el enésimo disturbio social, Ecuador se adentró en un período de sosiego expectante, con la mirada puesta en las elecciones generales de 2002, al que ayudó la constatación de los primeros efectos positivos de la dolarización. Así, al Gobierno le cupo la satisfacción de anunciar que en 2001 la economía, merced al recorte de los tipos de interés, el repunte de las inversiones y el mantenimiento de los precios internacionales del petróleo, creció el 5,6%, la tasa más elevada de América Latina, y que la inflación se redujo hasta el 22,4%.

Sin mayor novedad, el 15 de enero de 2003 Noboa cesó en sus funciones con la toma de posesión de Lucio Gutiérrez, el ex coronel golpista cuyo exitoso y fulgurante desembarco en la política regular culminó con su victoria en las elecciones del 20 de octubre y el 24 de noviembre de 2002⁴⁶.

2.6. a Principales Leyes o Decretos que influyeron en el Mercado laboral.

Con el inicio de este nuevo Gobierno entra en vigencia una nueva constitución, la misma que reemplazaría a la constitución de 1979, esta expresa sobre el trabajo lo siguiente:

Sección segunda. Del trabajo⁴⁷.

Artículo 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

⁴⁶ Fuente: www.cidob.org

⁴⁷ Constitución de 1998

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
5. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.
7. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.
8. Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley.
9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los

efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

12. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

13. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

14. Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptuará el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

Artículo 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.

El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

Artículo 244.- como objetivo del Estado, dentro de la definición de nuestra economía como “Social de Mercado”, se propugna:

(10) “Incentivar el **pleno empleo** y el mejoramiento de los salarios reales, teniendo en cuenta el aumento de la productividad, y otorgar subsidios específicos a quienes los necesiten⁴⁸”.

Registro Oficial No. 01 del 11 de agosto de 1998

⁴⁸ Decreto Legislativo No. 000. RO/ 1 de 11 de Agosto de 1998

Durante la administración del Dr. Gustavo Noboa, se realizaron las más importantes reformas al código de trabajo, cuyo objetivo era la profundización de la flexibilización laboral, a través de la **Ley para la Transformación Económica del Ecuador, “Trole 1”**; publicada en el Registro Oficial No. 33 del lunes 13 de marzo del 2000, y que expreso:

De las Reformas al Código de Trabajo

Art. 84.- Refórmese el Título del artículo 17, por el siguiente: "Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas".

Art. 85.- Al final del artículo 17, agréguese: "Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualesquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador si podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

El valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2000, será el 0.50 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en moneda de curso legal, se entenderá que con su pago, quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual.

Desde el año 2001 en adelante el valor del incremento de esta remuneración se hará en el mismo porcentaje que el CONADES establezca anualmente para el salario básico unificado.

Los trabajadores contratados por hora serán obligatoriamente afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el que expedirá la resolución para regular el

cálculo de las aportaciones patronales y determinar los requisitos para el goce de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio.

El empleador no estará obligado a pagar el fondo de reserva ni a hacer aporte sobre las remuneraciones de los trabajadores a favor del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP- y el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas -IECE-. El pago de las aportaciones de estos trabajadores se harán por planillas separadas.

El empleador que mantuviere contratos de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá trasladarlos a la modalidad de pago por horas.

El empleador que mantuviere contrato de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá convertirlas a contratación por hora."

Art. 86.- Sustitúyase el literal c) del artículo 11; y, agréguese el literal h): "c) por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;"; "h) por horas."

Art. 87.- Sustitúyase el literal g) del artículo 14, y cámbiese el literal j) como literal k): "g) Los que se pacten por horas."

Art. 88.- Sustitúyase el literal j) del artículo 19, por el siguiente: "j) Los que se pacten por horas."

Art. 89.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 82, por el siguiente: "Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales. En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas."

Art. 90.- En todo lo que no estuviere previsto en las regulaciones respecto a la contratación por horas establecida en la presente Ley se estará al Reglamento que para el efecto dictará el Presidente de la República.

Art. 91.- Sustitúyase el artículo 119, por el siguiente "Art. 119.- REMUNERACIÓN UNIFICADA.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de esta Ley.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado".

Art. 95.- Las presentes reformas al Código del Trabajo son de aplicación obligatoria salvo que existan disposiciones contrarias en los contratos colectivos o acta transaccionales legalmente celebradas, mientras se hallen vigentes y no se pacte lo contrario⁴⁹.

Esta ley tuvo como objetivo incorporar la **contratación por horas**, entendiéndose en la remuneración pactada por horas incluidos otros beneficios (13^a. -Bono navideño- y 14^a. -Bono Escolar- remuneraciones y descanso semanal), aplicándose tanto a las labores "continuas" como "discontinuas" y pactándose una jornada diaria de hasta ocho horas. Como derechos de estos trabajadores se establecieron, además de la remuneración, la obligatoria afiliación al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) y la participación proporcional en las

⁴⁹ LEY PARA LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL ECUADOR, publicada en el Registro Oficial No. 33 del lunes 13 de marzo del 2000

utilidades de la empresa⁵⁰. De acuerdo a esta reforma, la ley dicta que se pueden establecer contratos por horas libre y voluntariamente siendo las partes las que acuerden la remuneración salarial por hora trabajada. Este tipo de contrato es válido para cualquier tipo de actividad y cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato.

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

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

⁵⁰ La "flexibilidad": el fracaso de la "política laboral" en Ecuador; Juan J. Paz y Miño Cepeda; "Semana de Economía" – Facultad de Economía PUCE – Quito, martes 22 noviembre 2005, www.geocities.com/the; Boletín nov/dic 2005.

estipulado en el Código de Trabajo (art. 14). Para la real implementación de estas reformas, el Ejecutivo dictaría un “Reglamento para la contratación laboral por horas”⁵¹, en el cual (como regulaciones más importantes), se establecía que ninguna empresa podría tener más de 40% de empleados contratados bajo la modalidad de contrato por hora en labores continuas y no se podría cambiar a esta modalidad por horas los contratos de trabajadores estables. De la misma manera, en las labores discontinuas, se permitía trabajar más de las ocho horas diarias siempre y cuando se respetaran los tiempos de descanso establecidos en el art. 51 del Código de Trabajo⁵².

En estricto seguimiento de las reformas flexibilizadoras del trabajo se expedio una segunda reformas de leyes, denominada como **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 y que expreso:

TITULO 30

DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 166.- En el tercer inciso del artículo 15, sustitúyase la frase que empieza: "Sin embargo...", por la siguiente:

"Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividades, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de la nuevas actividades comerciales o industriales".

⁵¹ R.O. 305(s), 12 abril 2001.

⁵² El Mercado Laboral Ecuatoriano, Autor: Víctor Aguilar, Pág. 16-18

Sustitúyase el cuarto inciso del artículo 15, por el siguiente: "La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en éste código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores".

Art. 167.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 17, por los siguientes:

"Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada".

Art. 168.- En el artículo 19 agregar un literal que diga: l) "Los de polifuncionalidad".

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 169.- En el Art. 79 a continuación de "más", agregar lo siguiente: "La polifuncionalidad,"

Agréguese un inciso que diga:

"Se entenderá como trabajador polifuncional, a aquel que realice dos o más actividades de diversa índole bajo las órdenes del mismo empleador. La polifuncionalidad, podrá pactarse al inicio de la relación laboral en el respectivo contrato, o con posterioridad, siempre que conste por escrito, en

todo caso, deberán especificarse las diferentes labores a desarrollar; no entendiéndose cumplida esta condición si es estipulada en forma general y no de manera específica. Los trabajadores polifuncionales deberán percibir una remuneración superior a la de aquellos que solo laboren en una sola actividad específica o determinada."

Luego de este inciso agregar el siguiente: "Para el caso del trabajo polifuncional, el empleador deberá pagar una remuneración superior a la que corresponde a la más alta de las diversas actividades que desempeñe el trabajador polifuncional.

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 170.- Sustitúyase el texto del artículo 81 por el siguiente: "Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 119 de este Código.

Art. 171.- Añádase a continuación del artículo 94 el siguiente inciso:

"De determinarse por cualquier medio, que un empleador no está pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales establecidos, el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, concederá un término de hasta cinco días para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas. Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el ciento por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la Inspectoría del Trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.

Art. 172.- El Art. 95 dirá: "Concepto de remuneración total.- Para el pago del bono navideño o decimotercera remuneración, vacaciones, fondo de reserva e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, constituirá remuneración todo lo que éste reciba en dinero, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución pecuniaria que tenga carácter normal y permanente.

Se exceptúan: el porcentaje legal de utilidades, los viáticos, bonificaciones voluntarias, el sobresueldo navideño o decimotercera remuneración y el sobresueldo escolar o décima cuarta remuneración, el valor no incorporado de los componentes salariales en proceso de unificación hasta que este concluya; así como los beneficios de orden social.

Constituyen beneficios de orden social para la aplicación del presente artículo, los que proporcione el empleador, en dinero o especie, por concepto de alimentación, transporte, ropa, implementos de trabajo, educación, cultura, deporte, recreación, salud, protección social y el servicio de comisariato, independientemente de la forma como se lo preste. Por consiguiente, bajo ninguna circunstancia se los podrá considerar como parte de la remuneración, sea cual fuere su origen o fuente de creación."

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 173.- Al final del artículo 97, agréguese los siguientes incisos:

"Ningún trabajador podrá percibir por concepto de participación en las utilidades anuales, conforme a lo establecido en este artículo, una suma superior a cuatro mil dólares de los Estados Unidos de América.

El excedente de utilidades que quedare luego de realizar el reparto hasta la cuantía y forma establecida en este artículo, será pagado por el empleador a favor del Estado en concepto de impuesto a la renta adicional.

Las recaudaciones por este concepto deberán destinarse a los presupuestos de los Ministerios de Salud Pública y de Educación y Cultura".

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 174.- Sustitúyase el artículo 100 por el siguiente:

"Utilidades para trabajadores de contratistas o intermediarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá estas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no

relacionados entre si por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

Art. 175.- Cámbiese el título del artículo 111 por el siguiente: "Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño".

Art. 176.- Modificase el artículo 113, de la siguiente manera: Su título dirá: "Derecho a la decimocuarta remuneración o bono escolar".

En su primer inciso, a continuación de las palabras: "Que será pagada" añádase: "hasta el 15 de abril en las regiones de la costa e insular, y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la sierra y oriente". Y suprimase la frase "En todo el país hasta el 15 de septiembre de cada año".

Art. 177.- Sustitúyase el último inciso del artículo 124 por el siguiente:

"Art. 124.- Corresponde a las Comisiones Sectoriales, proponer al Consejo Nacional de Salarios CONADES, la fijación y revisión de sueldos y salarios básicos de los trabajadores del sector privado que laboren en las distintas ramas de actividad; al efecto enmarcarán su gestión dentro de las políticas y orientaciones que dicte el Consejo Nacional de Salarios CONADES, tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como de la eficiencia y productividad.

Art. 178.- Sustitúyase el artículo 125, por el siguiente:

"Art. 125.- El Consejo Nacional de Salarios CONADES convocará a las comisiones sectoriales constituidas de conformidad con lo establecido en el artículo anterior".

Art. 179.- Al artículo 125 , añádanse los siguientes incisos:

"El Consejo Nacional de Salarios, CONADES, cuando exista justificaciones técnicas, dispondrá que se conformen las comisiones sectoriales de las ramas

de actividad que sean necesarias, observando que las mismas se integren de la forma prevista en el Art. 124 y cuidando que sus vocales representen democráticamente a los sectores laboral y patronal, por medio de personas que cuenten con los conocimientos técnicos necesarios.

Durante los tres meses posteriores a la convocatoria efectuada por el CONADES, las comisiones realizarán su trabajo orientado a revisar los sueldos y salarios de la respectiva rama de actividad. Concluido el estudio y las investigaciones o vencido el plazo antes anotado, remitirá su informe técnico para conocimiento del Consejo Nacional de Salarios, que analizará las recomendaciones efectuadas, así como la estructura ocupacional o sus modificaciones y con su criterio los enviará para resolución del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos".

Art. 180.- Suprímase el artículo 129.

Art. 181.- En el artículo 157, luego de las palabras: "por tiempo determinado", añadir: "el que no podrá exceder de un año".

Art. 182.- Al final del artículo 169 agregar inciso que diga lo siguiente:

"Salvo el caso de los numerales siete y ocho de este artículo, en el primer caso, siempre que el visto bueno solicitado por el empleador sea desechado, y el trabajador fuere despedido; y en el segundo, cuando lo solicite el trabajador y le sea concedido favorablemente, en las demás causas puntualizadas en este artículo para la terminación del contrato individual de trabajo, no habrá derecho a indemnización".

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 183.- En el artículo 171 a continuación de "de la empresa o negocio, agregar lo siguiente:

"o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones".

Art. 184.- Al final del Art. 173, numeral 3, agregar:

"y artículo 19, literal l) referente al trabajo polifuncional, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio".

Art. 185.- En el primer inciso del artículo 187 y a continuación de: "Miembro de la Directiva", agregar lo siguiente: "principal o suplente principalizado, del comité de empresa".

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 186.- Después del inciso tercero del artículo 188, agregar otro que diga:

"El trabajador que haya percibido durante los últimos veinticuatro meses una remuneración mensual superior a quinientos dólares, en sustitución de las indemnizaciones referidas en la escala antes mencionada, tendrá derecho a la siguiente escala:

Hasta cinco años de servicio: un mes.

- De más de cinco hasta diez años de servicio: dos meses.
- De más de diez hasta quince años de servicio: tres meses.
- De más de quince hasta veinte años de servicio: cuatro meses.
- De veinte años en adelante: cinco meses.

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 187.- A continuación del artículo 188, agregar lo siguiente: "Se entenderá por última remuneración, la percibida por el trabajador durante los últimos treinta días contados retroactivamente desde la fecha del despido".

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 188.- Al artículo 188, añádanse los siguientes incisos:

"Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores."

Art. 190.- Sustitúyese el artículo 224 por el siguiente:

"Art. 224.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, según el caso, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto".

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 191.- Suprímese el Art. 225.

Art. 192.- Sustitúyese el artículo 226 por el siguiente:

"Art. 226.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo".

Art. 193.- Suprímese el Art. 227.

Art. 194.- Suprímese el segundo inciso del artículo 229.

Art. 195.- En el artículo 239, al inicio de su texto y a continuación de la frase "Presentado el proyecto del." y antes de la frase "Contrato Colectivo." insértese la palabra "primer".

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 196.- Sustitúyese el texto del artículo 241 por el siguiente:

"Art. 241.- Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga "únicamente", si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores".

Nota: "únicamente" Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 197.- A continuación del artículo 240, inclúyese otro innumerado que diga lo siguiente:

"Art.- ... Pacto Libre Colectivo de Trabajo.- El empleador y sus trabajadores, sin que se requiera que estos estén legalmente organizados, y sin consideración del número de trabajadores que presten sus servicios para el empleador, siempre que ambas partes así lo convengan, podrán celebrar en cualquier momento contrato colectivo, en cuyo caso dicho convenio se denominará "Pacto Libre Colectivo de Trabajo". Para estos efectos, y sin ningún requisito previo, el empleador y sus trabajadores negociarán y establecerán libremente las condiciones contractuales que regulen las relaciones obrero - patronales.

Una vez que estén acordados los términos del Pacto Libre, el empleador y los trabajadores individualmente considerados, lo suscribirán ante la autoridad competente de trabajo, quien dará fe de lo actuado. En lo posterior, las partes podrán hacer en cualquier momento las modificaciones que estimen pertinentes al Pacto Libre.

El pacto libre colectivo de trabajo no enerva el derecho que tienen los trabajadores de constituir en cualquier momento, cumpliendo los requisitos legales establecidos en este código un Comité de Empresa, y ejercer los derechos legales correspondientes, pero en todo caso, se respetará el plazo convenido en el Pacto Libre, el que no podrá ser de tiempo indeterminado ni tener un plazo superior a dos años.

Treinta días antes de vencerse el plazo convenido, el empleador y los trabajadores, si mantienen la misma disposición inicial, podrán revisar el Pacto Libre Colectivo de Trabajo, siguiendo el mismo procedimiento con el que se procedió en el contrato cuya revisión se convenga.

La convención colectiva voluntaria de trabajo tendrá los mismos efectos que el contrato colectivo celebrado con un comité de empresa".

Nota: Artículo Declarado Inconstitucional por Resolución Tribunal Constitucional No. 193 de 12 de Diciembre del 2000.

Art. 198.- Sustitúyese el texto del artículo 246 por el siguiente:

"Determinación del número de trabajadores.- En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato".

Art. 199.- Sustitúyese el último inciso del artículo 254 por el siguiente:

"La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 239 en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores".

Art. 200.- Suprímese el último inciso del artículo 375.

Art. 201.- En el último inciso del artículo 447, elimínese la frase: "o comité de empresa".

Art. 202.- A continuación del Art. 506 agréguese un inciso que diga:

"Declarada la huelga, el Inspector del Trabajo procederá a levantar una acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes".

Art. 203.- A continuación del inciso primero del artículo 522 agréguese los dos siguientes:

"En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, y en los sectores comercial o industrial, en este último caso solo en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieron los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga, éstos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores que se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto, únicamente para estos fines".

Art. 204.- Sustitúyese el numeral 2 del Art. 545 por el siguiente: "2.- Las direcciones regionales del trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato".

Art. 205.- En todos los artículos de este Título, en los cuales se haga referencia a las denominaciones: "Director General del Trabajo y Subdirector del Trabajo", añádase "o Director Regional del Trabajo".

Art. 207.- En el artículo 606, en lugar de "seis salarios mínimos vitales," dirá: "Un mil dólares".

Art. 208.- En el artículo 611, a continuación de la frase "salario mínimo vital" y antes de la frase "sueldo y salarios", agréguese: "pensiones jubilares".

Art. 209.- En el inciso primero del artículo 626, sustitúyese: "cinco salarios mínimos vitales", por "doscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica".

En el inciso segundo del mismo artículo, en lugar de "dos salarios mínimos vitales", póngase "cincuenta dólares de los Estados Unidos de Norteamérica".

Art. 211.- Sustitúyase el último inciso del artículo innumerado, titulado Unificación Salarial.- del artículo 94 de la Ley de Transformación Económica, por el siguiente:

"Los incrementos que por cualquier concepto realicen los empleadores a las remuneraciones de sus trabajadores, serán imputables por una sola vez a los que realice el CONADES".⁵³

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 Trabajo⁵⁴", y que dentro de sus ventajas se planteo:

- Estimular la voluntad de los inversionistas privados para efectuar inversiones en beneficio de los sectores de poder económico y político de siempre.
- Reducción indiscriminada de las empresas públicas a través de las privatizaciones no selectivas.
- Reducción de proteccionismo y rigiezes del mercado laboral.
- Fortalecimiento del mercado de capitales para favorecer a los sectores financiero y bancario corruptos.
- Cambios en las relaciones laborales, flexibilizando por ejemplo, la sustitución de trabajadores dependientes, por polifuncionales con la pérdida de derechos adquiridos, etc⁵⁵.

⁵³ 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.

⁵⁴ Texto de la ley y el Decreto 690, PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, Oficio N0 00 - 781 - DAJ.T.441 Quito, 13 de julio del 2000

⁵⁵ Fuente: Revista Judicial DHL, La Ley Trole II y sus Implicaciones Jurídicas, Económicas y Sociales, Dr. Manuel Posso Zumárraga, www. Derechoecuador.com

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 eventuales⁵⁶. 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-TP⁵⁷; declaró la inconstitucionalidad de varios de los artículos. En materia laboral declaró inconstitucionales a los artículos 182, 183 y 186 de la Ley Trole II que en su conjunto establecían que los trabajadores no reciban indemnización, luego de la terminación de su relación contractual con una empresa, si perciben sueldos que sobrepasan los USD 1 000. El TC consideró que muchos de los cambios propuestos por la Trole II (art. 191, 192, 198, 202, 205, 211) violaban el derecho que tienen los trabajadores de organizarse y mantener su estabilidad. También el concepto de trabajador “poli funcional” (art. 168) que se trató de introducir en esta ley, sufrió la misma suerte.

⁵⁶ Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador

⁵⁷ R.O. 234 (s). 29 de diciembre de 2000.

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**⁵⁸, reformó la mayoría de estos artículos declarados inconstitucionales o los derogó⁵⁹.

✓ **Reglamento para la Contratación Laboral por Horas.**

Art. 1. - DE LOS COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN QUE SE INCLUYEN EN EL CONTRATO POR HORAS. - En la remuneración pactada por cada hora de labor, se entenderán incluidos todos los beneficios que le corresponden al trabajador de conformidad con la ley, además de aquellos que se pagan con periodicidad distinta a la mensual, tales como décimotercera y décimocuarta remuneraciones, descanso semanal remunerado, el valor de los componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, entre otros.

Art. 2. - DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR HORAS. - Corresponde al trabajador contratado bajo esta modalidad, percibir exclusivamente, lo siguiente: la remuneración por hora pactada, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y participación en las utilidades, de conformidad con la ley, y siempre bajo el criterio de proporcionalidad en relación al tiempo trabajado.

⁵⁸ R.O. 374. 23 de julio de 2001

⁵⁹ Fuente: El Mercado Laboral Ecuatoriano, Autor: Víctor Aguilar, Pág. 18-19

Los trabajadores contratados por horas, no gozan de las garantías de estabilidad, en concordancia con lo prescrito en el artículo 14 reformado del Código del Trabajo.

Art. 3. - DE LAS REGULACIONES PARA EL CONTRATO POR HORAS PARA LA EJECUCIÓN DE LABORES CONTINUAS. - Cuando las labores fueren continuas, entendiéndose por tales para los efectos del presente reglamento, aquellas actividades productivas que se ejecutan regularmente y de manera sistemática durante todo el año, en jornadas de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, como generalmente se desarrollan en la industria manufacturera o en el comercio, en el contrato de trabajo por horas podrá pactarse una duración de la jornada diaria de hasta ocho horas. En ningún caso la jornada semanal podrá exceder de cuarenta horas.

Prohíbese expresamente en esta modalidad de contratación, el trabajo suplementario así como mantener simultáneamente trabajadores contratados bajo esta modalidad por un número que exceda al cuarenta por ciento del total de los trabajadores contratados por tiempo indefinido o a plazo fijo.

La violación del indicado porcentaje, dará lugar a las sanciones previstas en el Código del Trabajo, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser considerados como trabajadores a tiempo indefinido en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

Las autoridades de trabajo tendrán la facultad para verificar en cualquier momento el cumplimiento del porcentaje máximo establecido.

Art. 4. - DE LAS REGULACIONES PARA EL CONTRATO POR HORAS PARA LA EJECUCIÓN DE LABORES DISCONTINUAS. - Si las labores fueren discontinuas, no se aplicarán las restricciones horarias y porcentuales determinadas para los contratos por horas para la ejecución de labores continuas a las que se hace referencia en el artículo anterior.

Se entenderán como labores discontinuas. y en consecuencia, se podrán celebrar contratos de trabajo por horas de esta naturaleza, exclusivamente en labores que se circunscriban dentro de las definiciones que en este artículo se establecen para el efecto:

a) Las que por la propia naturaleza de las actividades productivas que deben desarrollarse, no pueden ejecutarse en jornadas regulares de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, de manera continua y sistemática, sino que, en jornadas menores o mayores a las regulares, y así mismo, con separaciones, intervalos o descansos inferiores o superiores al establecido en el artículo 51 del Código del Trabajo, esto es, las faenas de pesca de altura y costera y/o tripulantes pesqueros;

b. - Las que en determinados meses de cada año, pero de manera reiterativa, motivan una considerable demanda de mano de obra para atender eficientemente las necesidades productivas, como es el caso de la temporada de zafra en la industria azucarera las que demandan la contratación de mano de obra para atender las variaciones considerables diarias o semanales que se originan en los procesos productivos, como en las empacadoras de camarón; los cultivos agrícolas de ciclo corto, y en períodos de cosecha de productos agrícolas, siempre que no sean cultivos de recolección de frutos durante todo el año; y.

c) Actividades de maquila, contratación para la educación particular y de instructores para capacitación técnica y formación profesional, labores de estibo que no sean permanentes, construcción civil y turismo.

En general, se considerarán como labores discontinuas, tareas periódicas o estacionales, para los efectos del presente reglamento, además de las referidas en los literales que anteceden, todas aquellas actividades que por su naturaleza se ejecuten de manera similar, para efectos de lo cual, los empleadores que consideren que sus actividades se encuadran dentro de los parámetros señalados, previo a la celebración de contratos por horas para labores discontinuas, deberán solicitar ante el Director Regional del Trabajo de la respectiva jurisdicción, la

calificación y autorización pertinente. sin perjuicio de que el Ministro de Trabajo, en cualquier momento, si existen justificativos correspondientes, pueda rever la calificación y autorización concedida inicialmente.

Fenecido el periodo o temporada durante el cual se permite la contratación por horas para la ejecución de labores discontinuas, tareas periódicas o estacionales, no se podrán celebrar contratos por horas para labores discontinuas, pero sí para labores continuas, siempre dentro del porcentaje máximo establecido para el efecto.

Art. 5. - DE LA EXCEPCIÓN EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES.

- Sin perjuicio de que las labores sean de naturaleza continua o discontinua, en los centros de trabajo que para la atención de la totalidad de las labores productivas, comprendiendo desde el inicio del proceso hasta obtener el producto final, se emplee hasta un máximo de quince trabajadores, se podrá contratar a todo el personal por horas, para cuyo efecto no se tomará en cuenta a los trabajadores que efectúen labores de servicios tales como seguridad y limpieza. En consecuencia, no estarán comprendidos en esta excepción, aquellos centros de trabajo que subdividan la actividad en varias empresas para obtener un mismo producto final.

Art. 6. - DE LA COEXISTENCIA DE CONTRATOS POR HORAS PARA LABORES CONTINUAS Y DISCONTINUAS.

- En un mismo centro o lugar de trabajo durante los meses del año durante los cuales se den las condiciones para la contratación de trabajadores por horas para la ejecución de labores discontinuas, tareas periódicas o estacionales de que trata este reglamento, podrán coexistir trabajadores contratados por hora con trabajadores contratados bajo otras modalidades, pero ningún trabajador podrá mantener dos modalidades de contratación simultáneamente En este caso, el porcentaje del 40% se aplicará exclusivamente con respecto de los trabajadores contratados por hora para labores continuas con relación a los contratados a tiempo fijo o tiempo indefinido.

Art. 7. - DE LA CONTRATACIÓN DIRECTA PARA LA CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS POR HORA PARA LABORES CONTINUAS Y DISCONTINUAS.- Para acogerse a lo prescrito en este reglamento de contratación por horas, los empleadores necesariamente deberán contratar directamente a los trabajadores y no por intermediación, subcontratación o tercerización. Salvo los casos de contratación por contratistas o intermediarios vinculados a los que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 100 del Código del Trabajo.

No se aplicará lo dispuesto en el inciso precedente en los casos de construcción civil de obras de infraestructura de duración determinada, tales como oleoductos, represas, construcción de vías, y en general, en obras públicas cuya ejecución en todo o en parte, esté a cargo del sector público y/o privado.

Art. 8. - DE LA VIGENCIA DEL CONTRATO LABORAL POR HORAS. - El contrato laboral por horas para la ejecución de labores continuas, por su naturaleza es de duración indeterminada; y el contrato laboral por horas para la ejecución de labores discontinuas, por su naturaleza es de duración determinada, no obstante lo cual, en ambos casos, cualquiera de las partes podrá darlos por terminado libremente y en cualquier momento, sin derecho a indemnización.

El contrato laboral por horas para la ejecución de labores discontinuas al que se refiere este reglamento, se podrá celebrar en cada oportunidad que las circunstancias así lo ameriten.

Art. 9. - DE LAS SOLEMNIDADES DEL CONTRATO. - Para los propósitos establecidos en la ley y este reglamento, todo contrato por horas deberá celebrarse necesariamente por escrito ante el Inspector de Trabajo de la correspondiente jurisdicción, de no celebrarse por escrito se entenderá que el contrato de trabajo es de plazo indefinido.

La terminación de la relación de trabajo no requerirá necesariamente de acta de finiquito, siendo obligación del empleador comunicar el particular a la correspondiente Inspectoría del Trabajo dentro de los siguientes quince días de

producida la terminación de la relación laboral pactada al amparo de la modalidad de contratación por horas, bastando que consigne la remuneración no percibida, para el evento de que el trabajador no la haya recibido con anterioridad.

Art. 10. - DE LA FORMA DE PAGO. - En atención a lo prescrito en el artículo 17 de la Constitución Política de la República del Ecuador y en aplicación a lo establecido en el artículo 3, numeral 2 del Convenio No. 95 de la OIT, ratificado por el Ecuador, relativo a la protección del salario, se prescribe el pago por acreditación bancaria o cheque, cuando los ingresos del trabajador contratado por hora superen los veinte dólares (U.S. \$20,00), mensuales.

Art. 11. - DE LAS SANCIONES POR LA FALTA DE PAGO OPORTUNO Y COMPLETO DEL VALOR HORA PACTADO.- Por las especiales características del contrato laboral por horas. el incumplimiento de los porcentajes máximos establecidos, así como del pago completo y oportuno del valor hora vigente y/o pactado entre las partes para cada hora de labor, se penalizarán con la transformación ipso facto de la relación laboral por horas en una de carácter indefinida. sin perjuicio de las demás responsabilidades legales. . Corresponderá al Director Regional del Trabajo de la respectiva jurisdicción, emitir la resolución pertinente, mediante la cual se disponga este particular.

Art. 12. - DE LA OBLIGACIÓN DE EXHIBIR LAS NOMINAS DE LAS DISTINTAS CLASES DE CONTRATACIÓN LABORAL - Para conocimiento de los trabajadores y para el control de las autoridades del trabajo, en todo centro de labor se deberá exhibir en un lugar visible y separadamente, las nóminas de todos los trabajadores que presten sus servicios, con la indicación de la modalidad de contratación laboral, vale decir, por tiempo indefinido, a plazo lijo, periodo de prueba, eventuales, por horas para la ejecución de labores continuas o labores discontinuas, y cualquier otra modalidad que se desarrolle en el mismo.

Art. 13. - DE LAS OBLIGACIONES ADMINISTRATIVAS. - Para fines estadísticos, hasta el 15 de enero de cada año, los empleadores deberán remitir a las insectorías provinciales de trabajo de su respectiva jurisdicción, una nómina

completo de todos los trabajadores contratados por horas durante el año inmediato anterior.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. - Los contratos laborales por hora que se hayan celebrado y se encuentren vigentes a la fecha de expedición de este reglamento, deberán regirse a lo prescrito en el Código del Trabajo y en el presente reglamento.

El presente decreto entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial y de su ejecución encárguese el señor Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 4 de abril del 2001.

Registro Oficial Suplemento No 305 de abril 12 del 2001

2.6.b Comportamiento de algunas Variables Laborales y Otras.

Durante este periodo presidencial, se dio un giro a la política monetaria de nuestra nación, estableciendo al Dólar Norteamericano como la moneda de circulación legal y dando de baja a la moneda nacional, el sucre, como producto de niveles de inflación y devaluación nunca antes registrados productos de un sinnúmero de emisiones inorgánicas y otros factores políticos.

Tabla No. 11 Evolución del Salario Promedio Mensual Nominal y Real 1999 – 2002

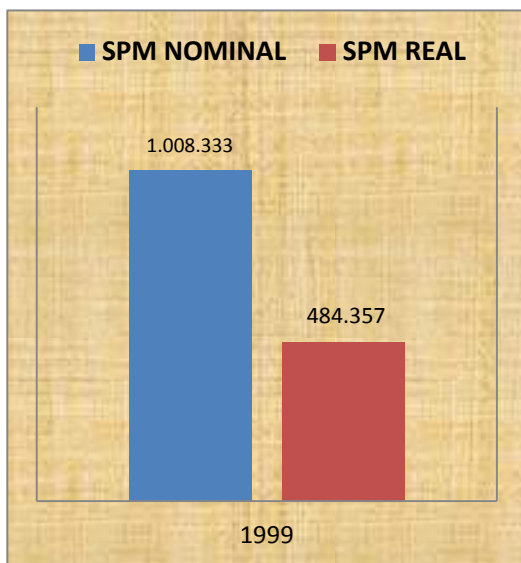
Variables		Años			
		1999	2000	2001	2002
Salario Promedio Mensual (Nominal)	Sucres	1,008,333	-	-	-
	Variación %	23.92%	-	-	-
Salario Promedio Mensual (Real)	Dólares	86	45	152	173
	Variación %	-42.73%	-47.40%	236.96%	11.11%
Salario Promedio Mensual (Real)	Suc / Dól	484,357	2	87	153
	Variación %	-7.31%	-	4,383.66%	66.79%
Fuente: Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador.					
Elaboración: El Autor					

Este periodo marcado de serias convulsiones sociales políticas y económicas, de la mano del cambio de moneda origino un proceso de hiperinflación jamás registrado en nuestro país, es así que esta llegó a niveles de 66.73% y 95.91% durante los años 1999 y 2000 respectivamente.

El gobierno aplicó una serie de incrementos anuales con el fin de mejorar la condición de los asalariados, se estableció un salario unificado, con el fin de mantener un sistema de salarios reales suficiente para cubrir las necesidades de los ecuatorianos.

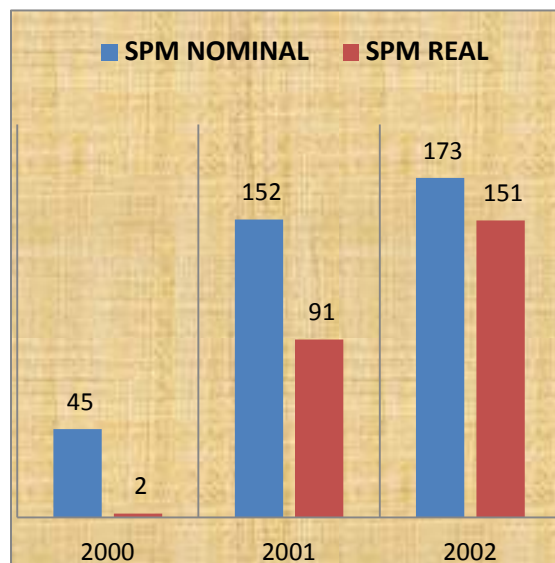
La difícil situación financiera que atravesó el país con el congelamiento de las cuentas y el cierre de importantes entidades del sistema financiero nacional, la especulación del dólar y la incertidumbre reinante, repercutió para que en el año 1999 la economía tuviese un tasa de crecimiento negativa del PIB real, es así que en ese año la economía decreció en un 6.30% con respecto al año anterior.

Gráfico No. 11.a Comparación del Salario Promedio Mensual (Suces) Nominal Vs. Real



Elaboración: El Autor

Gráfico No. 12.b Comparación del Salario Promedio Mensual (Dólares) Nominal Vs. Real



Elaboración: El Autor

Tabla No. 12 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1999 - 2002

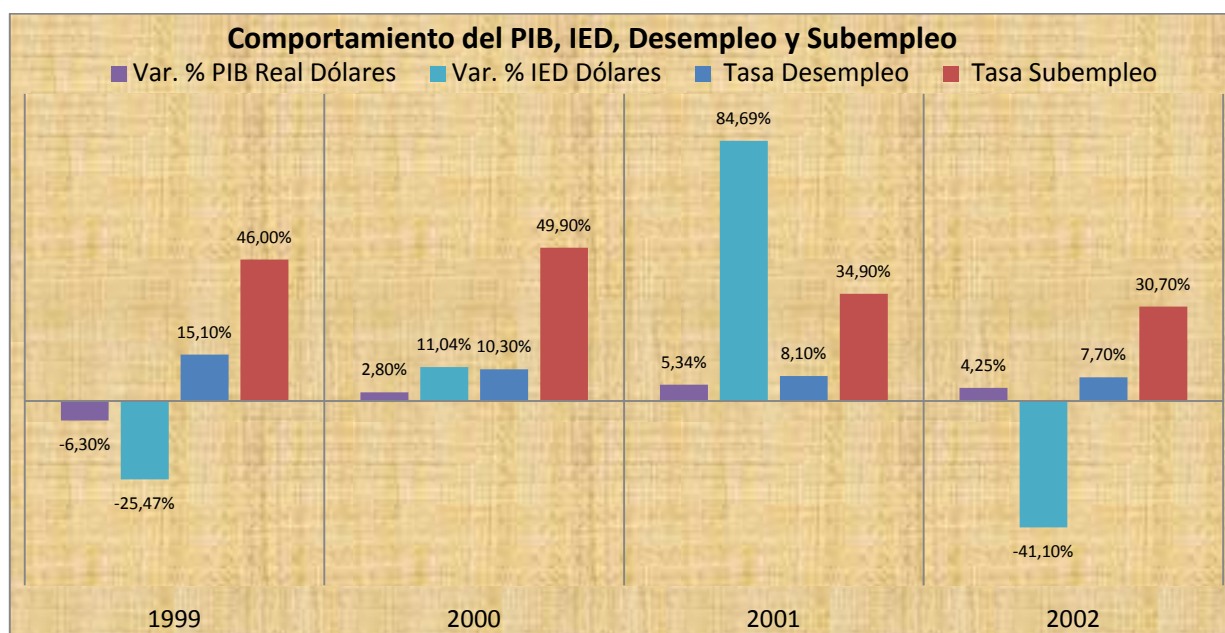
Años

Variables		1999	2000	2001	2002
Producto Interno Bruto Real (Miles)*	Dólares	15,499.24	15,933.67	16,784.09	17,496.67
	Variación %	-6.30%	2.80%	5.34%	4.25%
Inversión Extranjera directa (Millones) &	Dólares	648.42	720.03	1329.82	783.26
	Variación %	-25.47%	11.04%	84.69%	-41.10%
Tasa de Desempleo ***	Variación %	15.10%	10.30%	8.10%	7.70%
Tasa de Subempleo ***	Variación %	46.00%	49.90%	34.90%	30.70%
Huelgas y Cierres Patronales Ø	Número	8	11	4	17

Fuente:
 *BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002.
 *** Corresponde al Desempleo y Subempleo de Cuenca, Quito y Guayaquil, Fuente: BCE, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios numero).
 & OECD, Country Statical profiles, www.stats.unctad.org/fdi/tableviewer
 Ø Organización Internacional del Trabajo OIT, Base de datos de sobre estadísticas del trabajo , www.laborsta.ilo.org/
Elaboración: El Autor

La IED mostró una mejoría a partir del cambio del sistema monetario, registrando una variación porcentual del 11.40% en el año 2000 y del 84.69% en el 2001, pero para el año siguiente decreció en un 41.10%.

Gráfico No. 13 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1999 - 2002



Elaboración: El Autor

La tasa de desempleo alcanzó para el año 1999 el 15.10% tasa nunca antes registrada en nuestro país, para los siguientes años de esta administración esta se fue reduciendo hasta ubicarse en el 2002 en el 7.70%. Pero esta reducción no se atribuye directamente a que la economía haya genera nuevas fuentes de empleo, sino mas bien a la continua migración de los ecuatorianos a otros países, en busca de una mejor situación económica.

El subempleo logró una reducción a finales del año 2002 registrando una tasa del 30.70%.

La OIT registró durante este periodo de gobierno 39 casos de problemas laborales entre huelgas y cierres patronales.

2.7 GOBIERNO DE LUCIO GUTIÉRREZ – ALFREDO PALACIO PERIODO: 15 DE ENERO DEL 2003– 15 DE ENERO DEL 2007.

El 15 de enero del 2007 asume la presidencia del país el Coronel Lucio Gutiérrez Burbua, como producto de una gran popularidad alcanzada por el golpe de estado al Presidente Jamil Mahuad, el 21 de enero del año 2000.

En la primera fase de su Presidencia, contra todo pronóstico, Gutiérrez entregó el manejo del sector financiero a un economista ortodoxo y muy afín al Fondo Monetario, el Econ. Mauricio Pozo. El propio Gutiérrez fue invitado por el Presidente Bush a viajar a los Estados Unidos en el primer mes de su mandato; y al regreso, Gutiérrez se proclamó el mejor amigo del presidente Bush y dijo ser

también un buen amigo y con afán de colaborar con el presidente colombiano Álvaro Uribe.

Estas actitudes no gustaron al segmento de izquierda que apoyaba a Gutiérrez, ni al partido político del movimiento indígena “Pachacutick” y esos segmentos se separaron, en consecuencia, de la colaboración con Gutiérrez.

Como réplica a ésta deserción, Gutiérrez gobernó en claro entendimiento con el partido Social Cristiano, un partido de derecha, mientras su política económica seguía los lineamientos que normalmente sugiere el Fondo Monetario Internacional: “disciplina en el gasto fiscal”, “incremento de los impuestos”, “disminución, al menos aparente, del aparato estatal”. En cambio, ningún esfuerzo hizo Gutiérrez por la modernización de las empresas públicas y el mejoramiento de los servicios públicos. Al contrario, tomó como botín de guerra a las compañías estatales telefónicas, a las eléctricas, a las de petróleos y las convirtió en su “coto de caza” colocando a miembros de su grupo político, ex militares y a una enorme cantidad de familiares y allegados en sus respectivas plantas de funcionarios y empleados.

El nepotismo en el gobierno de Gutiérrez llegó a niveles realmente repugnantes, nunca vistos antes en el Ecuador, con presencia “activa” de sus hermanos, hermanos políticos, y de una gran muchedumbre de agnados y cognados provenientes de una familia muy extendida. Las denuncias, muchas de ellas fundadas, de corrupción proliferaron, lo mismo que las investigaciones del caso y creció el descontento de la ciudadanía.

En relación con el terrorismo colombiano, y particularmente con las FARC, el gobierno demostró tolerancia y los guerrilleros de esa agrupación usaron al Ecuador, con frecuencia, como lugar de aprovisionamiento, de recuperación médica y hasta de descanso. No hubo ninguna acción drástica para impedir el

paso tranquilo y la presencia de guerrilleros, inclusive de algunos muy connotados, en el Ecuador.

A mediados del año 2004, el líder del Partido Social Cristiano, Ing. León Febres Cordero, anunció su decisión de iniciar un juicio político contra el Presidente Gutiérrez, con acusaciones de haber éste recibido dinero del narcotráfico y de las FARC para sufragar la campaña electoral y de haber recibido, cosa que se comprobó, donaciones de un partido político mexicano; cuestiones que podrían ser causales para la destitución del Presidente de la República.

El acusador y los partidos que tenían la determinación de empujar el enjuiciamiento político a Gutiérrez, no contaban -sin embargo- con los votos necesarios para poder destituirlo. Pero tenían la decisión de hacer el juicio, que tendría una notoriedad pública muy grande y revelaría hechos hasta entonces ocultos o semiocultos.

La respuesta de Gutiérrez fue la de organizar una mayoría en el Congreso con su ex rival y enemigo Álvaro Noboa y con el partido del ex Presidente Abdalá Bucaram, de quien Gutiérrez reitero había sido Edecán militar.

Se completó la mayoría con gente extraída de varios partidos de oposición, respecto a cuya idoneidad se levantaron cuestionamientos graves, tanto como se acusaba al Gobierno de haber usado sistemas prohibidos por la ley para “seducir” a sus nuevos aliados. Constituida la mayoría, comenzó el proceso del “golpe de Estado”.

El 23 de noviembre del 2004, rompiendo los sistemas constitucionales que prohíben destituir a miembros del Tribunal Electoral sin previo juicio político, se los destituyó y se designó a integrantes pertenecientes a la trilogía de grupos de la nueva compactación. Al mismo tiempo, se declaraba cesantes a los miembros del Tribunal Constitucional, también sin previo juicio político, y se les reemplazaba sin

siquiera la intervención de colegios electorales para designarlos. El 8 de diciembre del 2004, violando la constitución en varios de sus artículos, el Congreso declaraba cesantes a los miembros de la Corte Suprema, a pesar de que la Constitución determinaba que esos Magistrados tenían que ser vitalicios y que en caso de falta, las vacantes tenían que ser llenadas por la propia Corte Suprema. A continuación los compactados de la dictadura tomaron el Directorio del Banco Central, el Consejo de la Judicatura e intentaron, aunque no lo lograron porque les faltó tiempo, tomarse también la Fiscalía General del Estado, que es el cuerpo investigativo, en base a cuyos informes se inician los procesos penales de acción pública.

A lo largo de este proceso, el Gobierno contaba con que no hubiese reacción importante de la ciudadanía, dado que se trataba de aspectos de rigor jurídico, que, ellos pensaban, no interesarían fundamentalmente al gran público.

Ante estos acontecimientos, la ciudadanía comenzó a reaccionar abierta y fuertemente. Asociaciones de abogados, grupos de la sociedad civil, sectores de la producción, comenzaron a agruparse y manifestar su profunda censura a la dictadura y a exigir la restauración del orden constitucional. Se produjeron así caudalosas manifestaciones en las principales ciudades Quito, Guayaquil y Cuenca. Las de Quito y Guayaquil agruparon a más de 200.000 personas, pueblo llano, sin líderes políticos, lo que significa que casi un 20% de la población de Quito y más de un 12% de la población de Guayaquil salió a la calle, en manifestación pacífica condenatoria de la dictadura.

La perseverancia de los grupos adversarios a la dictadura, la actitud tan franca como activa de algunos medios de comunicación y de algunos periodistas acorraló al Gobierno. Éste iba perdiendo piso, perspectiva y hasta paciencia. Las encuestas demostraban que la credibilidad de Gutiérrez era inferior al 9% y que casi el 90% de la población opinaba que debía renunciar.

Las manifestaciones de ataque a Gutiérrez, las expresiones de repudio a su gobierno corrupto y a su círculo íntimo de nepotismo, iban creciendo y abrumando al Gobierno y al ambiente en general. Gutiérrez, pese a todo, seguía sintiéndose fuerte contando con el apoyo de la Policía, las Fuerzas Armadas y de la Embajada de Estados Unidos que reiteradamente hacía conocer su respaldo a Gutiérrez.

A mediados de abril, Gutiérrez expidió un Decreto absolutamente inconstitucional, con el que declaraba "cesante" a la propia Corte Suprema electa, con su gestión y adhesión, el 8 de diciembre del 2004. La insólita explicación que entonces se dio fue la de que esa Corte estaba a punto de producir sentencias favorables a empresas extranjeras y contrarias al Estado, y una providencia en la cual se llamaría a juicio a los miembros del Directorio de un conocido Banco de la ciudad de Quito.

La reacción de la gente ante este nuevo acto de corte dictatorial fue más decidida aún. Ya no cabía duda alguna de la actuación y decisión dictatoriales de Gutiérrez.

Ante ello, el Congreso Nacional se reunió y lo declaró cesante, por haber abandonado la función de Presidente de la República y por haber asumido la condición de dictador. El 20 de abril el Congreso resolvió llamar al Vicepresidente de la República y posesionarle. Es así como el Vicepresidente, Alfredo Palacio, quedó posesionado como Presidente Constitucional⁶⁰.

Una vez nombrado Presidente expresó: "el pueblo hoy ha decidido refundar la República, una República de esperanza, en cuyas calles, en cuyos campos verdes y en cuyos caminos florezcan y reinen la dignidad, la esperanza, la equidad y la alegría". "A partir de hoy refundaremos una república que abra las blancas escuelas, los limpios hospitales, las fábricas y las empresas que han cerrado". Añadió que "la Patria, digna y pujante, no aceptará dictaduras" y aseguró que "refundamos la República con un Gobierno que será del pueblo".

⁶⁰ Fuente: Génesis y Ocaso de Lucio Gutiérrez, Edgar Terán, Pág. 50-57.

También asentó que no iba a disolver el Congreso unicameral, tal como exigían los manifestantes radicalizados (los autodenominados “forajidos”, calificativo que Gutiérrez les había endosado), porque eso sería “un acto dictatorial”, aunque se declaró “partidario de que el poder Legislativo se someta a una autodepuración”, habida cuenta de que pensaba convocar una Asamblea Constituyente, así como someter a consulta popular una serie de temas que no definió.

Asimismo, esbozó una reforma de la Ley de Elecciones, descartó elecciones presidenciales anticipadas y presentó un Gobierno formado por personalidades apartidistas, tecnócratas y funcionarios, cuyos primeros cometidos iban a ser congelar las adjudicaciones de contratos de explotación petrolera, revisar las negociaciones de los tratados de liberalización comercial y otorgar prioridad al “pago de la deuda social”, mediante una redistribución presupuestaria en beneficio de las áreas de salud, educación y protección social, y para relanzar la producción no petrolera⁶¹.

Sin mayores cambios estructurales para el país, prometidos con gran euforia el día de la toma de su posesión, el Dr. Alfredo Palacio culminó su periodo el 15 de Enero del año 2007.

2.7.a Principales Leyes o Decretos que influyeron en el Mercado Laboral.

✓ Normas que deben observarse en la Prestación de Servicios de Intermediación Laboral Conocida como Tercerización.

Art. 1.- PRESTACIONES ADMITIDAS.- La prestación de servicios de intermediación laboral a través de las sociedades conocidas como tercerizadoras es válida para la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida. Entiéndese que la relación laboral

⁶¹ Fuente: www.cidob.org/es/content/pdf/1410

directa del contratado en las modalidades indicadas es con la intermediaria laboral o tercerizadora.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO I

SOCIEDADES DE SERVICIOS TEMPORALES

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

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

CAPITULO II

SOCIEDADES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Art. 8.- DEFINICIÓN.- Las sociedades de servicios de tercerización complementarios son las que brindan servicios permanentes u ocasionales en actividades no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria a través de la asignación de sus trabajadores. Están incluidas las que prestan servicios que requieren de un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.

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

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

CAPITULO III

DE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO

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

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

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

El honorario que se solicite a la empresa usuaria por parte de la empresa de servicio de tercerización para pagar la remuneración a sus trabajadores, será igual al que efectivamente reciba el trabajador tercerizado, salvo los descuentos legales como aportes personales al IESS, impuesto a la renta u órdenes judiciales.

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

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

CAPITULO IV

DISPOSICIONES COMUNES LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL O TERCERIZADORAS

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

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

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

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

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

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

1. Descripción de las labores a realizar por el personal asignado.
2. Indicación si el contrato es para la modalidad de trabajo temporal, complementario o de duración indefinida.

3. Cláusula expresa que establezca el derecho de repetición a favor de la empresa usuaria.

4. Cláusulas acordadas por las partes que no podrán contradecir las normas legales vigentes ni las del presente decreto ejecutivo.

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

Una copia del contrato debidamente firmado se depositará en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos dentro de los treinta días siguientes al de su firma.

CAPITULO V

REGISTRO DE LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL O TERCERIZADORAS

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

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

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

Dirección de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

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

a.- Copia de la escritura de constitución de la sociedad en la que conste el objeto social exclusivo de servicios de tercerización;

b.- Copia del registro único de contribuyentes (RUC);

c.- Nombramiento debidamente registrado del representante legal:

d.- Cédula de identidad del representante legal;

e.- Número patronal del IESS:

f.- Certificado actualizado de existencia legal emitido por la Superintendencia de Compañías, según el caso;

g.- Escritura de dominio del inmueble a nombre de la sociedad tercerizadora o contrato de arriendo a favor de la sociedad de servicios de tercerización en el que funcionen sus oficinas principales; y,

h.- Recibo del pago en la Oficina del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos donde se registre.

Cumplidos estos requisitos el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos expedirá el certificado de registro cuya duración será de dos años renovables por períodos iguales.

Art. 19 - PERDIDA DE VIGENCIA DEL REGISTRO.- El registro queda sin efecto en los siguientes casos:

1. Vencimiento de su plazo sin que se haya tramitado oportunamente su renovación.
2. Incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones determinadas de acuerdo a lo establecido en las leyes del Ecuador y en el presente decreto ejecutivo.
3. Pérdida de uno o varios de los requisitos mencionados en el presente decreto ejecutivo.
4. Solicitud de retiro del registro de la propia sociedad.

En los casos de los numerales 1 y 4, el registro queda sin efecto en forma automática. En los demás numerales se deja sin efecto por resolución expresa y motivada del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, garantizando el derecho a la defensa y al debido proceso que se regularán mediante acuerdo que dictará el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

La resolución emitida por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos podrá ser apelada en el término de tres días de su notificación y de conformidad con lo señalado en el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

CAPITULO VI

DE LA SUBCONTRATACIÓN PARA OBRAS O SERVICIOS

Art. 20 - TAREAS CONTRATADAS POR CUENTA Y RIESGO.- Una empresa usuaria podrá subcontratar la realización de obras o servicios a ser prestados por sociedades intermediarias siempre que éstas asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y/o

materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva dependencia.

Constituyen elementos típicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución por la obra o servicio. .

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 21 - PROHIBICIONES PARA LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL O TERCERIZADORAS.- No podrán ser socios, gerentes, representantes legales o administradores de sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras las personas que sean socios, gerentes, representantes legales o administradores de las empresas usuarias que las contraten o que tengan un cliente único.

En caso de incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo la sociedad de servicios de tercerización perderá su registro en forma inmediata y será clausurada definitivamente.

Eliminada el registro de la sociedad de servicios de tercerización por incumplimiento del presente artículo, la empresa usuaria asumirá la contratación de los trabajadores tercerizados en forma indefinida cumpliendo con todas las obligaciones laborales y del IESS a favor de estos trabajadores.

Art. 22 - PROHIBICIÓN DE COBRO.- Las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización reguladas por este decreto ejecutivo, no podrán cobrar valor alguno a los trabajadores por la contratación de sus servicios o ubicación en una empresa usuaria.

Art. 23.- INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES.- El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente decreto ejecutivo será sancionado por el

Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos conforme lo dispone el artículo 626 del Código de Trabajo, por cada trabajador afectado, debiendo adicionalmente ordenar a los infractores la solución inmediata del incumplimiento. La reincidencia podrá ser motivo para la cancelación del registro por resolución del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 24.- VERIFICACIONES.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos está facultado para practicar todas las verificaciones que aseguren el cumplimiento de las normas establecidas en el presente decreto ejecutivo. Las empresas involucradas, empresa usuaria y sociedad de servicios de tercerización, están obligadas a proporcionar toda la información que se requiera y a permitir las inspecciones que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos disponga.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos pondrá en vigencia el "Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o de Tercerización" dentro de los treinta días siguientes a la vigencia del presente decreto ejecutivo.

SEGUNDA.- Todas las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización existentes a la fecha y reguladas por este decreto ejecutivo, deberán proceder a la adecuación legal correspondiente. Todas ellas deberán registrarse obligatoriamente hasta el 31 de diciembre del 2004. De no hacerlo perderán su vigencia en forma automática.

TERCERA.- Las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización que se incorporaren a partir de la presente fecha deberán registrarse antes de iniciar su funcionamiento.

CUARTA.- De la ejecución del presente decreto ejecutivo que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese al señor Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 5 de octubre del 2004.

Publicado en el Registro Oficial No. 422 del 14 de Octubre del 2004.

✓ **Reglamento para la Contratación Laboral por Horas.**

Art. 1.- De los componentes de la remuneración que se incluyen en el contrato por horas.- En la remuneración pactada por cada hora de labor, se entenderán incluidos todos los beneficios que le corresponden al trabajador de conformidad con la ley, además de aquellos que se pagan con periodicidad distinta a la mensual, tales como decimotercera y decimocuarta remuneraciones, descanso semanal remunerado vacaciones, entre otros.

Art. 2.- De los derechos de los trabajadores contratados por horas.- Corresponde al trabajador contratado bajo esta modalidad, percibir exclusivamente lo siguiente: la remuneración por hora pactada y las utilidades en forma proporcional al tiempo de su trabajo.

El trabajador contratado por horas deberá ser afiliado obligatoriamente por su empleador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El trabajador contratado por horas no goza de las garantías de estabilidad, en concordancia con lo prescrito en el artículo 14 reformado del Código del Trabajo.

Art. 3.- De la remuneración en el contrato por horas.- La unidad de medida para determinar el cumplimiento con el salario mínimo en este tipo de contratos está expresada en un valor por hora, mismo que no podrá ser en ningún caso menor al fijado en la tabla salarial respectiva. Esta clase de contratación se aplica a todo tipo de actividades.

Art. 4.- De las fracciones de hora.- Cuando por el tipo de labor a realizarse se requiera que se trabaje con fracciones de hora, dichas fracciones se sumarán hasta completar la hora efectivamente trabajada y se liquidarán de acuerdo a la remuneración por hora convenida en el contrato respectivo. En todo caso, si en

una determinada semana o mes según se estipule la periodicidad del pago, el trabajador, jornalero, obrero o empleado no ha completado una unidad de hora, se le pagará por el tiempo laborado en proporción al valor de la hora completa de trabajo.

Art. 5.- De la vigencia del contrato.- El contrato laboral por horas es por su naturaleza de duración indeterminada, por lo cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente y en cualquier momento, sin derecho a indemnización alguna.

Art. 6.- De la coexistencia de contratos por horas y del porcentaje máximo de trabajadores para esta modalidad.- En un mismo centro o lugar de trabajo, podrán coexistir trabajadores contratados por hora con trabajadores contratados bajo otras modalidades pero, ningún trabajador podrá mantener dos modalidades de – contratación simultáneamente en la misma empresa.

Ningún empleador podrá contratar más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores que laboren en la misma empresa, bajo la modalidad de contratación laboral por horas.

Art. 7.- De las solemnidades del contrato.- Para los propósitos establecidos en la ley y este reglamento, todo contrato por horas deberá celebrarse necesariamente por escrito ante el Inspector del Trabajo, conforme al artículo 20 del Código del Trabajo, dentro de los 30 días subsiguientes a la fecha de suscripción. De no celebrarse por escrito, el empleador será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Empleo conforme lo dispone el artículo 626 del Código del Trabajo, ordenando además, la celebración inmediata del contrato escrito.

La terminación de la relación de trabajo no requerirá de acta de finiquito, siendo obligación del empleador comunicar el particular a la correspondiente Insectoría de Trabajo dentro de los siguientes quince días de producida la terminación de la relación laboral pactada al amparo de la modalidad de contratación por horas,

bastando que consigne la remuneración no percibida, en el evento de que el trabajador no la haya recibido con anterioridad.

Art. 8.- De las sanciones por falta de pago oportuno y completo del valor hora pactado.- El incumplimiento del porcentaje máximo establecido en el artículo 7 de este reglamento, así como del pago completo y oportuno del valor hora vigente, pactado entre las partes, por cada hora de labor, debe ser sancionado por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos en conformidad con los artículos 611 y 626 del Código de Trabajo.

Art. 9.- Prohibición.- Se prohíbe el cambio de modalidad de trabajo a quienes en la misma empresa tengan un contrato de jornada completa por uno de horas.

Art. 10.- De las obligaciones administrativas.- Para fines estadísticos, hasta el 15 de enero de cada año, los empleadores deberán remitir a las inspectorías provinciales de trabajo de su respectiva jurisdicción, un informe que indique el número de trabajadores contratados bajo la modalidad de hora en el año inmediato anterior.

Para el efectivo ejercicio de los derechos y obligaciones respecto al pago completo y oportuno de las respectivas remuneraciones que tienen derecho, a percibir los trabajadores contratados por horas, los empleadores deberán implementar los controles necesarios y registrar las horas efectivamente trabajadas.

Artículo final.- Derógase el Reglamento para la Contratación Laboral por Horas, expedido por Decreto Ejecutivo No. 1406, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 305 de abril 12 del 2001.

Publicado en el Registro Oficial 547, 18-III-2005

El Gobierno del Dr. Alfredo Palacio, considero que la intermediación laboral para la contratación de personal y la tercerización de servicios se han incrementado notoriamente sin un marco legal adaptado a sus especiales particularidades, lo

que hace necesario el establecimiento de una normativa apropiada, que vele por el cumplimiento de las obligaciones de las partes, evitando su ambigüedad e informalidad; y, en uso de las facultades constitucionales y legales, expidió la siguiente ley:

- ✓ **Ley Reformatoria al Código de Trabajo Mediante el cual se Regula la Actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios.**

Art. 1.- Al final del título III y luego del Art. 346 del Código del Trabajo, incorpórese el siguiente Capítulo:

DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y DE LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Art. 1.- Definiciones.-

a) Intermediación Laboral.- Se denomina intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona natural o jurídica llamada usuaria que determina sus tareas y supervisa su ejecución.

b) Tercerización de Servicios Complementarios.- Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución y la ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria, las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter.

Art. 2- Autorización.- El Ministerio de Trabajo y Empleo a través de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos y sus dependencias regionales competentes, es la entidad encargada de autorizar el funcionamiento de las empresas que se constituyan con el objeto único y exclusivo de dedicarse a la intermediación laboral o a la tercerización de servicios complementarios, encargándose de su control y vigilancia permanente a las Direcciones Regionales de Trabajo, las que organizarán y tendrán bajo su responsabilidad los Registros de Compañías de Intermediación Laboral y de Compañías de Tercerización de Servicios Complementarios, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Compañías.

Art. 3- Requisitos para la autorización de funcionamiento.- Para obtener la autorización de funcionamiento, las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Presentar el certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías;

b) Presentar copia certificada de la escritura de constitución de la compañía debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la Ley y cuyo objeto social será única y exclusivamente la intermediación laboral o la tercerización de servicios complementarios y acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares pagado en numerario.

c) Entregar copia notariada del Registro Único de Contribuyentes (RUC):

d) Copia certificada del nombramiento debidamente registrado del representante legal:

e) Documento original del IESS o copia certificada que acredite la titularidad de un número patronal y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,

f) Disponer de una infraestructura física y de una estructura organizacional, administrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social;

Lo relativo al literal f) deberá ser acreditado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, sin perjuicio que para el efecto dicte un Reglamento.

Las personas naturales no podrán prestar servicios de intermediación laboral ni de tercerización de servicios complementarios, excepto en los sectores de la construcción y agrícola en los cuales si podrán hacerlo siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

a) Entregar copia notarizada del Registro Único de Contribuyentes RUC;

b) Copia notarizada de la cédula de ciudadanía que acredite su nacionalidad ecuatoriana:

c) Certificado otorgado por el IESS de ser titular de un número patronal y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,

d) Copia certificada de una declaración jurada rendida ante Notario Público que acredite que se dedica a la intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción o agrícola y de su garantía personal y pecuniaria para el cumplimiento de sus obligaciones patronales, sin perjuicio de la solidaridad patronal del beneficiario directo de los servicios de los

trabajadores, conforme el formato proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Art. 4- Duración de la autorización.- La autorización para la prestación de servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, con vigencia en todo el territorio nacional, tendrá la validez de un año la primera vez que se la obtenga; de cinco años adicionales con ocasión de la primera renovación y, transcurrido este período, será de tiempo indefinido.

Sin embargo, en cualquier tiempo y previo el procedimiento administrativo que corresponda y asegurando los mecanismos del debido proceso, el Ministerio de Trabajo y Empleo, podrá aplicar las sanciones previstas en esta Ley si incurren en las infracciones determinadas en la misma.

La autorización de funcionamiento y las sanciones tendrán alcance nacional. El trabajador podrá presentar cualquier reclamación o demanda laboral en la jurisdicción donde tenga fijado su domicilio a la fecha de terminación del contrato, por cualquier causa.

Art. 5- Contratos requeridos.- La intermediación laboral requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

a) Un contrato mercantil de intermediación laboral celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y la usuaria, que puede ser esta última una persona natural o jurídica, cuyo objeto sea poner a disposición a trabajadores para prestar sus servicios en la usuaria, a cuyo poder de dirección quedarán sometidos aquellos; y,

b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediados.

En el caso de la tercerización de servicios complementarios, se requerirá de la suscripción de un contrato de tercerización de servicios complementarios entre la

empresa prestadora del servicio y la usuaria del mismo, en el cual se establecerá expresamente la actividad complementaria del proceso productivo que se desarrollará mediante la tercerización de servicios complementarios.

Art. 6 - Duración del contrato mercantil de intermediación laboral.- La duración del contrato mercantil pactado entra la usuaria y la intermediaria será el que acuerden libremente las partes.

La terminación del contrato mercantil de intermediación laboral, causará la extinción de la relación de trabajo que vincula a la empresa que presta dichos servicios de intermediación con sus respectivos trabajadores que laboren en la usuaria. Esto no afectará a los contratos por plazo fijo o los de tiempo indefinido que tengan estos trabajadores con la empresa intermediaria.

Art. 7- Duración del contrato de trabajo.- El contrato de trabajo que se suscriba entre la compañía de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediados, será por el plazo de duración del contrato mercantil de intermediación laboral celebrado con la usuaria, a menos que las partes acordaren un plazo diferente y deberá efectuarse bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Código del Trabajo.

En ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o los mínimos sectoriales según la actividad o categoría ocupacional y se pagará de conformidad al tercer inciso del undécimo artículo innumerado de éste Capítulo. Se respetará este parámetro y para los contratos de plazo inferior a 30 días, se pagará la parte proporcional o la que se acordare conforme a ese parámetro.

Para los efectos de la garantía de estabilidad de los trabajadores intermediados respecto de la compañía de intermediación laboral, se estará a lo establecido en la ley.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los 30 días subsiguientes a su celebración, ante el Inspector del Trabajo o ante el Juez competente en aquellas jurisdicciones en donde no exista inspector del trabajo.

Art. 8- Actividades en las que se puede recurrir a la intermediación laboral.- Se podrá recurrir a la intermediación laboral, para todas las actividades de la usuaria, bajo las modalidades de contratación de plazo fijo, ocasional, eventual, por horas y demás contratos precarios.

El número máximo de trabajadores que una usuaria puede mantener bajo el sistema de intermediación laboral, no excederá del cincuenta por ciento (50%) del total de los trabajadores que la usuaria requiera contratar para su operación y funcionamiento.

Los trabajadores amparados por contratos de temporada que gocen de la estabilidad prevista en el inciso cuarto del artículo 17 del Código del Trabajo, si serán considerados para el referido cálculo del porcentaje.

El porcentaje señalado no se aplicará en el caso de iniciación de un primer período de actividades en usuarias nuevas, período que no podrá exceder de doscientos setenta días contado desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil en el caso de personas jurídicas y, de suscripción del primer contrato de trabajo en el caso de personas naturales, cualquiera sea la modalidad de éste; y, tampoco se aplicará en el caso de instituciones del Estado, actividades agrícolas y actividades productivas que estén sujetas a una o varias cosechas anuales de materia prima y la actividad de la construcción. En las actividades agrícolas y de la construcción, no podrán ser objeto de intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios los puestos de trabajo de los trabajadores que a la fecha de expedición de esta ley gozan de contratos por tiempo indefinido o labores

de naturaleza estable o permanente y los de confianza comprendidos en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Art. 9 - Casos en los que se prohíbe contratar a través de intermediación laboral.- Ninguna persona natural o jurídica podrá recurrir a la contratación de empresas de intermediación laboral en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga, declarada conforme a los Arts. 497 y 505 del Código del Trabajo;

b) Para la realización de trabajos que, por su especial peligrosidad para la salud y seguridad, requieran de destrezas y capacitación especiales, cuando en la usuaria no exista el Reglamento de Higiene y Seguridad aprobado por la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Empleo;

c) Para contratar como intermediado a quien se encuentre en actual relación de dependencia, prestando servicios como trabajador estable y permanente, si para contratarlo como intermediado, éste fuere desvinculado por cualquier medio;

d) Para rotar trabajadores entre compañías intermediarias que presten servicios de intermediación laboral a una usuaria, salvo que la usuaria terminare la relación contractual mercantil con la intermediaria y optare por contratar con otra empresa intermediaria, manteniendo a los mismos trabajadores; y,

e) Para desempeñar las funciones determinadas en el artículo 36 del Código de Trabajo.

Art. 10- Derechos de los trabajadores frente a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, tendrán todos los derechos consagrados en la

Constitución Política de la República, los Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador intermediado o contractualmente involucrado en la tercerización de servicios complementarios sea contratado directamente por la usuaria bajo cualquier modalidad contractual.

Art. 11 - Prohibiciones y obligaciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y será nulo todo pacto y toda cláusula o estipulación que obligue al trabajador a pagar a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios o a la usuaria, cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación.

Se prohíbe que la intermediaria laboral ofrezca u otorgue créditos a la usuaria por cualquier concepto.

La empresa intermediaria tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, y que no podrá ser inferior en ningún caso a lo señalado por la ley, comisiones sectoriales o cualquier otra norma jurídica. Esto deberá acreditarse mediante la entrega mensual de la empresa intermediaria a la usuaria de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito que posibilitará el pago de la respectiva factura de la usuaria a la empresa intermediaria.

Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, en su condición de empleador, tienen la obligación de hacer cumplir todos los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución

Política de la República, convenios internacionales ratificados por el Ecuador, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, así como las que entren en vigencia con posterioridad a la firma del contrato. Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios están obligadas a presentar anualmente o cuando lo requiera el Ministerio de Trabajo y Empleo los informes estadísticos que éste solicite, relacionados con la oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

La intermediaria laboral, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar a aquella la calidad del servicio y el cabal cumplimiento del mismo, especialmente el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador intermediado y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Art. 12- Infracciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios y sanciones.- Sin perjuicio de las demás infracciones y sanciones determinados en la ley, y para los efectos

Art. 13- Facultades de la usuaria.- La usuaria de servicios de intermediación laboral ejercerá las facultades de determinar las tareas y supervisar su ejecución por parte del trabajador intermediado, lo cual no implica dependencia laboral. La facultad disciplinaria corresponderá a la intermediaria, de acuerdo con lo señalado en éste Código y previo pedido motivado de la usuaria.

Art. 14- Obligaciones de la usuaria.- La usuaria y las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, con las que contraten, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar las medidas e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

La usuaria está obligada a entregar a la empresa de intermediación los reglamentos Interno del Trabajo; y, de Higiene y Seguridad aprobadas por Direcciones Regionales del Trabajo, a la firma del contrato mercantil, al amparo de lo señalado en los artículos 64 y 434 del Código de Trabajo. En el contrato mercantil que celebren la intermediaria y la usuaria, esta última deberá garantizar en forma suficiente a la intermediaria el pago por los servicios de intermediación laboral acordados.

Art. 15- Derechos de los trabajadores respecto de la usuaria.- A más de los derechos consagrados en la Constitución Política de la República y en la ley, los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de intermediación laboral, podrán presentar a la usuaria, las reclamaciones relacionadas con las condiciones de ejecución de su actividad laboral, debiendo hacerlo también a la intermediaria.

Los trabajadores intermediados, durante el desempeño de sus labores, tendrán derecho a hacer uso de los medios de transporte así como de las instalaciones y servicios con los que cuente la usuaria tales como comedores, atención médica y otros que se encuentren a disposición de los demás trabajadores de la usuaria, en las mismas condiciones.

Art. 16- Infracciones de la usuaria y sanciones.- Se prohíbe contratar con intermediarias laborales que no cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento. El Ministerio de Trabajo y Empleo, proveerá a las empresas intermediarias de los certificados que acrediten la vigencia de dicha autorización, documento que será obligatoriamente habilitante para la celebración de los contratos. En el contrato mercantil que se celebre entre la usuaria y la intermediaria, esta última deberá declarar que no está prohibida de contratar bajo sanción de indemnización que deberá estipularse en el contrato.

Art. 17- Prohibición de vinculación entre la usuaria y la empresa de intermediación laboral.- Las empresas de intermediación laboral y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo. Hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada que determine esta circunstancia, suscrita por los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente.

Art. 18- Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.- Los trabajadores respecto de la intermediaria laboral y de la usuaria, deberán cumplir con todas las obligaciones y observar las prohibiciones consagradas en la Constitución de la República, Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, considerando la naturaleza de su relación contractual.

Art. 19- Responsabilidad Solidaria.- Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario. Por tanto el trabajador intermediado podrá reclamar sus derechos en forma solidaria a los representantes legales y administradores de la empresa intermediaria y/o de la usuaria, por los derechos que representan y por sus propios derechos.

La usuaria ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por ésta a nombre de la intermediaria laboral por efecto de la responsabilidad solidaria.

Art. 20- Fondo de Reserva.- Para el caso de los aportes del fondo de reserva de los trabajadores tercerizados o intermediados, las empresas intermediarias o

tercerizadoras de servicios complementarios, se sujetarán al trámite y procedimiento previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

Art. 21- Trabajo de Menores.- Se prohíbe la contratación de menores de 18 años de edad bajo el régimen de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios. “

Art. 22.- A continuación del artículo 557, agréguese el siguiente artículo innumerado: “Art.- Del servicio de colocación de empleo a través de agencias privadas de colocación.- La colocación de empleo consiste en la actividad mediante la cual una persona natural o jurídica, a través de una agencia privada de colocación, ofrece servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo y poner a disposición de personas jurídicas o naturales, personas para que sean empleadas como trabajadores directamente por aquellas, sin que la agencia privada de colocaciones de empleo, pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse. Se prohíbe la colocación de la gente de mar a través de agencias privadas, ni éstas podrán recurrir al trabajo infantil ni ofrecerlo.

Las agencias privadas de colocación de empleo están prohibidas de cobrar a las personas que reclutan, ningún tipo de honorario, tarifa o estipendio, cualquiera que sea su denominación. Dichas agencias se someterán a los controles e inspecciones por parte de los Inspectores de Trabajo. La colocación no implicará ni intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios.”

Publicada en el Registro Oficial No. 298 del 23 de Junio del 2006

Con la promulgación de esta ley se busco que las oficinas privadas de colocaciones, se definen según la ley, como aquellas que con fines de lucro se dedican a la promoción o intermediación de empleo, para formalizar un contrato de trabajo directo entre empleadores y trabajadores, o que actúan en calidad de empleadores, para brindar servicios de personal a terceras personas. El trabajo

tercerizado puede ofrecerse a través de empresas intermediarias, que son las que contratan a los trabajadores; o en forma personal para el sector agrícola. Se aplica a las actividades de naturaleza eventual, complementaria, de temporada y por horas. Los trabajadores tercerizados no pueden exceder el 75% de la totalidad de los trabajadores de una empresa, su remuneración no puede ser menor al mínimo básico unificado para cada sector y deben estar afiliados al IESS en forma obligatoria. Los trabajadores tienen garantizado el derecho a la libre organización. Y la empresa usuaria es solidariamente responsable con la tercerizadora del cumplimiento de las obligaciones laborales⁶².

En la Ley de Intermediación Laboral del 2006, se introducen varios cambios, que buscan regular de manera más estricta a las “tercerizadoras”. Se obliga a niveles más altos de capitalización, se dispone que inspectores del Ministerio de trabajo realicen supervisiones periódicas a la actividad de las intermediarias. Se da el derecho al pago de utilidades de manera proporcional- al trabajador intermediado. Las tercerizadoras deberán pagar utilidades a los contratos de servicios complementarios⁶³.

✓ **Reglamento de Aplicación de la “Ley Reformatoria al Código de Trabajo Mediante el cual se Regula la Actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios”.**

Art. 1.- **Ámbito de aplicación.**- Las disposiciones del presente reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo sin excepción, en donde se contrate o se labore bajo el régimen de intermediación laboral y/o tercerización de servicios complementarios.

⁶² Fuente: La “flexibilidad”: el fracaso de la “política laboral” en Ecuador; Juan J. Paz y Miño Cepeda; “Semana de Economía” – Facultad de Economía PUCE – Quito, martes 22 noviembre 2005, www.geocities.com/the; Boletín nov/dic 2005.

⁶³ Fuente: El Mercado Laboral Ecuatoriano, Autor: Víctor Aguilar, Pág. 20-21

Los Directores Regionales del Trabajo, dentro de su jurisdicción, serán los encargados de hacer cumplir de forma general y obligatoria el presente reglamento, sin perjuicio de las competencias específicas que el Código del Trabajo les asigne a otras autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Art. 2.- Inspección.- Para la efectiva inspección del cumplimiento de la Ley y el Reglamento, cada Director Regional del Trabajo elaborará el plan anual de inspección de intermediación hasta la primera quincena de enero de cada año, para ser aplicado en su jurisdicción por los Inspectores de Trabajo, sin perjuicio de las inspecciones que de oficio o por la presentación de denuncias concretas deban realizar los Inspectores del Trabajo.

La inspección, en el caso de las actividades productivas que estén sujetas a una o varias cosechas o períodos de extracción anuales de materia prima, de las actividades agrícolas y de la actividad de la construcción, en las que no se aplica el porcentaje de personal intermediado de acuerdo con la ley, tendrá por objeto verificar que el personal intermediado se encuentre efectivamente trabajando en dichas actividades productivas.

Art. 3.- Infraestructura física.- La infraestructura mínima para el funcionamiento de una empresa de intermediación laboral y de empresas de tercerización de servicios complementarios, deberán ser las siguientes:

- a) Instalaciones físicas funcionales que cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo;
- b) El mantenimiento de un archivo donde consten las carpetas personales, registros de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y más documentos de los trabajadores.

Los requerimientos antes detallados se extienden además a las personas naturales que pueden intermediar según mandato de la ley.

Art. 4.- Estructura Organizacional y Administrativa.- Sin perjuicio de que la empresa intermediaria contrate al personal necesario para el cumplimiento de su actividad, deberá contar, entre su personal contratado directo, con un profesional titulado que tenga especialización o validación de competencias o experiencia de más de dos años en manejo de personal.

En caso de que la empresa intermediadora cuente con más de cien trabajadores en una o varias empresas usuarias, deberá contar en su nómina de forma permanente con un trabajador social.

La Empresa de intermediación deberá obtener la aprobación de su propio Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio que sus usuarios también lo tengan.

Art. 5.- Autorización de funcionamiento.- Para extender la autorización de funcionamiento a una empresa o persona natural que presten el servicio de intermediación laboral, éstas se someterán a una verificación física inicial por parte del funcionario de la Dirección de Empleo encargado de dicho trámite, debiendo realizarse en las siguientes circunstancias:

a) La verificación física del local se realizará en el término de 5 días posteriores a la constatación de haber cumplido con todos los requisitos determinados en el Código de Trabajo para este fin.

b) El funcionario encargado de la verificación deberá ceñirse exclusivamente a la constatación física o material de la infraestructura establecida en el artículo 3 del presente reglamento y llenar el formulario que para el efecto suministrará la Dirección de Empleo.

c) Los formularios serán documentos numerados. En caso de destrucción, daño por errores en su llenado o deterioro, deberán ser anulados y remitidos a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente.

d) Cada expediente contará con el original del formulario debidamente firmado por el funcionario que realizó la verificación, quien entregará copia firmada al interesado.

El funcionario será administrativamente responsable y podrá ser sancionado con su destitución del cargo, previo sumario administrativo correspondiente, en caso de falsedad en la verificación o consignación de los datos descritos en el formulario.

Art. 6.- Presentación de informes estadísticos.- Sin perjuicio de la petición expresa que en cualquier tiempo puede hacer el Ministerio de trabajo y Empleo, las empresas de intermediación laboral deberán presentar, en medio magnético, hasta el 15 de enero de cada año, un informe estadístico que contenga lo siguiente:

- a) Número de trabajadores intermediados en el año, clasificados por género;
- b) Número de personas intermediadas en cada usuaria y número de las empresas usuarias a las que prestan los servicios;
- c) Determinación de las modalidades de contratos de trabajo pactados para la intermediación, con el Número de trabajadores; y,
- d) Número de trabajadores que terminaron su relación laboral.

Art. 7.- Infracciones.- Las infracciones serán juzgadas por el Director Regional del Trabajo, observando el debido proceso.

De ser el caso, el cobro de las multas que se impongan por la comisión de dichas infracciones se hará por medio del Juzgado de Coactiva del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Art. 8.- De la remuneración.- La verificación del pago total de la remuneración que la empresa intermediaria entregará a sus trabajadores, cuya constancia tendrá la

empresa usuaria, mensualmente, por medio de los roles de pago firmados por el representante legal y las certificaciones de aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o los documentos que lo acrediten, se la entregará al usuario por parte de la intermediaria, hasta el 20 del mes posterior a la obligación patronal de pago del salario y aportaciones al IESS, debiendo la usuaria para que esto se dé, entregar los valores para las remuneraciones y aportaciones a la intermediaria hasta máximo el día 26 del mes que corresponde pagar cada obligación patronal.

Art. 9.- Del pago de Fondos de Reserva.- El mecanismo de pago mensualizado del fondo de reserva o los días proporcionales de este valor en caso de liquidación, serán pagados en la forma que determine el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

No será aplicable el pago de los fondos de reserva a los trabajadores intermediados que sean contratados bajo la modalidad de contratación por horas, en virtud de las características propias de esta modalidad contractual.

Art. 10.- Del pago de Utilidades.- El trabajador intermediado recibirá las utilidades generadas por la usuaria, a menos que la empresa intermediaria genere mayores utilidades que la usuaria.

Las empresas usuarias deberán, junto a la declaración de utilidades, en el formulario de especie valorada, presentar una copia de la declaración del impuesto a la renta, tanto de su actividad económica como la dé la empresa intermediaria, en función de las cuales, el funcionario encargado del Ministerio de Trabajo y Empleo, verificará qué empresa generó mayores utilidades.

Sin perjuicio de lo antes señalado, las empresas de intermediación también cumplirán con el reparto de las utilidades a sus trabajadores directos que no están en el régimen de intermediación, siguiendo el procedimiento regular establecido en la ley.

Art. 11.- Reparto de las utilidades en las entidades de derecho privado, en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos.- En las entidades de derecho privado, en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria, el pago de utilidades se realizará de conformidad con el capítulo innumerado del Código de Trabajo relativo a la materia. La declaración de utilidades se hará en las mismas fechas que las demás declaraciones, debiendo hacer la mencionada declaración en formulario especial para este caso, al cual se adjuntará igualmente la declaración del impuesto a la renta.

Una vez liquidadas y declaradas las utilidades, el Fondo de Solidaridad informará en el mismo periodo de la declaración en el Ministerio de Trabajo, al Fondo de Inversión Social de Emergencia (PISE) y a la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE), sobre el monto de los excedentes de las utilidades anuales del correspondiente ejercicio económico de las empresas detalladas en este artículo, a fin de que estas instituciones puedan realizar la programación anual de los proyectos a su cargo.

Los porcentajes de reparto del monto de los excedentes de las utilidades anuales del correspondiente ejercicio económico de las empresas descritas en este artículo, será en un 60% al PISE y un 40% a la DINSE, debido a que la cobertura del FISE tiene una intervención en infraestructura de salud y educación.

Art. 12.- Contratación por medio de la intermediación laboral en el sector público.- Para la contratación por medio de la intermediación laboral en el sector público se seguirá los siguientes parámetros:

a. La comisión a pagarse por parte de las entidades públicas o las entidades privadas en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria, que negocie, contrate o licite con las empresas de intermediación laboral, no superará del 8% del monto total de la remuneración;

b. En el caso de contratación de profesionales o trabajadores intermediados que realicen actividades homologables a las establecidas en las escalas salariales determinadas por la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, la remuneración no será superior a dichas escalas de pre-profesionales o profesionales;

c. Los trabajadores intermediados en el sector público, no recibirán como pago, valores inferiores al salario básico mínimo unificado, o salario mínimo sectorial de los trabajadores en general;

d. Cuando las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 101 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, requieran contratar servicios intermediación laboral por excepción, y en consideración a que justificadamente no puedan ejecutarlas con personal de sus propias entidades, la Unidad de Recursos Humanos de la entidad pública usuaria deberá emitir, en forma previa a la contratación, una certificación que determine la necesidad, el número y las características de los recursos humanos a intermediarse, siendo solidaria y administrativamente responsable el funcionario de dicha unidad por la veracidad y pertinencia de los requerimientos detallados en dicho informe.; y,

e. Los derechos negociados en los contratos colectivos en las entidades antes descritas en este artículo, no serán ampliados a los trabajadores intermediados, con excepción de los descritos en el Código del Trabajo, en cuanto al uso de las instalaciones, movilización, comedores y unidades de salud o dispensarios médicos.

Art. 13.- De la contratación de la tercerización de servicios complementarios.- Las personas jurídicas usuarias, podrán tercerizar como actividad complementaria, todas las actividades que no comprendan el proceso productivo de la misma.

En caso de duda sobre este particular el Ministerio de Trabajo y Empleo requerirá, de ser el caso, a la Superintendencia de Compañías, o a la Superintendencia de Bancos, o a la Superintendencia de Telecomunicaciones, o a las Fuerzas

Armadas, según el ámbito al que corresponda el giro del negocio de la usuaria, un informe en el que, dichos entes, detallarán de manera específica el proceso productivo de dicha usuaria. Dicho informe se constituirá en el referente para que el funcionario del Ministerio de Trabajo determine de manera vinculante qué actividades son susceptibles de tercerización de servicios complementarios en dicha usuaria.

Art. 14.- Registro y Autorización del Ministerio de Trabajo y Empleo.- La Dirección de Empleo del Ministerio de Trabajo será la encargada de realizar el registro y emitir la autorización de funcionamiento de las empresas o personas naturales intermediarias.

Dicho documento deberá ser emitido en un máximo de dos días posteriores a la determinación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo así como la verificación física, por medio del funcionario encargado para dicho fin.

Art. 15.- Monto de la Tasa de Registro.- Fijase en una remuneración básica mínima unificada, la tasa de registro de cada una de las empresas de Intermediación Laboral, de las empresas de Tercerización de Servicios Complementarios, de las Agencias Privadas de Colocación de Empleo y de las Personas Naturales que realicen intermediación laboral en el sector agrícola y de la construcción.

El pago de dicha tasa se realizará una vez que se haya establecido la verificación del cumplimiento de los requisitos y la verificación física, previo al registro y al otorgamiento de la autorización de funcionamiento.

Exceptúese del pago de la tasa de registro para funcionamiento de empresas de intermediación laboral o tercerizadoras en el Ministerio de Trabajo y Empleo, únicamente a aquellas que hayan obtenido su autorización antes de la vigencia de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios.

Art. 16.- Reporte de activos.- A fin de justificar el incremento anual del valor de los activos de las empresas de intermediación laboral, en el porcentaje que manda la ley, hasta completar los treinta mil dólares, éstas deberán remitir a la Dirección o Subdirección de Empleo de la respectiva jurisdicción correspondiente a su domicilio principal, copia del balance presentado a la Superintendencia de Compañías.

En caso que la empresa intermediaria cuente con un capital suscrito y pagado igual o superior a los treinta mil dólares, deberá acreditarlo legalmente en su petición de registro.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- Las personas jurídicas y naturales deberán registrarse y adecuarse a lo descrito en el Capítulo innumerado del Código del Trabajo posterior al artículo 346 de este cuerpo legal, con relación a la Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios Complementarios, en el plazo determinado en la Ley. En el plazo de ciento veinte días a partir de la vigencia de este reglamento, el Ministerio de Trabajo y Empleo iniciará los controles establecidos en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de Tercerización de servicios complementarios, sin perjuicio de las inspecciones que por denuncias expresas se lleven a efecto.

DISPOSICIONES FINALES.-

PRIMERA.- Las publicaciones de las empresas de intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios que se encuentran debidamente registradas y autorizadas en el Ministerio de Trabajo y Empleo, se las hará en el Registro Oficial de forma bimensual a partir de la fecha de publicación del presente reglamento y, a partir del segundo año, la periodicidad de publicación será semestral, sin perjuicio de la publicación de esta información por cualquier otro mecanismo oficial.

SEGUNDA.- De la aplicación del presente reglamento, que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese al Ministro de Trabajo y Empleo.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 4 octubre de 2006.

Hay que resaltar que este decreto presidencial nunca entro en vigencia ya que no fue publicado en el Registro Oficial.

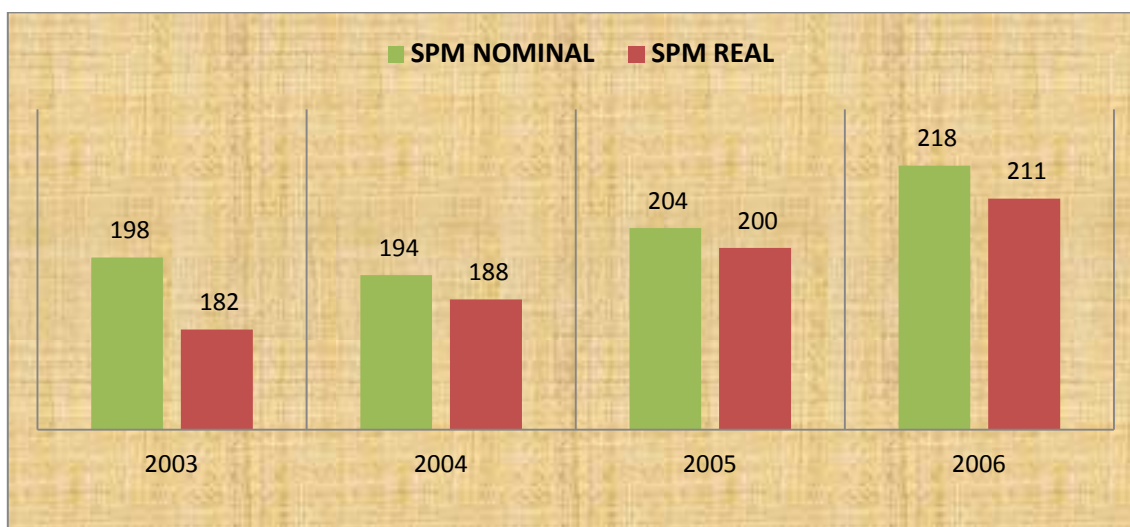
2.7.b Comportamiento de algunas variables laborales y otras.

Tabla No. 13 Evolución del Salario Promedio Mensual Nominal y Real 2003 - 2006

Variables		Años			
		2003	2004	2005	2006
Salario Promedio Mensual (Nominal)	Dólares	198	194	204	218
	Variación %	14.40%	-1.95%	5.30%	11.11%
Salario Promedio Mensual (Real)	Dólares	182	188	200	211
	Variación %	20.42%	8.59%	5.98%	5.40%
Fuente: Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador. Elaboración: El Autor					

El salario promedio mensual compuesto de la Remuneración Sectorial Unificada, o salario mínimo, y el decimo tercer y cuarto sueldo, tuvieron una escala de incremento durante los 4 años de esta administración. Este incremento se realizo fue superior a la tasa de inflación acumulada, de tal forma que el salario mensual promedio en términos reales registro variaciones positivas para cada año de este Gobierno.

Gráfico No. 13 Comparación del Salario Promedio Mensual (Dólares) Nominal Vs. Real 2003 - 2006



Elaboración: El Autor

Tabla No. 14 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 1980 - 1984

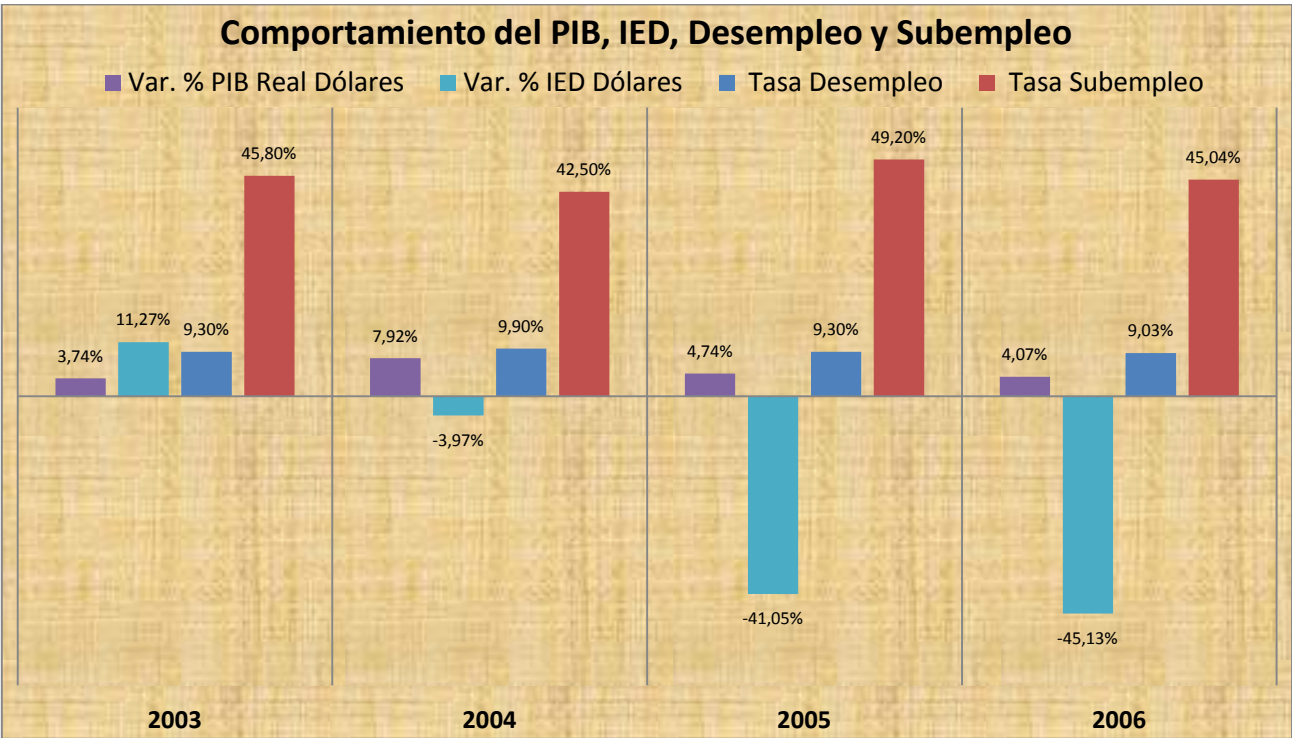
Variables		Años			
		2003	2004	2005	2006
Producto Interno Bruto Real (Miles)*	Dólares	18,122.31	19,558.39	20,486.02	21,319.73
	Variación %	3.74%	7.92%	4.74%	4.07%
Inversión Extranjera directa (Millones) &	Dólares	871.51	836.94	493.41	270.72
	Variación %	11.27%	-3.97%	-41.05%	-45.13%
Tasa de Desempleo ***	Variación %	9.30%	9.90%	9.30%	9.03%
Tasa de Subempleo ***	Variación %	45.80%	42.50%	49.20%	45.04%
Huelgas y Cierres Patronales Θ	Número	17	11	8	16

Fuente:
 *BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002.
 *** Corresponde al Desempleo y Subempleo de Cuenca, Quito y Guayaquil, Fuente: BCE, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios numero).
 & OECD, Country Statical profiles, www.stats.unctad.org/fdi/tableviewer
 Θ Organización Internacional del Trabajo OIT, Base de datos de sobre estadísticas del trabajo , www.laborsta.ilo.org/
Elaboración: El Autor

La tasa de crecimiento de la economía durante esta administración, no presento un comportamiento sostenido, los factores políticos y sociales, de la mano de un insuficiente crecimiento del sector manufacturero y una escasa recuperación del sector primario de la economía, fueron factores predominantes para no poder alcanzar un crecimiento sostenido, la tasa más alta en esta administración se registro en el año 2004, donde el crecimiento del PIB real alcanzo el 7.92%.

La inversión Extranjera Directa, sufrió constantes y fuertes reducciones, es así que en el año 2003 la IED era de 872 millones de dólares aproximadamente, al culminar este periodo había reducido en alrededor de las 2/3 partes, llegando a 271 millones de dólares. La tasa de desempleo mantuvo un comportamiento estable, avizorando una tendencia pequeña a la baja, pero esta variación aun es insignificante para cubrir el incremento del subempleo, la informalidad siguió aumentando en el país, en el año 2005 se nota un repunte de la tasa de subempleo llegando al 49.20%.

Gráfico No. 14 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 2003 -2006



Elaboración: El Autor

La OIT registró durante los cuatro años de este Gobierno, 52 conflictos laborales, entre huelgas y cierres patronales.

2.8 GOBIERNO DE RAFAEL CORREA

PERIODO: 15 DE ENERO DEL 2007

El 15 de enero del 2007 se posesiona como Presidente del Ecuador el Econ. Rafael Correa Delgado, de tendencia izquierdista. Su carrera política es verdaderamente brillante, logro en pocos meses al frente de Alianza PAIS, triunfar con una propuesta centrada en la realización de una Asamblea Constituyente que tenga como objetivo refundar el Estado y la democracia de los ecuatorianos, fortalecer las instituciones a costa de los poderes fácticos tradicionales, priorizar el gasto social y alcanzar la “soberanía” energética y financiera. Sus lema de la “revolución ciudadana” y el “socialismo del siglo XXI”, han sido respaldadas masivamente en las urnas.

El 12 de marzo, para demostrar que la grave crisis política no le distraía de su gestión, Correa declaró "en estado de emergencia" al sistema de salud y ordenó al Ministerio de Finanzas que desembolsara 40 millones de dólares para atender las necesidades del sector; cuatro días más tarde, era el sistema educativo el declarado en emergencia y el destinatario de otra partida extraordinaria, de 125 millones de dólares, para "sacarlo de la destrucción en que lo han dejado 20 años de neoliberalismo". Además, el Gobierno aumentó el Bono de Desarrollo Humano, facilitado a madres solteras, ancianos y discapacitados sin recursos, de los 15 a los 30 dólares; eliminó cobros en hospitales y colegios públicos; duplicó el subsidio para viviendas de interés social; y distribuyó urea importada de Venezuela a mitad del precio de mercado para los agricultores.

El 24 de abril el TSE convocó elecciones a la Asamblea Nacional Constituyente para el 30 de septiembre y el Congreso destituyó a los nueve magistrados del Tribunal Constitucional, impidiendo la ejecución de su auto, emitido en la víspera, que restituía en sus cargos de 51 de los 57 congresistas despedidos por el TSE.

Las elecciones del 30 de septiembre de 2007 a la Asamblea Nacional Constituyente marcaron el tercer triunfo consecutivo de Correa en las urnas en menos de un año y, con sus demoledores resultados, garantizaron la elaboración de la Carta Magna que el presidente perseguía para vertebrar su proyecto de Estado refundado, con unas instituciones políticas fortalecidas a costa de los poderes fácticos tradicionales. Con una participación del 73,2%, la Alianza PAIS acaparó el 69,5% de los votos y metió 80 asambleístas en un hemiciclo de 130 miembros, esto es, una holgada mayoría absoluta.

Tamaño victoria dio alas a Correa para decretar, el 4 de octubre, que el 99% de las ganancias extraordinarias –entendidas tales como el diferencial entre el precio de mercado y el precio pactado por las compañías y el Estado–obtenidas por las empresas petroleras que operaban en el país, y no el 50% como hasta ahora, fuera a las arcas fiscales del Estado y el 1% restante se quedará en el bolsillo de aquellas en concepto de beneficios. Para el Gobierno, la medida era impostergable si Ecuador pretendía "retomar el control soberano" de sus recursos. Cinco compañías, Petrobras, Repsol-YPF, Perenco, Andes Petroleum y City Oriente, ya habían aceptado renegociar sus contratos de participación.

Instalada en la Ciudad Alfaro, Montecristi, Manabí, el 29 de noviembre de 2007, la Constituyente empleó ocho meses, dos de ellos de prórroga, en elaborar el nuevo texto constitucional. Pero antes, como primeras disposiciones, ratificó a Correa en la Presidencia, se revistió de capacidad plenipotenciaria y ordenó el receso indefinido de las funciones del Congreso, que en la práctica, tal como había anunciado el presidente, quedó disuelto. En esta sesión inaugural, Correa avisó que el proceso de cambio de las estructuras vigentes iba a ser "radical, profundo y rápido", y que había llegado la hora "de ajustar cuentas con la historia".

Finiquitada y aprobada el 24 de julio de 2008 con el voto favorable de 94 asambleístas sobre 126 presentes, la nueva Carta Magna, estructurada en un preámbulo, 9 títulos, 444 artículos, 30 disposiciones transitorias, una disposición

derogatoria (de la Constitución de 1998) y una disposición final, reforzaba considerablemente la Función Ejecutiva al otorgar al presidente de la República las capacidades de promulgar decretos urgentes en materia económica, disolver el Legislativo en una serie de circunstancias y formular en exclusiva las políticas monetaria, crediticia, cambiaria y financiera, hasta ahora manejadas por el Banco Central del Ecuador, el cual perdía por tanto su autonomía; el presidente, además, podría ser reelegido por un mandato cuatrienal consecutivo.

El 28 de septiembre de 2008 la nueva Constitución Política de la República del Ecuador fue aprobada en referéndum con un 63,9% de sí, frente a un 28,1% de no y un 7,2% de votos nulos. La participación en todo el país fue del 75,7%. Correa saboreó su cuarta victoria consecutiva en las urnas: "Gracias a Dios, mi triunfo ha sido tan contundente y aplastante que ha superado nuestras expectativas", manifestó⁶⁴.

2.8.a Principales Leyes o Decretos que influyeron en el Mercado Laboral.

Con la instalación de la Asamblea constituyente se da inicio a una reforma estructural del marco jurídico de nuestro país, la emisión de mandatos y de una nueva constitución marca el preámbulo de una nueva concepción del Estado Ecuatoriano.

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

- ✓ **Eliminación y Prohibición de la Tercerización, Intermediación Laboral, Contratación Laboral por Horas y Cualquier forma de Precarización de las Relaciones de Trabajo.**⁶⁵.

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se

⁶⁴ Fuente: Centro de Estudios Internacionales de Barcelona (CIDOB), www.cidob.org/es/documentacion/biografias_lideres_politicos/america_del_sur/ecuador/rafael_correa_delgado#3

⁶⁵ Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008).

dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

Art. 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Art. 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por estar contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de

las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Art. 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Art. 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

Según Patricio Aldaz, dirigente de la UGTE, el Mandato No. 8 constituye un avance para el proceso de recuperación de los derechos de los trabajadores, porque enfrenta, aunque no en su totalidad, algunos de los problemas recurrentes que han sido utilizados en los últimos años a través de la flexibilización laboral, para someter a los trabajadores a condiciones extremas de precarización, de superexplotación, como son la intermediación laboral, la tercerización y el trabajo por horas.

Según Aldaz, con el Mandato 8 se inicia un proceso de recuperación de derechos de los trabajadores y se termina definitivamente con el proceso de intermediación laboral, esto es, la utilización de terceros para la contratación de mano de obra requerida por una determinada empresa. El Mandato obliga al empresario que ha sido beneficiario de esta intermediación a contratar directamente a los trabajadores que permanecían bajo esta modalidad, so pena de someterse a sanciones si es que no contrata a los empleados directamente que han estado laborando desde el mes de marzo del presente año; es decir, con este mecanismo se conquista la estabilidad laboral, que era lo que no tenían los trabajadores a través de la intermediación.

Las empresas intermediadoras que se han opuesto a este Mandato y que hacían de esta actividad un negocio muy lucrativo, manifiestan que el número de personas tercerizadas llegaría a 300 mil. Sin embargo, según cifras extraoficiales

el total de trabajadores intermediados y tercerizados llegaría a 1 millón 600 mil en el país⁶⁶. La constitución aprobada en el mes de noviembre del 2008 y la que actualmente se encuentra en vigencia establece al trabajo como⁶⁷:

Sección octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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 o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión

⁶⁶ Fuente: El Mandato 8 Sepulta a la Tercerización Laboral, Amparo Sicha, www.periodicopcion.net/article157173.html

⁶⁷ CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR 2008

de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.
De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El

incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones.

Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

2.8.b Comportamiento de algunas variables Laborales y Otras.

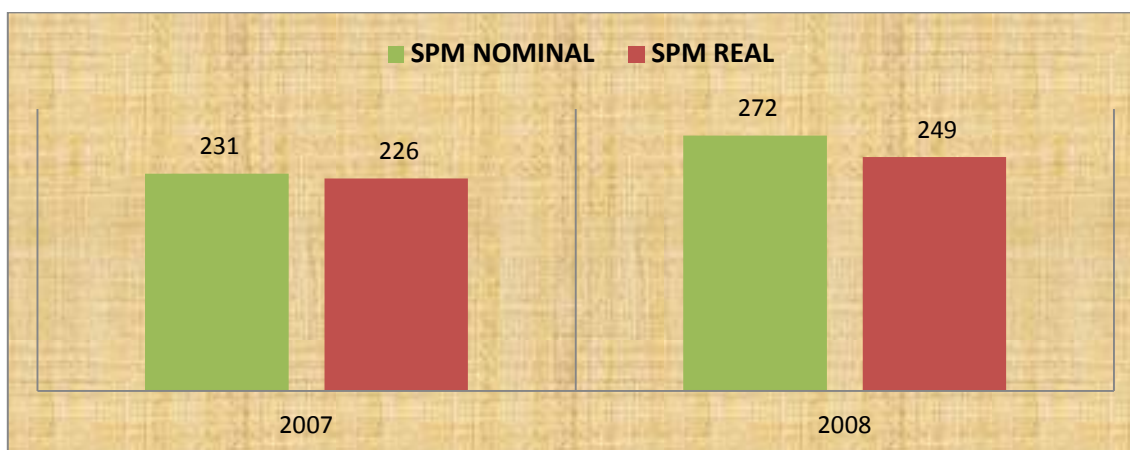
Tabla No. 15 Evolución del Salario Promedio Mensual Nominal y Real 2007 - 2008

Variables		Años	
		2007	2008
Salario Promedio Mensual (Nominal)	Dólares	231	272
	Variación %	6.27%	17.55%
Salario Promedio Mensual (Real)	Dólares	226	149
	Variación %	7.40%	8.59%
Fuente: Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador. Elaboración: El Autor			

Como política de estado esta administración se ha tratado como objetivo que el nivel de salario esté al mismo nivel que el costo de la canasta básica, para lo cual ha emprendido un profundo análisis para hallar los mecanismos más acertados para alcanzar este objetivo.

El salario promedio mensual sufrió un incremento del 17.55% a inicios del año 2008, aunque aun alejado de los objetivos del gobierno, en termino reales el salario se incrementó 8.59%, lo que significa que el incremento fue superior a la inflación registrada que fue de alrededor del 8.83%.

Gráfico No. 15 Comparación del Salario Promedio Mensual (Dólares) Nominal Vs. Real 2007 - 2008



Elaboración: El Autor

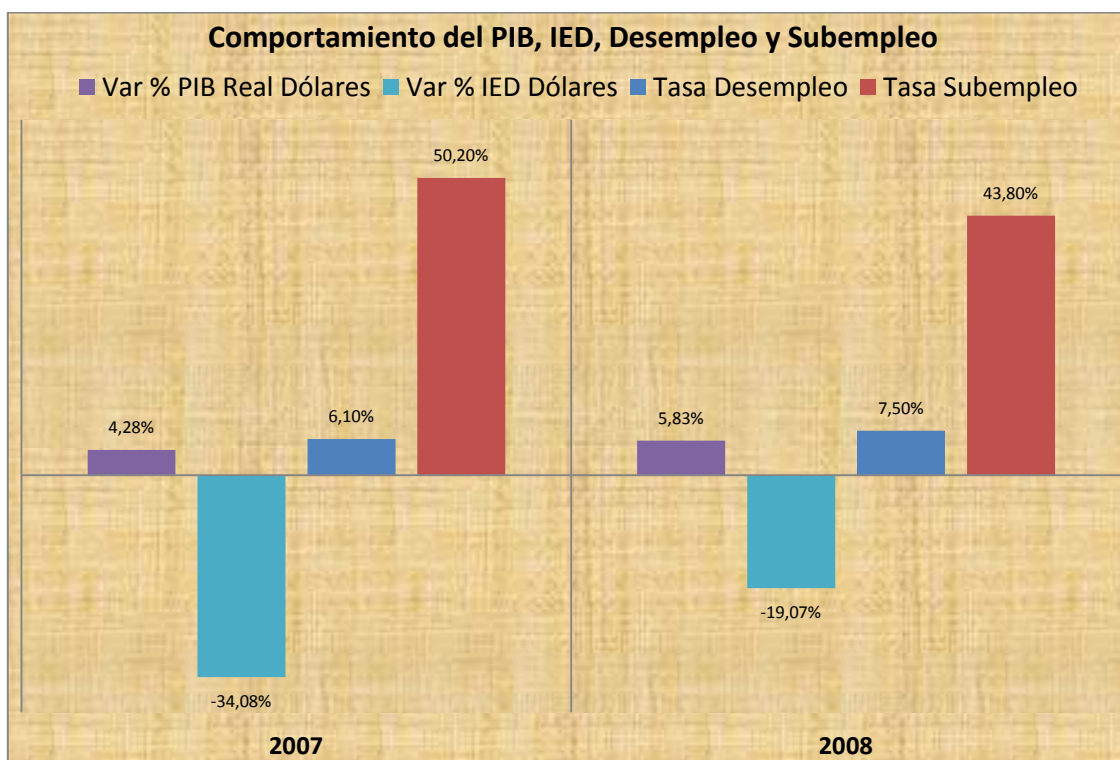
Tabla No. 16 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 2007 - 2008

Variables		Años	
		2007	2008
Producto Interno Bruto Real (Miles)*	Dólares	22,232.89	23,529.53
	Variación %	4.28%	5.83%
Inversión Extranjera directa (Millones) &	Dólares	178.46	144.42
	Variación %	-34.08%	-19.07%
Tasa de Desempleo ***	Variación %	6.10%	7.50%
Tasa de Subempleo ***	Variación %	50.20%	43.80%

Fuente:
 *BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002.
 *** Corresponde al Desempleo y Subempleo de Cuenca, Quito y Guayaquil, Fuente: BCE, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios numero).
 & OECD, Country Statical profiles, www.stats.unctad.org/fdi/tableviewer
 Θ Organización Internacional del Trabajo OIT, Base de datos de sobre estadísticas del trabajo , www.laborsta.ilo.org/
Elaboración: El Autor

El crecimiento del PIB en términos reales durante este periodo, muestra una ligera tendencia al alza, el mismo que se sustentó en gran parte por los altos precios del petróleo, lo que permitió una expansión sin precedentes en el gasto y la inversión pública, y cuyos efectos se reflejaron en el impulso del sector comercial y la aceleración de los sectores de intermediación financiera, industria y servicios.

Gráfico No. 16 Evolución del PIB Real, IED, Desempleo, Subempleo y Otros 2007 - 2008



Elaboración: El Autor

La Inversión Extranjera Directa, registro variaciones negativas consecutivas durante esta Administración, es así que para el año 2007 se redujo en un 34.08% y en el 2008 en 19.07%. La reducción de los índices de confianza de las empresas fue una de las principales causas de reducción de la inversión en el país.

Pese a los esfuerzos del gobierno y a su política de incremento del gasto público no ha podido reducir la tasa de desempleo, la que en el año 2008 se incrementó al 7.50% frente al 6.10% registrado en el año anterior, lo que sí ha logrado es una reducción en la tasa de subempleo, esto se ha logrado gracias a la política de formalización de negocios emprendida por el Sistema de Rentas Internas.

3.1. ANÁLISIS DE LOS DATOS.

En esta sección se procederá a explicar de forma detallada la elaboración de cada una de las variables objeto del estudio econométrico a utilizar en el presente trabajo investigativo.

La serie de tiempo dada tiene su inicio en el año 1979 finaliza en el año 2008, este periodo de tiempo recoge un sinnúmero de hechos y sucesos que generaron reacciones en los habitantes del país.

3.1. a Determinación del Coste de Seguridad Social.

En el Ecuador el Seguro General Obligatorio protege a sus afiliados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual en casos de:

- a. Enfermedad
- b. Maternidad
- c. Riesgos del Trabajo
- d. Vejez, muerte e invalidez, que incluye discapacidad; y
- e. Cesantía

Para cuantificar el costo de la seguridad social en el Ecuador, se ha recabado la información concerniente al pago que los empleadores deben realizar al Instituto de Seguridad Social (IESS), entendiéndose con esto, que se incluirá en este análisis únicamente el aporte que el patrono realiza, mas no el aporte individual de los empleados, se hace esta aclaración debido a que la ley obliga al patrono a retener el aporte individual de sus empleados y que sea la empresa la que realice el pago respectivo.

Además, la ley obliga a que las empresas (patronos) deben aportar al seguro social el 11,15% del salario⁶⁸ que ha recibido el empleado en el mes, 0,5 % correspondiente al fondo del SECAP e IECE.

El aporte patronal se desglosa de la siguiente manera:

Tabla No. 17 Desglose del Aporte Patronal.

Cuenta	Aporte %
Seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez.	8.30%
Cesantía	1,00%
Riesgo del Trabajo	1,50%
Cooperativa Mortuoria	1,00%
13ª. Y 14ª. pensiones	0.35%
Seguro Social Campesino	9.35%
Total	11.15%
Fuente: Ley de Seguridad Social	
Elaboración: El Autor	

Cabe indicar que la ley establece que durante el periodo de enfermedad o de maternidad, el empleador debe seguir cancelando total o parcialmente el salario o la fracción que corresponda según lo establezca la ley, para objeto de este estudio no se asumirá esto como un costo adicional al de la seguridad social.

Para cuantificar el coste de las disposiciones de seguridad social en forma que permita compararlo con otros costos, hay que calcular el coste de las disposiciones de seguridad social como porcentaje del salario de sus respectivos tipos de contratos determinados por la ley en los correspondientes periodos.

Para lo cual partimos de un punto inicial $t_0 = 1979$, periodo en el cual la ley determinaba ciertos tipos de contratación para las relaciones entre empleados y patronos, y la respectiva aportación patronal (como % del salario), a medida que

⁶⁸ Se determina que salario es que el empleado ha recibido por concepto de salario básico (unificado a partir del año 2000), horas suplementarias, trabajo a destajo, comisiones en ventas, compensaciones regulares, bonificaciones y gratificaciones en rendimiento productivo, Participación en beneficios, derecho de usufructo, sobresueldos, honorarios, adicionales, premios e incentivos, habitación, subsidios de carácter normal y permanentes, bonos, sin tomar en cuenta los componentes salariales (decimo tercero y decimo cuarto sueldo).

transcurren los años aparecen nuevas formas de contratación, así se puede observar que :

Tabla No. 18 Tipos de Contratos.

TIPOS DE CONTRATOS.					
Año	Fijo o Indefinido	Temporal, Ocasional o Eventual	Obra o Destajo	Maquila	Por Horas
1979	24.48%	16.15%	16.15%		
1990				16.15%	
2000					11.15%
Fuente: Código de Trabajo. Elaboración: El Autor. Todos estos cálculos se realizaron basándose en lo que la ley establecía para cada uno de los tipos de contratación.					

Para obtener el aporte patronal del contrato Fijo o Indefinido como porcentaje del salario se sumo el 11.15% de aporte patronal, mas el 0,5 % correspondiente al fondo del SECAP e IECE, mas 8.33% correspondiente a la proporción mensual del fondo de reserva.

Para obtener el aporte patronal del contrato Temporal, Ocasional o Eventual, Por Obra o Destajo y Maquila, como porcentaje del salario se sumó el 11.15% de aporte patronal, mas el 0,5 % correspondiente al fondo del SECAP e IECE.

Para obtener el aporte patronal del contrato Por Horas como porcentaje del salario se consideró únicamente el 11.15% de aporte patronal.

Todos estos cálculos se realizaron basándose en lo que la ley establecía para cada uno de los tipos de contratación.

Ahora se va a suponer que una empresa n que inicia sus actividades en el periodo $t_0= 1979$, puede ir ajustando su nomina de trabajadores según los tipos de

contratos que se van apareciendo a través del tiempo, para lo cual su coste de seguridad social sería:

$$CSST = \sum_{t=1979}^{2008} \frac{\% S * TCPL_t}{\# TCPL_t}$$

Donde:

CSST= Coste de seguridad social total.

S= Salario

TCPL= Tipo de Contrato permitido por la Ley.

Entonces expresamos esta ecuación como porcentajes del salario:

$$CSST_i = \sum_{t=1979}^{2008} \frac{\% S * [CFI_t, CTE_t, COD_t, CM_t, CH_t]}{\# TCPL_t}$$

Donde:

CFI= Contrato Fijo o Indefinido.

CTE= Contrato Temporal o Eventual.

COD= Contrato por Obra o Destajo.

CM= Contrato Maquila.

CH= Contrato por Horas.

3.1.b Determinación del Coste de Despido.

En las leyes Ecuatorianas existen algunas formas en las que la relación patrono – empleado puede darse por terminado. Pero esta ha sufrido cambios a lo largo del tiempo, producto de reformas a las leyes del sector laboral que han buscado flexibilizar la finalización de la relación laboral, reduciendo el costo de indemnización o que no exista ningún costo de Despido.

La legislación ecuatoriana establece las siguientes causas por las que se puede dar por terminado la relación laboral, en este estudio analizaremos el costo que representa para el empleador la finalización del contrato por:

- a. Desahucio⁶⁹.
- b. Despido Intempestivo.

Para poder cuantificar el coste de despido de un empleador ya sea por desahucio o por despido intempestivo hay que considerar lo siguiente:

- ✚ El costo de Despido de desahucio será igual al 25 por ciento de la última remuneración recibida por parte del empleador multiplicado por los años de servicios prestado en la empresa.
- ✚ El costo de Despido Intempestivo será igual a:

Tabla No. 19 Costo de Despido Intempestivo.

Periodo 1979 – 1991.		Periodo 1991 – 2008.	
Años de Servicios.	Salarios en Meses	Años de Servicios.	Salarios en Meses
0 - 2	2	0 - 3	3
2-5	4	Más de 3	Equivalente a cada año de servicio.
5-20	6		
Más de 20	12		

Fuente: Código de Trabajo.
Elaboración: El Autor.
Numero de Salarios equivalente al último valor percibido por el empleado.

⁶⁹ Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

Ahora se va a suponer que una empresa que contrata j número de empleados decide despedir a uno de sus empleados en el tiempo t, la cuantificación de este costo vendrá dado por:

$$CDT_i = \sum_{t=1979}^{2008} \frac{(CDD_t + CDI_t)}{2}$$

Donde:

CDT= Costo de Despido Total.

CDD= Costo de Despido por Desahucio.

CDI=Costo de Despido Intempestivo.

Para mantener un patrón de medición, que nos permita comparar las variables objeto de estudios, se determinara el costo de despido como número de salarios recibidos⁷⁰, por lo cual se define al costo de despido como:

$$CDD_t = \sum_{i=0}^{25} \frac{0.25 * AT_i}{AT_i}$$

Donde:

AT= Años de Trabajo.

$$CDI_i = \sum_{i=0}^{25} \frac{AT_i * \#S}{AT_i}$$

Donde:

#S= Número de salarios percibidos como indemnización al despido intempestivo, según lo establezca la ley.

⁷⁰ La Fracción de año se considerara como año completo.

Este indicador sirve para mostrar lo que en estudios realizados por otros autores han denominado como “Seguridad en el Puesto” que se define como el costo que tiene un empleador en mantener a una persona empleada o prescindir de sus servicios.

3.1.c Determinación de la Estabilidad Laboral.

En este punto se busca analizar el tiempo de estabilidad laboral que la normativa laboral brinda a los empleados, que corresponderán a cada una de las reformas de las leyes que se han incorporando a través de los años, para lo cual se considerara como estabilidad, todo periodo igual o mayor a un año, y se considera como inestabilidad laboral al periodo de contratación laboral menor a un año.

En este análisis, utilizaremos el análisis de variables Dummy. Siendo la variable Dummy $D_i = 0$ Tipo de contratación que garantiza la estabilidad laboral mínima de un año; $D_i = 1$ Tipo de contratación que no garantiza la estabilidad laboral mínima de un año.

Tabla No. 20 Determinación de la Estabilidad Laboral.

Forma de Contratación	Año	Estab. Laboral	Dummy
Fijo o Indefinido	1979	Si	$D_i = 0$
Temporal, Ocasional o Eventual	1979	No	$D_i = 1$
Obra o Destajo	1979	No	$D_i = 1$
Maquila	1990	No	$D_i = 1$
Horas	2000	No	$D_i = 1$
Tercerización	2004	No	$D_i = 1$
Fuente: Código de Trabajo.			
Elaborado por: El Autor			

Ahora se supondrá que una trabajador j que desea laborar en una empresa n, puede ser contratada por la misma bajo m, modalidades de contratación, algunas le ofrecen estabilidad laboral y otras que no, para lo cual podremos expresar la siguiente ecuación:

$$EL = \sum_{t=1979}^{2008} \frac{CFI_t, CTE_t, COD_t, CM_t, CH_t, CT_t}{\# TCPL_t}$$

Donde:

EL= Estabilidad Laboral.

CT= Contratación Tercerizado.

A partir de esta ecuación se puede establecer un indicador que muestra el comportamiento de la estabilidad laboral en el Ecuador desde la fecha de inicio del presente estudio; siendo los valores más cercanos a uno, un indicador de estabilidad laboral y los valores más cercanos a cero, un indicador de poca estabilidad laboral.

3.1.d Determinación de la Flexibilidad Laboral.

La flexibilidad laboral es un tema muy controversial, muchos opinan que un modelo rígido brinda un trato más humanista al trabajador, mientras que otros opinan que este sistema afecta a la productividad de las empresas, pero en el Ecuador se han implementado leyes con tintes tanto flexibles como rígido, pero la disyuntiva es cómo darle una valoración a estas leyes, es decir cómo se puede medir a una ley o encasillarla en flexible o rígida; para realizar esta valoración se analizará cronológica y sistemáticamente cada una de las leyes que las autoridades han emitido con respecto al mercado laboral y comparándolas con

resultados en otros países han permitido encasillar aquellas reformas, para este análisis se usarán variables Dummy, $D_i = 0$ RÍGIDO y $D_i = 1$ FLEXIBLE; las mismas que nos permitirán identificar la naturaleza de la ley o su respectiva reforma.

Este análisis recoge las leyes o reformas concernientes en materia laboral, establecidas en: la Constitución, Decretos Presidenciales, Leyes, Reglamentos, Reformas, Normas y Mandatos.

A continuación se presenta el contenido objeto de análisis:

Tabla No. 21 Determinación de la Flexibilidad Laboral.

Fecha	Descripción.
Abril 1979	Decreto # 3402
Agosto 1979	Constitución
Octubre 1980	Decreto legislativo # 43
Agosto 1990	Ley de Régimen de Maquila
Agosto 1990	Ley de Régimen de Contratación Temporal o Parcial
Octubre 1990	Reglamento Ley Maquila
Marzo 1998	Reglamento para el funcionamiento de oficinas privadas de colocación
Agosto 1998	Constitución 1998
Marzo 2000	Ley Trole
Agosto 2000	Ley Trole 2
Abril 2001	Reglamento Contratación por Horas
Octubre 2004	Normas para prestación de servicios de tercerización
Marzo 2005	Reglamento Contratación por Horas
Octubre 2006	Ley regula al Código de Trabajo para la actividad de Intermediación Laboral, Tercerización Laboral.
Mayo 2008	Mandato 8
Noviembre 2008	Constitución
Elaboración: El Autor	

Ahora se supondrá que un Estado e , establece a través de sus instituciones leyes que afectan a la relación patrono – empleado, para lo cual podremos expresar la siguiente ecuación:

$$FRL_t = \sum_{t=1979}^{2008} \frac{\text{Constitución}_t, \text{Decretos Presidenciales}_t, \text{Leyes, Reglamentos}_t, \text{Reformas}_t, \text{Normas}_t, \text{Mandatos}_t}{\# TCPL_t}$$

El resultado de esta ecuación nos muestra el comportamiento de la flexibilidad y rigidez laboral en el Ecuador a partir del año de inicio del estudio del presente trabajo, siendo este índice un instrumento de medición, cuyos valores más cercanos a cero muestran un sistema laboral rígido; valores más cercanos a uno muestran un sistema laboral flexible.

3.1.e Conflictos Laborales.

Los datos que se presentan en esta variable abarcan indistintamente las huelgas y los conflictos laborales, pues las estadísticas no hacen distinción entre estas dos clases de acción reivindicativa. En general, la serie abarca toda clase de huelgas y cierres patronales, así como toda actividad económica, y se refieren tanto a las acciones en curso durante el año como a las que continúan las iniciadas el año anterior.

Según las recomendaciones internacionales, todas las interrupciones del trabajo que se deban a un mismo conflicto laboral deben considerarse como una sola huelga o cierre patronal siempre que el lapso entre estas interrupciones no supere dos meses⁷¹.

⁷¹ Las descripciones de las fuentes, ámbito, definiciones y métodos utilizados en el plano nacional para elaborar las estadísticas que se muestran para la elaboración de esta variable figuran en OIT: Fuentes y Métodos: Estadísticas del Trabajo, Volumen 7: «Huelgas y cierres patronales» (Ginebra, 1993).

3.1.f Salario Promedio Real en Dólares.

Para la elaboración de esta variable fue necesario sumar el Salario Mínimo Vital o el Salario Básico Unificado (según el caso), más el décimo tercero, décimo cuarto, compensación al costo de la vida y bonificación complementaria, basándose en las reformas que la ley establecía en el correspondiente periodo.⁷²

Para obtener su equivalente en términos reales fue necesario descontar el valor del salario promedio mensual con la inflación promedio anual registrada para ese periodo.

Luego para obtener su equivalente en dólares se dividió para el Tipo de Cambio Promedio anual de la divisa Estadounidense.

3.1. g Tasa de Desempleo.

Es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de Desocupados (D) y la Población Económicamente Activa (PEA)⁷³.

$$TD = \frac{D}{PEA} \times 100$$

Población desocupada: Es la población que cumpliendo los límites de edad, durante la semana de referencia no tenía empleo y estaba disponible para trabajar y que además, había tomado medidas concretas para conseguir un empleo asalariado o por cuenta propia.

⁷² Se recuerda al lector que a partir del año 2000 el Salario Mínimo Vital pasa a llamarse Salario Básico Unificado.

⁷³ GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE LOS INDICADORES DE COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL-ENCUESTA INEC-BCE. Septiembre del 2007

Este concepto abarca tanto aquellos trabajadores que quedaron sin empleo por despido o renuncia (cesante), cuanto de quienes se están incorporando por primera vez al mercado de trabajo (trabajadores nuevos). Capta las poblaciones desocupadas abierta, desalentada y encubierta, tanto en el Sector Moderno como Agrícola y Doméstico. “No hay población desocupada en el sector informal debido a que si no encuentran una plaza de trabajo, lo crean”⁷⁴.

3.1.h Población Económicamente Activa.

Se define como el conjunto de personas en edad de trabajar, que ofrecen su mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos; en otras palabras se trata de aquella parte de la población de 10 años o más edad, que está trabajando o que busca activamente un trabajo a cambio de una remuneración⁷⁵.

3.1.i Apertura Comercial.

Esta variable se elaboró a partir de la división de las exportaciones reales más las importaciones para el Producto interno Bruto Real, este índice nos muestra que cuando su valor es más cercano a cero, la apertura comercial es menor; cuando su valor es más cercano a uno la apertura comercial es mayor.

La ecuación utilizada viene dado por:

$$AC_i = \frac{(EXPORTACION REAL_i + IMPORTACION REAL_i)}{PRODUCTO INTERNO BRUTO_i}$$

⁷⁴ Conceptualización de las Variables que componen el Mercado Laboral ecuatoriano Definiciones: PET, PEA, Población ocupada y sus subdivisiones, BCE – PUCE 1998 - 2003

⁷⁵ Conceptualización de las Variables que componen el Mercado Laboral ecuatoriano Definiciones: PET, PEA, Población ocupada y sus subdivisiones, BCE – INEC 2007

3.1.j Estabilidad Política.

La estabilidad política de un país es una importante variable de análisis al momento de que un individuo o empresa desea realizar una inversión; regímenes políticos inestables conciben cambios abruptos en la política de los países, lo que conlleva a un alto nivel de incertidumbre.

Para la creación de esta variable se determinó la utilización de una variable Dummy, $D_i = 0$ ESTABILIDAD POLÍTICA y $D_i = 1$ INESTABILIDAD POLÍTICA; la misma que recoja fenómenos sociales que desestabilizaron la estabilidad política del país.

Se ha determinado como eventos desestabilizadores a:

- ✚ Cambios o sucesiones presidenciales.
- ✚ Huelgas, paros nacionales.
- ✚ Intentos de golpe de estado.
- ✚ Guerras, escaramuzas, amenazas internacionales.
- ✚ Crisis financieras.

A continuación se detallan los eventos y sucesos objetos de análisis:

Tabla No. 22. Hechos que Provocaron Inestabilidad Política.

Fecha	Descripción.
Agosto 1979	Asume la presidencia el Abg. Jaime Roldós Aguilera
Mayo 1981	Muere el Abg. Jaime Roldós Aguilera y asume la presidencia el Dr. Osvaldo Hurtado
Diciembre 1981	Huelga Nacional
Marzo 1982	Estados Unidos pide al Gobierno del Ecuador autorización para una base militar en Galápagos; el Gobierno no da permiso.
Septiembre 1982	Quinta Huelga Nacional

Octubre 1982	Después de graves disturbios en protesta del aumento de precios al consumidor, el gobierno declara emergencia nacional y decreta toque de queda por cinco días.
Enero 1983	Sucretización de la deuda pública privada
Marzo 1983	Huelga Nacional
Agosto 1984	Paro nacional del Frente Unitario de Trabajadores.
Marzo 1985	Paro Nacional por dos días
Marzo 1986	Aduciendo motivos éticos, el Gral. Frank Vargas y otros miembros de las Fuerzas Aéreas se rebelan contra el gobierno en la Base Aérea de Manta; Febres-Cordero y Vargas llegan a un acuerdo. Acusando a Febres-Cordero de no cumplir con el acuerdo de Manta, Vargas inicia otra sublevación en la Base Aérea de Quito. Por orden de Febres-Cordero, tropas del Ejército rodean la base y sofocan la rebelión; el Gral. Vargas es detenido.
Septiembre 1986	Huelga Nacional de Trabajadores
Enero 1987	Comandos de la Fuerza Aérea secuestran al presidente Febres-Cordero en la Base Aérea de Taura. Los comandos consiguen la libertad de Vargas y la promesa de no ser castigados, después de amenazar al Presidente con matarlo. El Congreso pide a Febres-Cordero que renuncie. El Presidente disuelve las Fuerzas Especiales de la Fuerza Aérea y ordena el enjuiciamiento de 30 de sus miembros.
Agosto 1988	Rodrigo Borja Cevallos asume el poder como Presidente Constitucional; Luis Parodi Valverde es el Vicepresidente.
Agosto 1992	Sixto Durán-Ballén Córdovez, nacido en los EE.UU., asume el poder como Presidente Constitucional; Alberto Dahik Garzozzi es el vicepresidente.
Mayo 1993	Protestando la política económica del régimen de Durán-Ballén, el Frente Unitario de Trabajadores inicia una segunda huelga desde que el nuevo gobierno tomó posesión.
Enero 1995	Cruce de fuego en el Cenepa (Cordillera del Cóndor) cuando una patrulla peruana se enfrenta a una ecuatoriana.
Octubre 1995	El vicepresidente Alberto Dahik es acusado de peculado de Fondos Reservados, renuncia la Vicepresidencia y huye a Costa Rica después de que el Presidente de la Corte Suprema emite una providencia para su detención preventiva.
Agosto 1996	Abdalá Bucaram Ortiz asume el poder como Presidente Constitucional; Rosalía Arteaga Serrano es la primera mujer que ejerce la Vicepresidencia de la República.

Febrero 1997	El Congreso, en sesión extraordinaria, destituye a Bucaram por incapacidad de gobernar, declara vacante la Presidencia, y designa por simple mayoría al Presidente del Congreso, Fabián Alarcón Rivera, como Presidente Interino de la República. Bucaram desconoce la resolución del Congreso. La vicepresidenta Rosalía Arteaga Serrano se autoproclama Presidenta. El Presidente Bucaram abandona el Palacio Carondelet y se marcha a Guayaquil; hay tres personas que reclaman la Presidencia. Feb. 8.- Las Fuerzas Armadas retiran su respaldo a Bucaram. Por pedido de Alarcón, el Congreso deja sin efecto la designación de Alarcón como Presidente Interino de la República. El Congreso encarga temporalmente la Presidencia a Rosalía Arteaga Serrano. Alarcón reasume la Presidencia del Congreso. El ex-Presidente Bucaram sale de Guayaquil en exilio a Panamá. Fabián Alarcón Rivera es elegido Presidente Interino de la República por dos terceras partes del Congreso y se posesiona del cargo el mismo día. Las Fuerzas Armadas reconocen a Alarcón. Rosalía Arteaga reasume el cargo de vicepresidenta.
Agosto 1998	Jamil Mahuad Witt asume el poder como Presidente Constitucional; Gustavo Noboa es el vicepresidente.
Marzo 1999	Los bancos privados cierran sus puertas del 8 al 12 del mes, por orden de la Superintendencia de Bancos, para evitar una corrida de divisas extranjeras e insolvencia del sistema bancario. Las cuentas bancarias son congeladas. Mas del 50% del sistema bancario pasa a ser administrado por el Estado (AGD). Principian numerosas huelgas en protesta a la política económica del gobierno; el país queda paralizado. Los volcanes "Guagua" Pichincha y Tungurahua mantienen a los pobladores de estas provincias en expectativa de un gran desastre.
Enero 2000	Mahuad anuncia "dolarizar" la economía; interinamente se mantendría al sucre como moneda suplementaria fijada a 25.000 sucres por dólar estadounidense. Apoyados por miles de indígenas y con la complicidad de cientos de oficiales del Ejército y la Policía, Antonio Vargas Huatatocha (líder de la Confederación de Nacionalidades Indígenas), el Coronel Lucio Gutiérrez y Carlos Solórzano Constantine (ex presidente de la Corte Suprema de Justicia), autoproclaman una "Junta de Salvación Nacional" y destituyen al Presidente Mahuad. Logrado el Golpe de Estado, el general Carlos Mendoza Poveda (ministro de Defensa de Mahuad) reemplaza al coronel Gutiérrez en la Junta. El Alto Mando de las Fuerzas Armadas declara desconocer la Junta presidida por el general Mendoza. El poder es entregado al vicepresidente Gustavo Noboa Bejarano. El Congreso posesiona a Gustavo Noboa Bejarano como Presidente Constitucional; días más tarde el Congreso nombra como vicepresidente a Pedro Pinto Rubianes. Noboa decide continuar con la "dolarización" de la economía.
Febrero 2001	Noboa decreta estado de emergencia luego que dirigentes del levantamiento indígena rompen el dialogo con respecto a las medidas económicas. Indígenas cierran las carreteras en Cuenca, Riobamba, Ambato, Cayambe y otros lugares; el transporte interprovincial en la sierra se paraliza. Mueren tres campesinos y más de 80 son heridos (incluyendo 9 militares) durante enfrentamientos armados en Tena y Ambato (militares reaccionaron al fuego de los indígenas).
Enero 2003	El Coronel (Ret.) Lucio Gutiérrez Borbúa (partícipe del golpe de estado en el año 2000) asume el poder como Presidente Constitucional; Alfredo Palacio es Vicepresidente.
Diciembre 2004	El gobierno de Gutiérrez con nuevos aliados en el Congreso Nacional (PRE, PRIAN, MPD y PSE), remueve la Corte Suprema de Justicia y reorganiza el Tribunal Supremo Electoral y el Tribunal Constitucional. Medidas que llevan a la anulación de los juicios contra Abdalá Bucaram, Gustavo Noboa y Alberto Dahik, quienes retornan del extranjero.

Abril 2005	La “Rebelión de los forajidos”, sobre todo en Quito, crea las condiciones para que las Fuerzas Armadas retiren su apoyo a Lucio Gutiérrez y abandone su cargo para que el doctor Alfredo Palacio González, hasta entonces vicepresidente de Ecuador, tome posesión de la Presidencia ante una mayoría de diputados reunidos en las instalaciones de CIESPAL y se convierta en el octavo presidente del país en menos de diez años. La diputada Cyntia Viteri, en calidad de Presidenta del Congreso, fue la encargada de tomar juramento al doctor Alfredo Palacio.
Enero 2007	El economista Rafael Correa Delgado asume la Presidencia de la República y el licenciado Lenín Moreno Garcés la Vicepresidencia de la República. El reto es inmenso para llevar a la práctica las ofertas de campaña, especialmente con un Parlamento en oposición declarada.
Elaboración: El Autor	

3.1.k La Inversión Directa Privada.

Para la elaboración de esta variable, se inicia definiendo a la Inversión Directa como aquella que “Refleja el interés duradero de un residente de una economía (inversionista directo) en una entidad residente de otra economía (empresa de inversión directa) y abarca todas las transacciones realizadas entre ellos; es decir, incluye la transacción inicial entre las dos partes y todas las transacciones subsiguientes. La participación duradera implica una relación a largo plazo entre el inversionista directo y la firma receptora de la inversión, así como una influencia considerable del inversionista en la dirección de la empresa”⁷⁶.

Pero las estadísticas Ecuatorianas, no registra el valor de la Inversión directa correspondiente a los residentes del país, únicamente se hayan cifras relacionadas con la Inversión Extranjera Directa, pero esa cifra es solo uno de los componentes de la inversión, para lo cual se debía realizar lo siguiente:

$$IDP_i = IDD_i + IED_i$$

Donde:

IDP= Inversión Directa

IDD= Inversión Domestica Directa

IED= Inversión Extranjera Directa

⁷⁶ Fuente: NOTAS METODOLÓGICAS SOBRE LA BALANZA DE PAGOS DEL ECUADOR

Para encontrar la IDD, se partió de la Inversión total de la Economía, la misma que se encuentra formado por:

$$\text{Inversión} = \text{Formacion Bruta de Capital Fijo (FBKF)} \pm \text{Variacionde Existencias}$$

La FBKF está compuesta por la inversión del gobierno más la inversión privada. Las cifras del Banco Central nos muestran que la FBKF del sector Público no Financiero está Conformado por:

- 🇨🇵 Gobierno Central.
- 🇨🇵 Empresas Públicas no Financieras.
- 🇨🇵 Gobiernos Seccionales.
- 🇨🇵 Otros.

Este Valor permite por diferencia encontrar el valor de la FBKF privada de la siguiente manera:

$$\text{FBKF PRIVADA}^{77} = \text{FBKF} - \text{FBKF SECTOR PÚBLICO NO FINANCIERO}$$

Se asume entonces que la FBKF Privada es semejante a la Inversión Directa Privada (IDP).

Otras Variables Utilizadas para el estudio.

El modelo considera otras variables que no fueron elaboradas por el autor, estas se remiten a diversas fuentes que se mencionan en los respectivos anexos, entre las cuales citamos:

⁷⁷ En el valor o de la FBKF Privado obtenido a través de esta ecuación no se considera el saldo positivo o negativo de la variación de existencia, dado que las estadísticas encontradas no brindaban esa información, pero se señala que su valor es mínimo y que su influencia no altera el objeto de este estudio.

- ✚ Producto Interno Bruto.
- ✚ Ingreso del Gobierno Central.
- ✚ Consumo Final del Gobierno Central.
- ✚ Gasto del Gobierno Central.
- ✚ Años de Escolaridad.
- ✚ Población.
- ✚ Inflación.

3.2 ESTIMACIONES Y RESULTADOS ECONOMÉTRICOS.

En este documento de investigación se busca analizar la relación de las reformas laborales con la generación de plazas de empleo, medidas que los gobiernos de turno, han adoptado en el país con el objetivo de motivar a los inversionistas a crear nuevas empresas.

Pero realmente este tipo de medidas han contribuido a disminuir la tasa de desempleo en el país, o, esta responde a otros factores, mediante el siguiente modelo buscaremos responder esta incógnita.

Con el fin de explorar los factores determinantes en la inversión directa conviene partir de la consideración de las hipótesis que postulan los modelos que tratan de explicar las estrategias de internacionalización de las empresas, concepto que puede aplicarse tanto para los residentes de un país que desean iniciar una nueva empresa así como extranjeros que desean abrir una empresa en un país foráneo⁷⁸.

A este respecto, se puede afirmar que, dentro de la abundante literatura disponible sobre el tema, el paradigma OLI, desarrollado por Dunning (véase Dunning, 1974,

⁷⁸ Fuente: Economía Internacional: Nuevas Aportaciones (IEC) Marzo – Abril 2004 No. 814

1993 y 2000) sigue siendo un marco teórico útil. Así el paradigma OLI, cuya denominación corresponde al acrónimo en inglés de los tres tipos de variables: de propiedad (*Ownership*), de localización (*Location*) y de internalización (*Internalization*) con las que se trata de explicar la inversión directa, proporciona un amplio catálogo de características económicas, sociales y políticas que parecen ejercer una influencia en la elección del lugar de ubicación de las inversiones directas y, por tanto, en las estrategias de expansión territorial de las empresas multinacionales.

En el catálogo de ventajas de localización que pueden ofrecer los diferentes países se consideran desde las que afectan a los costes de instalación (precio del suelo, trámites legales para la creación o compra de empresas por los inversores extranjeros) hasta aquéllas que, como los impuestos sobre los rendimientos del capital o la regulación sobre la repatriación de beneficios de las empresas participadas por capital foráneo influyen en los beneficios, pasando por todo el sinfín de factores (salarios, regulación laboral, infraestructuras, barreras comerciales, etcétera) que condicionan la actividad productiva y comercial de los inversores nacionales y extranjeros.

Así, en Martín y Velázquez (1997), Landesmanm (2000) y Bevan y Estrin (2000) se incide en que las inversiones directas están motivadas por el aprovechamiento de las ventajas de localización de los países receptores y de las ventajas de propiedad de los inversores.

En concreto, se subraya que la disponibilidad de mano de obra relativamente barata y cualificada, el dinamismo de sus mercados y su localización geográfica son algunos de los rasgos que pueden propiciar la instalación de multinacionales.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación permitirán establecer la relación que existe entre el crecimiento de la inversión privada

directa y las variables laborales elaboradas en esta investigación y otros indicadores coyunturales de la economía del país.

3.2.a Estimación de las Series Trimestrales.

Uno de los problemas más difíciles para los investigadores en nuestro país es la poca información estadística existentes en las bases de datos, lo cual obstaculiza trabajos de investigación. Frente a esta problemática fue necesaria la utilización del software “European Commission Statistical Office Directorate B, ECONOTRIM” el mismo que fue diseñado para la desagregación de series de tiempo y convergencia monetaria.

Con este software se consiguió convertir la serie anual de la base de datos en trimestral, respetando la naturaleza de la misma, la cual podía ser:

- ✚ Flujo.
- ✚ Índice.
- ✚ Stock.

Para la obtención de los resultados se escogió el método suavizado de Boot, Feibes - Lisman⁷⁹.

3.2.b. Estimación del Crecimiento de la Inversión Directa Privada en función de las Variables Laborales y su Repercusión en el Crecimiento de la economía en el Periodo 1979 - 2008.

Para la estimación de la Inversión Directa Privada en función de las variables laborales utilizaremos el método denominado “Variables Instrumentales (VI)”. Liviatan sugiere a X_{t-1} como variable instrumental para Y_{t-1} y sugiere además que

⁷⁹ Boot, Feibes y Lisman (1967), el cual trata de minimizar la suma de las diferencias cuadráticas entre cada par de observaciones sucesivas sujeto a la restricción de que la suma de dichas observaciones sea el dato generado.

los parámetros de la regresión $Y_t = \alpha_0 + \alpha_1 X_t + \alpha_2 X_{t-1} + V_t$, (1) pueden ser obtenidos al resolver las siguientes ecuaciones normales:

$$\begin{aligned} \sum Y_t &= n \hat{\alpha}_0 + \hat{\alpha}_1 \sum X_t + \hat{\alpha}_2 \sum X_{t-1} \\ \sum Y_t X_t &= \hat{\alpha}_0 \sum X_t + \hat{\alpha}_1 \sum X_t^2 + \hat{\alpha}_2 \sum Y_{t-1} X_t \\ \sum Y_t X_{t-1} &= \hat{\alpha}_0 \sum X_{t-1} + \hat{\alpha}_1 \sum X_t X_{t-1} + \hat{\alpha}_2 \sum Y_{t-1} X_{t-1} \end{aligned} \quad (2)$$

Obsérvese que si se fuera a aplicar MCO directamente (1), las ecuaciones normales MCO usuales serían:

$$\begin{aligned} \sum Y_t &= n \hat{\alpha}_0 + \hat{\alpha}_1 \sum X_t + \hat{\alpha}_2 \sum X_{t-1} \\ \sum Y_t X_t &= \hat{\alpha}_0 \sum X_t + \hat{\alpha}_1 \sum X_t^2 + \hat{\alpha}_2 \sum Y_{t-1} X_t \\ \sum Y_t Y_{t-1} &= \hat{\alpha}_0 \sum Y_{t-1} + \hat{\alpha}_1 \sum X_t Y_{t-1} + \hat{\alpha}_2 \sum Y_{t-1}^2 \end{aligned} \quad (3)$$

La diferencia entre los dos conjuntos de ecuaciones normales debe verse fácilmente. Liviatan ha demostrado que las estimadas a partir de (2) son consistentes, mientras que aquellas estimadas en (3) pueden no serlo porque Y_{t-1} y $V_t (= U_t - \lambda U_{t-1}$ o $U_t - (1 - \gamma) U_{t-1})$ pueden estar correlacionadas, mientras que X_t y X_{t-1} no están correlacionadas con V_t .

Aunque en la práctica es fácil de aplicar una vez que se ha encontrado una variable representante apropiada, es probable que la técnica de Liviatan presente el problema de multicolinealidad debido a que es factible que X_t y X_{t-1} , que son parte de la ecuaciones normales de (2), estén altamente correlacionadas, lo que es muy típico en la mayoría de las series de tiempo económicas, las cuales presentan un alto grado de correlación entre valores sucesivos.⁸⁰

⁸⁰ Fuente: Damodar N. Gujarati, Cuarta Edición, Pág. 653-654.

3.2.c. Ecuación del Modelo Econométrico.

Para mostrar la relación que existe entre la inversión directa privada y las variables laborales generadas en este trabajo de investigación, se ha planteado la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned} \ln PIB_t = f (\ln IDP_t = f CSST_t, CDT_t, EL_t, FL_t, CL_t, \ln SPR_t, TD_t, AC_t, E_t), \\ \ln CFG_t, \ln IGC_t, \ln POBLACION_t, ESCOLARIDAD_t, EP_t, INFLACION_t, E_t \end{aligned}$$

Donde se plantea que el logaritmo natural de la Inversión Privada Directa como la variable endógena, la misma que está en función de las siguientes variables instrumentales: Costo de Seguridad Social Total, Costo de Despido Total, Estabilidad Laboral, Flexibilidad o Rigidez Laboral, Conflictos Laborales, Salario Promedio Real, Tasa de Desempleo, Población Económicamente Activa, Apertura Comercial.

Como determinantes del Crecimiento del PIB se plantea a logaritmo natural del: Consumo Final del Gobierno, Ingreso del Gobierno Central, Gasto del Gobierno Central, Población; La población, escolaridad Estabilidad Política e Inflación. La formulación del modelo econométrico sería:

$$\begin{aligned} \ln PIB_t = \beta_0 + \beta_1 \ln IDP_t (\alpha_0 + \alpha_1 CSST_t + \alpha_2 CDT_t + \alpha_3 EL_t + \alpha_4 FL_t + \alpha_5 CL_t \\ + \alpha_6 \ln SPR_t + \alpha_7 TD_t + \alpha_8 AC_t + E_t) + \beta_2 \ln CFG_t + \beta_3 \ln IGC_t \\ + \beta_4 \ln POBLACION_t + \beta_5 ESCOLARIDAD_t + \beta_6 EP_t \\ + \beta_7 INFLACION_t + E_t \end{aligned}$$

3.2.d. Signos Esperados.

A continuación se detallan los signos que se esperarían como resultado de la regresión:

Tabla No. 23. Signos Esperados

Variable	Signo	Sentido Económico
VARIABLES INSTRUMENTALES		
CSST	Negativo	A menor costo de seguridad social, incentiva a las empresas a contratar mano de obra adicional.
CDT	Negativo	A menor costo de despido, incentiva a las empresas a contratar mano de obra adicional.
EL	Negativo	Contratos temporales, incentiva a las empresas a contratar mano de obra adicional.
FL	Positivo	Sistema Laboral Flexible, incentiva a las empresas a contratar mano de obra adicional.
CL	Negativo	A menores Conflictos Laborales, incentiva a las empresas a contratar mano de obra adicional.
Ln_SPR	Negativo	A menor Salario Promedio, incentiva a las empresas a contratar mano de obra adicional.
TD	+ /-	-
DETERMINANTES DEL CRECIMIENTO DEL PIB		
Ln_IDP	Positivo	Se espera, que el empleo como pieza fundamental de la producción aporte al crecimiento del PIB
Ln_CFG	Positivo	A mayor consumo, mayor crecimiento.
Ln_IGC	Positivo	A mayor consumo, mayor crecimiento.
Ln_GGC	Negativo	A menor Gasto, mayor crecimiento.
Ln_POBLACION	+ /-	-
ESCOLARIDAD	Positivo	A mayor educación, se genera mayor eficiencia y productividad.
EP	Negativo	A menor cantidad de eventos que desestabilizan al país, existe menor incertidumbre.
Elaboración: El Autor.		

3.2.e Resultados de la Regresión.

A continuación se presentan los resultados de la regresión:

Tabla No. 24 Modelo Econométrico.

Resultados de la Primera Regresión ⁸¹					
Source	SS	df	MS	Numero de Observaciones	120
Model	6.5160103	15	0.43440069	Prob > F	0
Residual	1.36779033	104	0.01315183	R-cuadrado	0.8265
				Adj R-squared	0.8015
Total	7.88380062	119	0.06625043	Root MSE	0.11468

Variables	Coefficiente.	P>t
Ln_CFG	1.431018	0.00
Ln_IGC	0.1928801	0.172
Ln_GGC	-0.6215174	0.00
Ln_POBLAC	-1.64065	0.00
ESCOLARIDAD	0.3746482	0.004
EP	0.007311	0.783
INFLACION	-0.0062596	0.97
CSST	-31.60065	0.00
CDT	0.0059731	0.094
EL	0.6445611	0.00
FL	0.6281093	0.002
CL	-0.0092484	0.008
Ln_SPR	-0.0600123	0.076
TD	-2.530332	0.00
AC	0.8562679	0.106
_cons	28.98403	0.00

⁸¹ Robust, es un comando del programa que calcula un estimado confiable de la varianza basado en una lista de variables y sus respectivos valores de la matriz de covarianza. Esto produce estimadores para los datos ordinarios (cada observación independiente), los datos agrupados (datos no dentro de los grupos independientes, pero independientes entre los grupos), y datos de encuestas complejas de una etapa de muestreo estratificado y por conglomerado.

Resultados de la Segunda Regresión.	
Número de Observaciones.	120
F(8, 111)	4743
Prob > F	0
R-cuadrado	0.9935
Root MSE	0.01901
Variable Instrumentada	Ln_PIB
Instrumentos	Ln_CFG Ln_IGC Ln_GGC Ln_POBLAC ESCOLARIDAD EP INFLACIÓN CSST CDT EL FL CL Ln_SPR TD AC

82

Variables	Coef.	P>t
Ln_IDP	0.0275351	0
Ln_CFG	0.4904893	0
Ln_IGC	0.0911665	0
Ln_GGC	-0.0809231	0
Ln_POBLAC	1.156091	0
ESCOLARIDAD	0.035322	0.004
EP	-0.0015473	0.739
INFLACION	-0.1004682	0
_cons	-14.00267	0

82 El principal problema que se encontró en la obtención de una base de datos adecuada para la investigación, consistió en la deficiente recopilación estadística en los registros de los principales organismos Ecuatorianos encargados de esta responsabilidad, lo que pudiera ocasionar que disminuya el nivel de confianza, por este motivo se recurrió a herramientas estadísticas que permitieron simular el comportamiento de las variables a través del tiempo, sin sacrificar la confiabilidad de los resultados.

3.3 Análisis de los resultados.

El resultado de la prueba global muestra que el modelo estadísticamente es significativo, el resultado del coeficiente de correlación indica que el modelo econométrico planteado según el supuesto del presente estudio posee un alto nivel de explicación a través de las variables utilizadas, lo que evidencia el aporte que las variables en conjunto ofrecen al modelo.

A continuación se analiza de manera particular cada una de ellas, se inicia examinando las variables instrumentales para luego examinar las variables endógenas.

3.3.a. Variables Instrumentales.

Un instrumento es una variable que no pertenece a la misma ecuación explicativa y se correlaciona con las variables endógenas explicativas, supeditada a las de otras variables⁸³.

A continuación se explica las variables instrumentales utilizadas en el modelo.

3.3.a.1 Costo de Seguridad Social.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

El signo del coeficiente es negativo, la significancia económica de este signo y su aporte al modelo radica en que a medida que el Costo de Seguridad Social disminuya a través de nuevas leyes o decretos presidenciales⁸⁴, permitiría el incentivo a la inversión, mediante la mejora en la infraestructura, capacitación de

⁸³ Pearl, J. causalidad: Modelos, el razonamiento y la inferencia, Cambridge University Press, 2000.

⁸⁴ Considerando que este valor está calculado en función del aporte patronal (empresas) realizan al Estado.

los empleados, nuevas tecnologías etc., o en su defecto contratar mano de obra adicional, ya que el coste mensual de su nomina se reduce.

Bajo este supuesto se daría un mayor impulso al ciclo económico, producto del aumento de la productividad y eficiencia de las empresas, lo que se vería reflejado en un incremento en la Inversión y que a su vez aportaría al crecimiento del PIB.

3.3.a.2 Costo de Despido Total.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad seria estadísticamente significativo a un nivel de un diez por ciento de significancia.

El signo del coeficiente, en base a los supuestos planteado en el modelo, establecen que la decisión de prescindir de los servicios de un trabajador es tomada a raíz de: la baja eficiencia del empleado, incumplimiento a sus responsabilidades, conflictos laborales con sus compañeros y demás problemas que afectan a la productividad de la empresa. El director de una empresa valora esa pérdida de productividad y lo compara versus el costo de despido y resultaría más factible despedir al empleado, con el objetivo de incorporar a otra persona que cumpla con las metas que la empresa necesita, invirtiendo en mejoramiento de capital humano.

En resumen esta variable demuestra que a pesar de ser el costo de despido un valor alto, el costo de mantener un empleado que no cumpla con los objetivos de la empresa representaría ser un costo mayor que el de despedirlo además que la inversión utilizada para remplazar el empleado ineficiente generaría a largo plazo beneficios mayores.

3.3.a.3 Estabilidad Laboral.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

El cálculo de esta variable proviene de una variable Dummy, la que asigna un valor de cero a los tipos de contratos que son estables (recuérdese que contratos estables son aquellos cuya duración es mínima de un año), y uno a los tipos de contratos cuya duración no es estable. El signo positivo del coeficiente se interpreta, que a medida que la estabilidad del trabajador se garantiza, este puede cubrir el costo de subsistencia de él y de su familia, por lo que se relaciona directamente proporcional con el crecimiento de la Inversión Directa Privada, ya que su consumo incentiva a la producción y a través de esto se consigue un crecimiento del PIB.

La estabilidad laboral (o seguridad en el puesto), permite al empleado rendir con niveles más altos de productividad versus a un empleado cuya seguridad no está garantizada dado que este, debe pensar donde conseguir otro empleo luego de que su contrato finalice.

3.3.a.4 Flexibilidad Laboral.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

Esta variable tiene su origen en el análisis cronológico de las leyes concernientes a temáticas laborales, la forma de sopesar estas, fue mediante variable Dummy, cero para aquellas normativas rígidas y uno para las normativas flexibles, con lo cual se obtuvo un promedio anual de esta valoración. El signo positivo del coeficiente expresa que a medida que la flexibilidad laboral aumenta (según los supuestos del modelo), la inversión privada directa se incrementaría, esto tiene su

explicación en resultados de otros países, cuyas leyes laborales flexibles han contribuido a la creación de nuevas fuentes de empleo, con lo que se daría impulso al aparato productivo, igual al ciclo económico (Ingreso, Consumo y Producción), lo que generaría un crecimiento del PIB.

Este es el caso de la Ley de Régimen de Maquila, que permitió un tipo de contratación flexible donde el empleador contraía menos compromisos laborales con sus empleados; la finalidad de esta Ley, fue la atracción de empresas multinacionales a nuestro país para que ocupen la fuerza laboral existente en la fabricación de sus productos y que desde aquí se exporten a los países de destino final.

3.3.a.5 Conflictos Laborales.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

El signo negativo del coeficiente demuestra que a medida que los conflictos laborales, dígame huelgas, paros u otros disminuyen, la Inversión Directa Privada aumenta, esto gracias a que un ambiente laboral pacífico con reglas de juego claras, incentiva a los empresarios a iniciar nuevas empresas o incrementar sus nóminas de empleados. Por otro aspecto, la detención de la producción ocasiona altas pérdidas económicas a las empresas, conflictos con proveedores y clientes, efecto que se refleja en la disminución del crecimiento del PIB.

3.3.a.6 Salario Promedio Real.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad sería estadísticamente significativo a un nivel de un diez por ciento de significancia.

El resultado negativo de su coeficiente demuestra que una disminución en el salario promedio incentiva a que la Inversión directa Privada se incremente, esto tiene sentido económico gracias a que la oferta laboral esta inversamente relacionada al nivel de salarios, efecto de esto, las empresas incrementan sus nominas de empleados, nuevas empresas inician sus operaciones (sean estas nacionales o extranjeras), contribuyendo a que el ciclo de la economía adquiera un impulso mayor e induciendo a un crecimiento del PIB.

3.3.a.7 Tasa de Desempleo.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

El signo negativo del coeficiente demuestra que a medida que la tasa de desempleo disminuye, lo que indica que más personas se incluyen en el segmento de la población ocupada e implica que el ingreso de los individuos que obtienen empleo incide directamente en el consumo, este efecto impulsa a que el ciclo de la economía se incremente, favoreciendo a su vez la Inversión Privada Directa (se necesita una mayor producción de bienes y servicios en la economía) y de esta manera el PIB de la economía crece.

3.3.a.8 Apertura Comercial.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad seria estadísticamente significativo a un nivel de un diez por ciento de significancia.

El sentido económico de esta variable radica en que a medida que las relaciones comerciales con el resto del mundo en términos monetarios se incrementen, es decir mayor cantidad de importaciones y exportaciones, aplicado para nuestro país, la importación de maquinarias, tecnologías y exportación de bienes primarios y productos terminados, contribuye a que las empresas incrementen sus niveles

de producción y esto incida primordialmente en un incremento de la Inversión Directa Privada, que se reflejará en el crecimiento de la economía.

3.3.b. Variables Endógenas.

Las Variable endógenas son aquellas que se explica dentro del modelo econométrico a partir de sus relaciones con otras. A continuación se explica las variables instrumentales utilizadas en el modelo.

3.3.b.1 Inversión Directa Privada.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia. Esta variable recoge la incidencia de las variables laborales objeto de este estudio en función de la tasa de Crecimiento del PIB.

El signo positivo del coeficiente, demuestra que en el caso particular de las reformas laborales, estas influyen en la Inversión Privada Directa y que esta variable planteada según los supuestos de este estudio es un determinante del crecimiento de la economía.

A mayor Inversión Directa Privada mayor crecimiento del Producto Interno Bruto, porque de acuerdo a la teoría económica la Inversión es un componente principal de crecimiento del PIB, esto a través de la generación de mayores estándares de productividad, lo que a su vez mejora los niveles de empleo, lo que incentiva a dar mayor dinamismo a los flujos de la economía.

3.3.b.2 Consumo Final del Gobierno.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

El signo positivo del coeficiente demuestra lo que la teoría económica afirma, a mayor consumo de los agentes económicos, mayor crecimiento del PIB. En este caso en particular, el consumo del gobierno a través del aparato burocrático demanda de la economía la generación de bienes y servicios, los mismos que son ofrecidos por las empresas privadas, este consumo permite que la producción medida a través del PIB se incremente, lo que encasilla a esta variable como determinante del crecimiento de la economía.

3.3.b.3 Gasto del Gobierno Central.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

El signo negativo indica que una disminución en el gasto del Gobierno repercute en un mayor crecimiento de la economía, esto debido a que los recursos utilizados en gastos financiero, principalmente pago de interese de las deudas contraídas con organismo internacionales, así como gasto en personal innecesario, reduce la disponibilidad de dinero en la economía, fondos que podrían direccionarse a la inversión, esta cualidad encasilla a esta variable como una determinante del crecimiento de la economía.

3.3.b.4 Población.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

El signo del coeficiente indica que a mayor población existirá un mayor crecimiento del PIB, pero considerar a priori este resultado como afirmativo sería muy apresurado, en efecto este tema es muy controversial dado a que muchos estudios demuestran lo contrario y aun la teoría económica no determina a ciencia

cierta su efecto sobre el crecimiento del PIB. No olvidemos que el eje principal de este estudio es las incidencias de las reformas laborales en la IDP y el crecimiento del PIB, por lo cual no se profundizara más sobre el resultado de esta variable.

3.3.b.5 Escolaridad.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

El signo positivo de esta variable demuestra lo que la teoría económica afirma sobre esta, a medida que los habitantes de un país adquieren mayores niveles de conocimiento se obtiene un grado mayor de productividad y eficiencia, lo que contribuye a que los recursos sean optimizados.

Este efecto genera a largo plazo un mayor flujo de recursos, lo que encasilla a esta variable como determinante del crecimiento del PIB.

3.3.b.6 Estabilidad Política.

El Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad no es estadísticamente significativo, pero este resultado no merma la importancia de esta variable dentro del planteamiento del modelo. Se atribuye este resultado a que la metodología para valorar los incidentes políticos que convulsionaron a la sociedad Ecuatoriana no fue el adecuado (Variables Dummy, cero para periodos de estabilidad política y uno para períodos de inestabilidad política).

Existen indicadores de respetables organizaciones que se dedican a valorar esta problemática en la mayoría de los países del mundo, pero lastimosamente para el periodo de estudio de esta investigación no existía los soportes estadísticos.

El signo negativo del coeficiente indica que a menor cantidad de eventos que ocasionen inestabilidad política, el crecimiento del PIB será mayor, porque esto genera que las expectativas de los agentes económicos sean favorables hacia la evolución que presentara la economía del país.

3.3.b.7 Inflación.

La Prueba estadística demuestra que el valor de la probabilidad es estadísticamente significativo al cinco por ciento de significancia.

El signo del coeficiente indica que a menor variación en el nivel de precios de la economía, el PIB tendrá un mayor crecimiento, debido a que no disminuye la capacidad de compra de los agentes económicos, quienes podrán mantener el mismo nivel de consumo versus a lo que sucedería en el caso de que el nivel de precios (inflación) aumente.

Sin embargo al no ser una variable controlable por el gobierno, sino que responde a las expectativas creadas por los agentes económicos, se debería mediante políticas gubernamentales, crear un sistema de información que brinde a los habitantes un escenario más estable en cuanto a la situación económica por la que atraviesa el país.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1 Conclusiones⁸⁵.

En una economía siempre van a existir reglas de juego, las mismas que rompen el esquema de mutuo acuerdo entre la oferta y la demanda, el mercado laboral no se aleja de esta realidad. Pero más allá de estas regulaciones y principios, los gobiernos se esfuerzan en alcanzar el equilibrio entre la flexibilidad del mercado laboral y la estabilidad del trabajo.

Nuestro país durante el periodo de investigación de este estudio, ha sido sujeto a cambios radicales en su normativa laboral; el inicio de una nueva etapa democrática, la necesidad de iniciar un proceso de expansión industrial, el fomento a las exportaciones de productos terminados, ejercían una fuerte presión para que el mercado laboral sea flexibilizado. Este efecto se venía propagando por la mayoría de los países de Latinoamérica.

Leyes como la “Ley de Maquila” promulgada en el año 1990, buscaba llamar la atención de las empresas internacionales, para que estas vengan al Ecuador a montar sus fábricas, ofreciéndoles a cambio un sistema de contratación de mano de obra flexible, y con un costo relativamente bajo. Pero esta ley no obtuvo los resultados esperados, esto debido a que a pesar de que se introdujeron algunas normativas interesantes en torno a la reducción en el tiempo de desaduanización y en los procesos de importación de materia prima, no se promulgaron leyes concerniente a exoneración de impuesto a la renta o impuestos, los mismo que pudieron ofrecer un abanico más atractivo a los inversionistas.

⁸⁵ El presente estudio empírico de investigación brinda al lector herramientas suficientes para sopesar las ventajas y desventajas de un sistema laboral flexible o rígido.

Pero en su espíritu, esta ley daba apertura para que el proceso de flexibilización laboral diera sus primeros pasos en nuestro país, buscando incrementar a través de las empresas privadas el empleo del segmento de la población informal y la población con bajos niveles de conocimientos.

Con este antecedente, el proceso de flexibilización laboral siguió avanzando en el Ecuador, y es así que para el año 2000, luego de ser partícipes de la peor crisis financiera vivida en nuestro país, se implementaron regulaciones en el mercado laboral que buscaban darle mayor flexibilidad, con esto La “Ley TROLE” instauró el sistema de contratación por horas, la misma que reducía el costo del despido y el costo de contratación de un empleado. En su esencia esta ley buscaba darle mayor movilidad al sistema laboral, permitiendo que una persona mantuviese más de una relación laboral, de esta manera, si por algún motivo se veía desplazado de una de ellas, mantuviese al menos otra que le permitiría recibir ingresos para su manutención, además el gobierno buscaba con esta medida reducir los niveles de desempleo.

Así mismo para el 2003 y 2005 se dio más énfasis a la flexibilización laboral a través de la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios, leyes que dieron mayor libertad al sistema de contratación.

Pero las incidencias de las reformas laborales sobre el sistema laboral no fue el esperado. A pesar de que el estudio empírico econométrico muestra una fuerte relación entre las variables laborales con la generación de inversión directa privada (interna y externa), y su incidencia en el crecimiento del PIB, en términos reales su efecto fue muy bajo con lo que respecta a la generación de nuevas plazas de empleos. Los resultados indican que pese a la promulgación de las

leyes flexibles no se generaron significativas fuentes de empleo, más aun no existió impulso a nuevas inversiones directas, el fenómeno que aconteció fue que en la mayoría de los casos, los empleadores iniciaron despidos masivos para reingresar a su fuerza laboral en las nuevas modalidades de contratación que aparecían con las nuevas leyes, lo que mermaba el impulso económico que estas reformas podrían haberle dado a la economía.

La razón principal de este resultado radica esencialmente en el origen de las reformas laborales, es decir, las personas encargadas de la elaboración de estas leyes, no han sabido medir el impacto que estas puedan tener sobre la economía, es evidente observar que a través del tiempo estas reformas cuyo espíritu ha consistido en mejorar la situación económica de los habitantes del país mediante la generación de fuentes de empleo, han respondido a intereses particulares de ciertos grupos de poder.

Esté forma errónea de hacer leyes, ha dejado en evidencia el favoritismo hacia el patrono en detrimento del trabajador ecuatoriano, el mismo que sentía que sus derechos eran vulnerados por el sistema existente, producto de esto se generó mucha controversia sobre las ventajas de un sistema laboral flexible o rígido, esta serie de sucesos tuvo como desenlace que a mediados del año 2008, a través del mandato número ocho promulgado por la Asamblea Nacional, se derogaran muchas leyes relacionadas a la flexibilización del mercado laboral.

La experiencia de otros países nos muestra que en la mayoría de los países en vías de desarrollo, se mantienen sistemas laborales de excesiva rigidez, con perjuicio tanto para las empresas como para los trabajadores, por ejemplo en Sierra Leona, a un patrono le cuesta 189 semanas de indemnización el despedir a un empleado, en Venezuela las leyes prohíben el despido de trabajadores con

sueldos bajos. Un caso interesante de análisis es el de Grecia, país con un sistema laboral flexible, el gobierno implemento un sistema de restricción al trabajo en sobre tiempo, medida que buscaba estimular a los empleadores a contratar mayor número de empleados, pero esta tuvo un efecto negativo; algunas empresas especialmente aquellas en la industria de ropa, donde la demanda fluctúa con las modas estacionales mudaron sus fábricas otros países, luego de este resultado el gobierno decidió revertir la reforma.

Una normativa laboral más flexible impulsa la creación de empleo, siempre que esta se encuentre basada en un marco jurídico socialmente responsable, que posea previo a su promulgación un estudio técnico sobre el impacto real en las variables económicas y sociales, una normativa laboral flexible no significa renunciar a la protección del trabajador, Georgia tiene una de las legislaciones laborales más flexibles del mundo y ha ratificado todos los principios laborales básicos de la Organización Mundial de Trabajo. Pocos pueden argumentar que en Dinamarca se explote a los trabajadores, otro de los países que se encuentra entre los diez primeros en flexibilidad laboral, los empleados de estos países cuentan con la mejor protección: leyes laborales flexibles que les brindan la oportunidad de conseguir empleo en la legalidad y desplazarse fácilmente de un empleo a otro.

En resumen, un sistema laboral flexible con reglas de juego claras donde no exista favoritismo para ningunas de las partes involucradas, puede alcanzar fácilmente los objetivos tales como la reducción del desempleo y subempleo, mayores niveles de inversión directa privada, incentivó al sistema productivo, mayor crecimiento de la economía, entre otras.

4.2 Recomendaciones.

La historia nos ha mostrado las ventajas del sistema de flexibilización laboral, y la experiencia en otros países han evidenciado sus resultados positivos sobre la economía. Una lección para las autoridades de turno es que al momento de instaurar una nueva ley relacionada al campo laboral o cualquier otra índole, se planteen de forma correcta sus objetivos, los mismos que deben estar fundamentados en un estudio de impacto económico social, elaborado por profesionales expertos en la materia, de manera tal que las regulaciones laborales más flexibles tengan como fin único la creación de empleo, además que protejan a sectores vulnerables de la población tales como las mujeres, los jóvenes y trabajadores no cualificados.

El detener el proceso de flexibilización laboral sería propiciar el enfrentamiento entre las empresas y los trabajadores, a sabiendas, que las regulaciones rígidas de hecho benefician al grupo de trabajadores actuales a la reforma, pero elimina para las otras personas la posibilidad de acceder a un empleo en el sector formal.

El gobierno debería realizar un análisis de las reformas laborales de carácter rígido instauradas en el año 2008, para buscar su flexibilización en condiciones equitativas para trabajadores – empleados, y combinarla con programas de trabajos públicos temporarios que puedan proveer empleos para aquellos que no lo tienen. Estos pueden involucrar la construcción de carreteras, escuelas, hospitales, canales de irrigación para los agricultores, entre otras.

Se podría crear un sistema de seguro al desempleo, para que de esta forma este provea de ingresos al trabajador mientras consigue una nueva plaza de empleo.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Registro Oficial No.422 del 14 de octubre del 2004, Ley reformativa al código del trabajo mediante el cual se regula la actividad de intermediación laboral y la tercerización y servicios complementarios. Decreto Ejecutivo 2166.
2. Registro Oficial 1 de 11 de agosto de 1998, Constitución de 1998, Decreto Legislativo No. 000.
3. Registro Oficial Sup 493 de 3 de agosto de 1990, Ley de régimen de maquila y contratación laboral a tiempo parcial, Ley No. 90.
4. Registro Oficial No. 464 de 22 de junio de 1990, Decimo quinta remuneración, reformado mediante Ley 79.
5. Registro Oficial No. 314 de 14 de noviembre de 1989, Bonificación complementaria Decreto Ejecutivo No. 1066.
6. Registro Oficial No. 314 de 14 de noviembre de 1989, Compensación por el incremento al costo de la vida, Decreto Ejecutivo 1066.
7. Registro Oficial 553 de 31 de octubre de 1990, Reglamento a la ley maquila, Decreto Ejecutivo No. 1921.
8. Registro Oficial 285, 27-III-98, Reglamento para el funcionamiento de las oficinas privadas de colocaciones, Decreto Ejecutivo 1232.
9. Registro Oficial 547, 18-III-2005, Reglamento para la contratación laboral por horas, Decreto 2638.

10. Registro Oficial No. 33 del lunes 13 de marzo del 2000. Ley para la transformación económica del Ecuador.
11. Registró Oficial 90, 18-XII-92, Ley 19.
12. Registro Oficial # 791, 14 de mayo de 1979.
13. Registro Oficial # 800 del 27 de mayo de 1979.
14. Registro Oficial # 817 del 17 de abril de 1979.
15. Registro Oficial # 825 del 4 de mayo de 1979.
16. Registro Oficial # 856 del 19 de junio de 1979.
17. Registro Oficial # 872 del 11 de julio de 1979.
18. Registro Oficial # 1 del 13 de agosto de 1979.
19. Registro Oficial # 34 1 de septiembre de 1979.
20. Registro Oficial # 48 del 19 de octubre de 1979.
21. Registro Oficial # 348 del 31 de diciembre de 1980.
22. Registro Oficial # 387 del 25 de febrero de 1981.
23. Registro Oficial # 441 del 18 de mayo de 1981.
24. Registro Oficial # 287 del 16 de julio de 1982.

25. Registro Oficial # 363 del 8 de noviembre de 1982.
26. Registro Oficial # 509 del 8 de junio de 1983.
27. Registro Oficial # 662 del 16 de enero de 1984.
28. Registro Oficial # 683 del 14 de febrero de 1984.
29. Registro Oficial # 685 del 16 de febrero de 1984.
30. Codificación del código de trabajo, 16 de diciembre de 2005.
31. Constitución de la República del Ecuador, 2008.
32. Constitución de 1979 reformada en 1984.
33. Ley de seguridad social.
34. Mandato no. 8.
35. Leonardo Vicuña Izquierdo, La Economía Ecuatoriana en el Siglo XXI.
36. Juan J. Paz y Miño Cepeda; La “flexibilidad”: el fracaso de la “política laboral” en Ecuador; “Semana de Economía” – Facultad de Economía PUCE – Quito, martes 22 noviembre 2005, www.geocities.com/the ; Boletín nov/dic 2005. Génesis y Ocaso de Lucio Gutiérrez, Edgar Terán.
37. Estudios económicos de desarrollo internacional. AEEADE. Vol. 5-2 (2005) 6633.

38. Mogrovejo, Jesús A, Factores determinantes de la inversión extranjera directa en algunos países de Latinoamérica.
39. Víctor Aguiar, (2007): El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/240/
40. Ministerio de Trabajo, Empresa de Intermediación Laboral y Tercerización Autorizadas, actualización 09/11/07, www.mintrab.gov.ec/MinisterioDeTrabajo/Institucional/..\\Documentos\\578.pdf
41. Economista Leonardo Vicuña Izquierdo, Política Ecuatoriana: Los años 80-90 dos décadas perdidas.
42. Banco Central del Ecuador, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios números).
43. Banco Central del Ecuador, Boletín de Coyuntura (varios números). Acosta, Alberto; Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional; Quito; 2005.
44. Prof. Claudio Altisen ,Teletrabajo: opción laboral del futuro... HOY.. Mayo de 1997.
45. El mercado de trabajo en República Dominicana, problemas y desafíos. (Preliminar para Discusión) Rolando Reyes, Consultor / OIT Santo Domingo, Diciembre, 2001.
46. Paulina Irma Chávez Ramírez, Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto.
47. Aportes: Revista de la facultad de economía – BUAP, año VI num. 17. Isabel Gulli, Ley de Okun y Descomposición de las Fluctuaciones Económicas,

48. Estadísticas e indicadores sociales BADEINSO.

49. Carlos Enrique Ramírez Laura Florez ,Apuntes de inversión extranjera DIRECTA: Definiciones, tipologías y casos de aplicación Colombianos, No. 8 Marzo 2006.

50. Revista de formación y cultura “25 años de democracia” Luis Tobar.

51. Jürgen Weller, Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina, LC/L.1158 Noviembre de 1998.

52. Problemas de empleo, tendencias subregionales y políticas para mejorar la inserción laboral preparada por Jürgen Weller, Oficial de Asuntos Económicos, División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, diciembre del 2005.

53. Análisis del mercado de trabajo ecuatoriano y sus políticas reformistas (2001 -2005) Elaborado por: Juan López Vera Agosto, 2007.

54. Coyuntura del Mercado Laboral Diferencias entre las investigaciones del Mercado Laboral ecuatoriano.

55. Edgar Loyo, Un modelo del mercado laboral venezolano, Serie Documentos de Trabajo Gerencia de Investigaciones Económicas, Versión julio 1996, banco central de Venezuela.

56. Notas metodológicas sobre el mercado laboral, banco central del Ecuador.

57. James Heckman, Carmen, Law and employment: Lessons from Latin America and the Caribbean, Pagés Working Paper 10129, <http://www.nber.org/papers/w10129> December 2003.
58. Ana María Loboguerrero , Ugo Panizza , Inflation and Labor Market Flexibility: The Squeaky Wheel Gets the Grease, Inter-American Development Bank August 2003.
59. Juan C. Botero, Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, Andrei Shleifer, THE REGULATION OF LABOR, , June 2004.
60. Damodar N. Gujarati, Econometría cuarta edición.
61. Sara de la Rica, Thomas Lemieux, Does public health insurance reduce labor market flexibility or encourage the underground economy? Evidence from Spain and the United States, working paper No. 4402.
62. Ricardo J. Caballero, Kevin N. Cowan, Eduardo M.R.A. Engel, and Alejandro Micco, Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility NBER Working Paper No. 10744 september 2004.
63. www.cidob.org

ANEXOS.

Anexo 1A. Base de Datos, Serie Anual.

	PIB ¹	PIB ¹	FBKF ¹	VAR. EXIST ¹	FBKF SPNF ¹	IED&	INGRESOS DEL	GASTOS DEL	CONSUMO FINAL DEL GOBIERNO GENERAL
	MILLONES DÓLARES	MILLONES DÓLARES	MILLONES DÓLARES	MILLONES DÓLARES	MILLONES DÓLARES	MILLONES DE DÓLARES	GOBIERNO ² CENTRAL	GOBIERNO ² CENTRAL	MILLONES DE ² DÓLARES
AÑOS		AÑO 2000	AÑO 2000	AÑO 2000	CORRIENTE	CORRIENTE	(%pib)	(%pib)	AÑO 2000
1979	9,584.00	10,414.00	4,207.00	-200.00	265.20	63.00	20.11%	20.49%	1,744.37
1980	11,895.00	10,877.00	4,440.00	-194.00	293.10	70.00	20.31%	22.28%	1,792.07
1981	13,968.00	11,243.00	4,175.00	-128.00	340.60	60.00	19.21%	23.40%	1,780.89
1982	13,188.00	11,179.00	4,188.00	-149.00	268.00	40.00	18.46%	22.41%	1,822.97
1983	11,183.00	10,896.00	3,288.00	104.00	117.50	50.00	18.36%	19.74%	1,749.80
1984	11,381.00	11,314.00	3,136.00	145.00	213.60	50.00	19.03%	19.28%	1,736.43
1985	11,835.00	11,644.00	3,315.00	57.00	443.60	62.00	24.63%	22.24%	1,631.76
1986	10,305.00	12,118.00	3,440.00	-35.00	347.90	80.73	20.18%	22.46%	1,632.44
1987	9,095.00	11,858.00	3,594.00	131.00	598.55	122.90	19.67%	23.23%	1,622.98
1988	9,094.00	12,850.00	3,323.00	182.00	349.85	154.50	18.92%	20.21%	1,790.89
1989	9,523.00	12,976.00	3,344.00	399.00	616.53	159.70	21.65%	20.02%	1,717.58
1990	10,351.00	13,324.00	3,121.00	425.00	703.70	126.18	21.96%	20.72%	1,715.30
1991	11,343.00	14,016.00	3,408.00	134.00	804.30	160.14	20.46%	19.02%	1,701.94
1992	11,991.00	14,228.00	3,574.00	-172.00	864.00	177.90	21.76%	18.51%	1,579.40
1993	15,056.00	14,270.00	3,774.00	66.00	876.00	473.73	19.97%	18.86%	1,540.66
1994	18,572.84	14,941.49	4,023.89	279.99	981.10	576.33	17.59%	17.42%	1,556.69
1995	20,195.55	15,202.73	3,941.68	248.37	997.70	452.46	19.27%	20.69%	1,626.99
1996	21,267.87	15,567.91	3,773.78	47.38	1,265.10	499.65	17.54%	19.26%	1,543.05
1997	23,635.56	16,198.55	3,875.35	425.35	1,245.60	723.94	15.45%	17.37%	1,615.56
1998	23,255.14	16,541.25	4,027.76	882.67	1,442.50	869.97	14.60%	16.88%	1,580.74
1999	16,674.50	15,499.24	2,913.28	-429.29	982.00	648.42	17.99%	22.16%	1,493.25
2000	15,933.67	15,933.67	6,529.36	-60.04	782.20	720.03	21.41%	21.19%	1,563.55

2001	21,249.58	16,784.09	4,031.48	615.33	1,160.70	538.60	19.41%	21.90%	1,553.87
2002	24,899.48	17,496.67	4,794.26	855.70	1,379.70	783.30	18.53%	21.98%	1,621.12
2003	28,635.91	18,122.31	4,786.41	28.35	1,388.10	871.50	17.01%	19.12%	1,644.14
2004	32,642.23	19,558.39	5,022.33	369.97	1,492.90	836.90	16.47%	16.22%	1,703.05
2005	37,186.94	20,486.02	5,430.77	395.64	1,817.80	493.40	16.66%	15.21%	1,762.35
2006	41,763.23	21,319.73	5,590.66	267.86	1,900.00	270.70	16.76%	15.32%	1,826.72
2007	45,789.37	22,232.89	6,486.11	544.74	3,173.30	194.40	18.50%	18.80%	1,938.28
2008	54,685.88	23,529.53	6,875.74	505.75	7,136.80	993.20	26.20%	27.40%	2,125.20

FUENTE:

1. BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002

2. Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador

Anexo 1B. Base de Datos, Serie Anual.

	POBLACIÓN			MERCADO ²					
	TOTAL ¹	TASA ³	INFLACION ⁴ NACIONAL	LIBRE DE CAMBIO	PEA ⁵	HUELGA Y/ CIERRE	AÑOS DE	SMV ²	SBU ²
AÑOS	MILLONES	DESEMPLEO	AÑO 0= 2004	PROMEDIO VENTA (SUCRES)	MILES PERSONAS	PATRONALES	ESCOLARIDAD ??	NOMINAL SUCRES	NOMINAL DÓLARES
1979	7,743,360	3.60%	10.13%	27.80	2218	37	8.4	2,000.00	
1980	7,961,402	4.50%	11.90%	27.97	2483	75	8.5	4,000.00	
1981	8,183,120	5.10%	14.01%	31.25	2574	99	8.5	4,000.00	
1982	8,409,053	6.40%	16.19%	51.03	2675	86	8.5	4,600.00	
1983	8,637,873	13.50%	47.81%	84.78	2784	97	8.6	5,600.00	
1984	8,868,249	8.10%	32.77%	98.69	2897	96	8.6	6,600.00	
1985	9,098,852	10.50%	28.10%	117.24	3017	72	8.6	8,500.00	
1986	9,329,636	11%	22.95%	151.40	3141	78	8.7	12,000.00	
1987	9,561,489	7.20%	29.43%	193.80	3268	75	8.7	14,500.00	
1988	9,794,477	7%	56.96%	436.19	3401	126	8.7	22,000.00	
1989	10,028,670	7.90%	78.08%	568.18	3539	169	8.8	27,000.00	
1990	10,264,137	6.10%	48.54%	821.91	3682	140	8.5	32,000.00	
1991	10,501,529	8.50%	48.75%	1,100.85	3853	87	8.7	40,000.00	
1992	10,740,799	8.90%	54.00%	1,598.02	4035	49	8.9	60,000.00	
1993	10,980,972	8.30%	46.44%	1,919.34	4221	28	8.9	66,000.00	
1994	11,187,000	8.40%	27.49%	2,197.22	4408	14	9.3	70,000.00	
1995	11,397,000	6.90%	22.98%	2,565.22	4591	7	9.4	85,000.00	
1996	11,591,000	10.40%	24.36%	3,190.19	4796	11	9.3	95,000.00	
1997	11,773,000	9.20%	30.66%	3,998.80	4897	18	9.5	100,000.00	
1998	11,948,000	11.80%	35.78%	5,446.44	5187	17	9.3	100,000.00	
1999	12,121,000	15.10%	51.96%	11,786.80	5384	8	9.3	100,000.00	
2000	12,299,000	10.30%	95.51%	25,000.00	5584	11	9.3	100,000.00	
2001	12,480,000	8.10%	40.26%	25,000.00	5789	4	9.2		121.30

2002	12,661,000	7.70%	12.55%	25,000.00	5577	17	9.5		138.20
2003	12,843,000	9.30%	7.95%	25,000.00	5778	17	9.4		158.10
2004	13,027,000	9.90%	2.75%	25,000.00	6173	11	9.5		166.10
2005	13,215,000	9.30%	2.12%	25,000.00	6355	8	9.6		174.90
2006	13,408,000	9.03%	3.30%	25,000.00	6538	16	9.6		186.60
2007	13,605,000	6.10%	2.28%	25,000.00	6723	8	9.6		198.30
2008	13,805,095	7.50%	8.39%	25,000.00	6909	11	9.9		233.10

FUENTE:

1. BCE Cuentas Nacionales 1993-2001 dólares corrientes y dólares de 2000 (Síntesis para uso interno) Octubre, 2002

2. Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, Banco Central del Ecuador

3. Corresponde al Desempleo y Subempleo de Cuenca, Quito y Guayaquil, Fuente: BCE, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios numero)

4. Fuente: Boletines Anuarios, Información Estadística Mensual, BCE, Variación Anual del Índice Ponderado de Precios al Consumidor, Base: Enero - Diciembre de 2004=100

5. Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Estadísticas e Indicadores Sociales [BADEINSO], Población económicamente activa de 15 años y más

?? Fuente: Encuestas urbanas de empleo y desempleo (EUED) - INEC, Población de referencia: PEA de 12 años y más

7 Fuente: Organización Internacional del Trabajo OIT , www.laborsta.ilo.org/

Anexo 2. Apertura Comercial.

	(1)	(2)	(3)	(4)= (1+2)/3
AÑOS	IMPORTACIONES	EXPORTACIONES	PIB REAL	APERTURA COMERCIAL
1979	1036.79	517.70	2580.87	0.602313875
1979	1047.33	517.53	2589.92	0.604211936
1979	1068.41	517.19	2608.03	0.607968533
1979	1100.03	516.67	2635.18	0.613506657
1980	1142.19	515.98	2671.38	0.62071569
1980	1163.59	516.71	2705.01	0.621181633
1980	1164.24	518.87	2736.06	0.615154435
1980	1144.12	522.44	2764.54	0.60283605
1981	1103.25	527.44	2790.44	0.584384963
1981	1083.66	529.33	2808.92	0.574238901
1981	1085.35	528.12	2819.99	0.572154503
1981	1108.31	523.81	2823.64	0.578020553
1982	1152.55	516.40	2819.88	0.591852456
1982	1159.90	512.56	2808.32	0.595538034
1982	1130.37	512.28	2788.97	0.588982039
1982	1063.95	515.58	2761.83	0.571913746
1983	960.64	522.45	2726.90	0.543872989
1983	884.66	531.18	2711.77	0.522108763
1983	836.00	541.78	2716.43	0.507201817
1983	814.67	554.24	2740.90	0.49944016
1984	820.66	568.58	2785.15	0.498801035
1984	830.83	581.24	2820.20	0.500696966
1984	845.16	592.23	2846.02	0.505052736
1984	863.67	601.55	2862.63	0.511843845
1985	886.34	609.20	2870.02	0.521093448
1985	899.01	628.28	2889.37	0.528589849
1985	901.67	658.78	2920.67	0.534275816
1985	894.31	700.70	2963.94	0.538139894
1986	876.95	754.05	3019.16	0.540214493
1986	875.10	770.23	3045.39	0.540269223
1986	888.78	749.23	3042.61	0.538357874
1986	917.98	691.07	3010.84	0.534419785
1987	962.71	595.73	2950.07	0.528273332
1987	984.38	551.71	2931.53	0.523989697
1987	982.99	559.01	2955.23	0.5217876
1987	958.55	617.63	3021.17	0.521710409
1988	911.05	727.56	3129.35	0.523626926
1988	883.31	801.05	3205.88	0.525396534
1988	875.34	838.08	3250.77	0.527081289
1988	887.13	838.65	3264.00	0.528733696

1989	918.69	802.78	3245.60	0.530402486
1989	938.01	780.18	3237.60	0.530698449
1989	945.09	770.84	3240.00	0.529608563
1989	939.94	774.77	3252.81	0.527146358
1990	922.54	791.97	3276.02	0.523351394
1990	919.93	818.87	3307.30	0.525744551
1990	932.10	855.46	3346.64	0.534135036
1990	959.06	901.74	3394.04	0.548254517
1991	1000.79	957.72	3449.50	0.567767816
1991	1031.93	1006.52	3493.49	0.583501718
1991	1052.47	1048.14	3525.99	0.595751337
1991	1062.41	1082.58	3547.02	0.604731397
1992	1061.75	1109.84	3556.56	0.610586839
1992	1062.07	1121.69	3560.55	0.613321072
1992	1063.38	1118.14	3559.00	0.612957397
1992	1065.66	1099.18	3551.89	0.609490032
1993	1068.94	1064.81	3539.23	0.60288396
1993	1083.42	1049.95	3545.47	0.601717622
1993	1109.13	1054.60	3570.62	0.605981
1993	1146.05	1078.76	3614.68	0.615493869
1994	1194.20	1122.42	3677.64	0.629920871
1994	1241.04	1165.37	3725.92	0.64585671
1994	1286.58	1207.59	3759.51	0.663429952
1994	1330.83	1249.09	3778.43	0.68280176
1995	1373.77	1289.87	3782.66	0.704170709
1995	1386.87	1318.10	3791.57	0.713417981
1995	1370.12	1333.79	3805.13	0.710594623
1995	1323.52	1336.93	3823.37	0.695839481
1996	1247.07	1327.53	3846.27	0.669375961
1996	1207.51	1333.54	3873.71	0.655973354
1996	1204.85	1354.95	3905.70	0.655403102
1996	1239.09	1391.78	3942.22	0.66735483
1997	1310.22	1444.01	3983.29	0.691443171
1997	1379.70	1470.37	4026.26	0.707871527
1997	1447.55	1470.87	4071.12	0.716859465
1997	1513.77	1445.50	4117.88	0.718637744
1998	1578.34	1394.26	4166.53	0.713446658
1998	1577.50	1369.57	4173.50	0.706137426
1998	1511.24	1371.43	4138.80	0.696499934
1998	1379.57	1399.85	4062.41	0.684177877
1999	1182.48	1454.81	3944.35	0.668624673
1999	1057.19	1491.39	3869.31	0.65866318
1999	1003.68	1509.57	3837.29	0.654956509
1999	1021.98	1509.37	3848.29	0.657785104

2000	1112.06	1490.78	3902.32	0.667000127
2000	1197.15	1477.60	3956.37	0.676061523
2000	1277.24	1469.81	4010.44	0.684975342
2000	1352.34	1467.42	4064.54	0.693747321
2001	1422.44	1470.44	4118.66	0.702382896
2001	1497.95	1469.35	4171.25	0.711368646
2001	1578.87	1464.16	4222.32	0.720701237
2001	1665.19	1454.88	4271.86	0.730378238
2002	1756.93	1441.49	4319.87	0.740398064
2002	1810.31	1440.50	4360.79	0.74546185
2002	1825.33	1451.89	4394.63	0.745732552
2002	1802.00	1475.66	4421.38	0.741321516
2003	1740.31	1511.82	4441.04	0.73229222
2003	1711.09	1558.23	4484.72	0.728990709
2003	1714.33	1614.87	4552.42	0.731304364
2003	1750.03	1681.76	4644.13	0.738951732
2004	1818.20	1758.89	4759.87	0.751508727
2004	1886.50	1824.04	4858.05	0.763791516
2004	1954.94	1877.23	4938.69	0.775947395
2004	2023.51	1918.44	5001.77	0.788110452
2005	2092.22	1947.69	5047.31	0.800407292
2005	2156.63	1984.35	5095.20	0.812721935
2005	2216.76	2028.43	5145.45	0.825036965
2005	2272.60	2079.92	5198.06	0.837335621
2006	2324.14	2138.84	5253.02	0.849601847
2006	2370.61	2182.54	5305.77	0.858150946
2006	2412.00	2211.04	5356.31	0.86310333
2006	2448.32	2224.34	5404.63	0.864565978
2007	2479.57	2222.43	5450.75	0.86263349
2007	2525.05	2227.87	5512.18	0.862257032
2007	2584.78	2240.64	5588.94	0.863388387
2007	2658.75	2260.77	5681.02	0.865957287
2008	2746.96	2288.23	5788.41	0.869874733
2008	2813.12	2308.83	5868.96	0.872718731
2008	2857.22	2322.56	5922.66	0.874571754
2008	2879.28	2329.43	5949.51	0.875485722

Anexo 3 Cálculo del Deflactor del PIB.

	(1)	(2)	(3)= 1/2
	PIB NOMINAL	PIB REAL	DEFLACTOR DEL
	MILLONES DÓLARES	MILLONES DÓLARES	PIB
AÑOS		AÑO 2000	AÑO BASE = 2000
1979	9,584.00	10,414.00	92.03
1980	11,895.00	10,877.00	109.36
1981	13,968.00	11,243.00	124.24
1982	13,188.00	11,179.00	117.97
1983	11,183.00	10,896.00	102.63
1984	11,381.00	11,314.00	100.59
1985	11,835.00	11,644.00	101.64
1986	10,305.00	12,118.00	85.04
1987	9,095.00	11,858.00	76.70
1988	9,094.00	12,850.00	70.77
1989	9,523.00	12,976.00	73.39
1990	10,351.00	13,324.00	77.69
1991	11,343.00	14,016.00	80.93
1992	11,991.00	14,228.00	84.28
1993	15,056.00	14,270.00	105.51
1994	18,572.84	14,941.49	124.30
1995	20,195.55	15,202.73	132.84
1996	21,267.87	15,567.91	136.61
1997	23,635.56	16,198.55	145.91
1998	23,255.14	16,541.25	140.59
1999	16,674.50	15,499.24	107.58
2000	15,933.67	15,933.67	100.00
2001	21,249.58	16,784.09	126.61
2002	24,899.48	17,496.67	142.31
2003	28,635.91	18,122.31	158.01
2004	32,642.23	19,558.39	166.90
2005	37,186.94	20,486.02	181.52
2006	41,763.23	21,319.73	195.89
2007	45,789.37	22,232.89	205.95
2008	54,685.88	23,529.53	232.41

Anexo 4. Inversión Externa Directa y FBKF Sector Público no Financiero a Valores Reales.

	(1)	(2)= (2/1)*100	(3)= (3/1)*100
	DEFLACTOR DEL	IED&	FBKF SPNF
	PIB	MILLONES DE DÓLARES	MILLONES DÓLARES
AÑOS	AÑO BASE = 2000	AÑO 2000	AÑO 2000
1979	92.03	68.46	288.17
1980	109.36	64.01	268.02
1981	124.24	48.29	274.15
1982	117.97	33.91	227.17
1983	102.63	48.72	114.48
1984	100.59	49.71	212.34
1985	101.64	61.00	436.44
1986	85.04	94.94	409.11
1987	76.70	160.24	780.39
1988	70.77	218.31	494.34
1989	73.39	217.61	840.08
1990	77.69	162.42	905.82
1991	80.93	197.88	993.83
1992	84.28	211.08	1,025.18
1993	105.51	448.99	830.27
1994	124.30	463.64	789.28
1995	132.84	340.60	751.04
1996	136.61	365.74	926.04
1997	145.91	496.15	853.67
1998	140.59	618.81	1,026.04
1999	107.58	602.71	912.79
2000	100.00	720.03	782.20
2001	126.61	425.42	916.78
2002	142.31	550.42	969.50
2003	158.01	551.53	878.46
2004	166.90	501.45	894.51
2005	181.52	271.81	1,001.41
2006	195.89	138.19	969.93
2007	205.95	94.39	1,540.79
2008	232.41	427.34	3,070.73

Anexo 5 Cálculo de la Inversión Directa Privada.

	(1)	(2)	(3)	(4)= 1-2-3	(5)= 3+4
	FBKF REAL	FBKF SPNF	IED&	FBKF DOMESTICA	IPD
	MILLONES DÓLARES	MILLONES DÓLARES	MILLONES DE DÓLARES	MILLONES DÓLARES	MILLONES DÓLARES
AÑOS	AÑO 2000	AÑO 2000	AÑO 2000	AÑO 2000	AÑO 2001
1979	4,207.00	288.17	68.46	3,850.38	3,918.83
1980	4,440.00	268.02	64.01	4,107.97	4,171.98
1981	4,175.00	274.15	48.29	3,852.55	3,900.85
1982	4,188.00	227.17	33.91	3,926.92	3,960.83
1983	3,288.00	114.48	48.72	3,124.80	3,173.52
1984	3,136.00	212.34	49.71	2,873.95	2,923.66
1985	3,315.00	436.44	61.00	2,817.56	2,878.56
1986	3,440.00	409.11	94.94	2,935.96	3,030.89
1987	3,594.00	780.39	160.24	2,653.38	2,813.61
1988	3,323.00	494.34	218.31	2,610.35	2,828.66
1989	3,344.00	840.08	217.61	2,286.31	2,503.92
1990	3,121.00	905.82	162.42	2,052.76	2,215.18
1991	3,408.00	993.83	197.88	2,216.28	2,414.17
1992	3,574.00	1,025.18	211.08	2,337.73	2,548.82
1993	3,774.00	830.27	448.99	2,494.74	2,943.73
1994	4,023.89	789.28	463.64	2,770.97	3,234.61
1995	3,941.68	751.04	340.60	2,850.03	3,190.64
1996	3,773.78	926.04	365.74	2,481.99	2,847.73
1997	3,875.35	853.67	496.15	2,525.53	3,021.68
1998	4,027.76	1,026.04	618.81	2,382.91	3,001.72
1999	2,913.28	912.79	602.71	1,397.78	2,000.49
2000	6,529.36	782.20	720.03	5,027.13	5,747.16
2001	4,031.48	916.78	425.42	2,689.28	3,114.70
2002	4,794.26	969.50	550.42	3,274.34	3,824.75
2003	4,786.41	878.46	551.53	3,356.42	3,907.95
2004	5,022.33	894.51	501.45	3,626.37	4,127.82
2005	5,430.77	1,001.41	271.81	4,157.54	4,429.35
2006	5,590.66	969.93	138.19	4,482.54	4,620.73
2007	6,486.11	1,540.79	94.39	4,850.93	4,945.32
2008	6,875.74	3,070.73	427.34	3,377.67	3,805.01

Anexo 6 Costo de la Seguridad Social Total.

AÑOS	FIJO/INDEFI	TEMP, OCACIO O EVENTUAL	OBRA, DESTAJO	MAQUILA	POR HORAS	PROMEDIO
1979	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1979	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1979	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1979	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1980	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1980	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1980	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1980	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1981	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1981	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1981	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1981	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1982	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1982	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1982	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1982	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1983	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1983	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1983	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1983	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1984	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1984	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1984	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1984	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1985	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1985	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1985	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1985	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1986	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1986	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1986	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1986	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1987	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1987	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1987	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1987	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1988	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1988	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893
1988	0.2448	0.1615	0.1615			0.1893

Anexo 7 Estabilidad Laboral.

AÑOS	FIJO/INDEF	TEMP, OCAC, EVENT	OBRA, DESTAJO	MAQUILA	HORAS	TERCERIZACIÓN	PROMEDIO
1979	0	1	1				0.67
1979	0	1	1				0.67
1979	0	1	1				0.67
1979	0	1	1				0.67
1980	0	1	1				0.67
1980	0	1	1				0.67
1980	0	1	1				0.67
1980	0	1	1				0.67
1981	0	1	1				0.67
1981	0	1	1				0.67
1981	0	1	1				0.67
1981	0	1	1				0.67
1982	0	1	1				0.67
1982	0	1	1				0.67
1982	0	1	1				0.67
1982	0	1	1				0.67
1983	0	1	1				0.67
1983	0	1	1				0.67
1983	0	1	1				0.67
1983	0	1	1				0.67
1984	0	1	1				0.67
1984	0	1	1				0.67
1984	0	1	1				0.67
1984	0	1	1				0.67
1985	0	1	1				0.67
1985	0	1	1				0.67
1985	0	1	1				0.67
1985	0	1	1				0.67
1986	0	1	1				0.67
1986	0	1	1				0.67
1986	0	1	1				0.67
1986	0	1	1				0.67
1987	0	1	1				0.67
1987	0	1	1				0.67
1987	0	1	1				0.67
1987	0	1	1				0.67
1988	0	1	1				0.67
1988	0	1	1				0.67
1988	0	1	1				0.67

1988	0	1	1				0.67
1989	0	1	1				0.67
1989	0	1	1				0.67
1989	0	1	1				0.67
1989	0	1	1				0.67
1990	0	1	1				0.67
1990	0	1	1				0.67
1990	0	1	1	1			0.75
1990	0	1	1	1			0.75
1991	0	1	1	1			0.75
1991	0	1	1	1			0.75
1991	0	1	1	1			0.75
1991	0	1	1	1			0.75
1991	0	1	1	1			0.75
1992	0	1	1	1			0.75
1992	0	1	1	1			0.75
1992	0	1	1	1			0.75
1992	0	1	1	1			0.75
1992	0	1	1	1			0.75
1993	0	1	1	1			0.75
1993	0	1	1	1			0.75
1993	0	1	1	1			0.75
1993	0	1	1	1			0.75
1994	0	1	1	1			0.75
1994	0	1	1	1			0.75
1994	0	1	1	1			0.75
1994	0	1	1	1			0.75
1994	0	1	1	1			0.75
1995	0	1	1	1			0.75
1995	0	1	1	1			0.75
1995	0	1	1	1			0.75
1995	0	1	1	1			0.75
1996	0	1	1	1			0.75
1996	0	1	1	1			0.75
1996	0	1	1	1			0.75
1996	0	1	1	1			0.75
1997	0	1	1	1			0.75
1997	0	1	1	1			0.75
1997	0	1	1	1			0.75
1997	0	1	1	1			0.75
1998	0	1	1	1			0.75
1998	0	1	1	1			0.75
1998	0	1	1	1			0.75
1998	0	1	1	1			0.75

1999	0	1	1	1			0.75
1999	0	1	1	1			0.75
1999	0	1	1	1			0.75
1999	0	1	1	1			0.75
2000	0	1	1	1	1		0.80
2000	0	1	1	1	1		0.80
2000	0	1	1	1	1		0.80
2000	0	1	1	1	1		0.80
2001	0	1	1	1	1		0.80
2001	0	1	1	1	1		0.80
2001	0	1	1	1	1		0.80
2001	0	1	1	1	1		0.80
2002	0	1	1	1	1		0.80
2002	0	1	1	1	1		0.80
2002	0	1	1	1	1		0.80
2002	0	1	1	1	1		0.80
2003	0	1	1	1	1		0.80
2003	0	1	1	1	1		0.80
2003	0	1	1	1	1		0.80
2003	0	1	1	1	1		0.80
2004	0	1	1	1	1		0.80
2004	0	1	1	1	1		0.80
2004	0	1	1	1	1		0.80
2004	0	1	1	1	1	1	0.83
2005	0	1	1	1	1	1	0.83
2005	0	1	1	1	1	1	0.83
2005	0	1	1	1	1	1	0.83
2005	0	1	1	1	1	1	0.83
2006	0	1	1	1	1	1	0.83
2006	0	1	1	1	1	1	0.83
2006	0	1	1	1	1	1	0.83
2006	0	1	1	1	1	1	0.83
2007	0	1	1	1	1	1	0.83
2007	0	1	1	1	1	1	0.83
2007	0	1	1	1	1	1	0.83
2007	0	1	1	1	1	1	0.83
2008	0	1	1	1	1	1	0.83
2008	0	1	1	1			0.75
2008	0	1	1	1			0.75
2008	0	1	1	1			0.75

Anexo 8 A Flexibilidad Laboral.

Fecha	Evento		Dammy		PROMEDIO
	1979				
abr-79	Decreto # 3402				0
			0		
ago-79	Constitución				0.30769231
		Art. 31	0		
		a)	0		
		b)	1		
		c)	0		
		d)	0		
		e)	0		
		f)	0		
		g)	0		
		h)	1		
		i)	1		
		j)	0		
		k)	1		
		l)	0		
	1980				
oct-80	Decreto legislativo # 43				1
			1		
	1990				
ago-90	Ley de Régimen de Maquila				0.59935897
	Art. 29		0		
	Art. 30		1		
	Art. 31		1		
	Art. 32		1		
	Art. 33		1		
	Art. 34		1		
	Art. 35		1		
	Art. 36		1		
	Art. 37		0		
	Art. 38		1		
	Art. 39		0		
	Art. 40		0		

	Art. 41		0		
			0.615384615		
	Ley de Régimen de Contratación T.P.				
	Art. 50		1		
	Art. 51		1		
	Art. 52		1		
	Art. 53		1		
	Art. 54		0		
	Art. 55		0		
	Art. 56		0		
	Art. 57		0		
	Art. 58		1		
	Art. 59		0		
	Art. 60		1		
	Art. 61		1		
			0.583333333		
oct-90	Reglamento Ley Maquila				0.33333333
	Art. 18		0		
	Art. 19		1		
	Art. 20		1		
	Art. 21		0		
	Art. 22		0		
	Art. 23		0		
mar-98	Reglamento funcionamiento de oficinas privadas de colocación				1
	Art. 1		1		
ago-98	Constitución 1998				0.8
	Literal 5		1		
	Literal 9		1		
	Literal 12		0		
	Art. 36		1		
	Art. 244		1		
mar-00	Ley Trole				1
	Art. 84		1		
	Art. 85		1		
	Art. 86		1		
	Art. 87		1		

	Art. 88		1		
	Art. 90		1		
	Art. 91		1		
ago-00	Ley Trole 2				0.78
	Art. 166		1		
	Art. 167		1		
	Art. 171		0		
	Art. 174		0		
	Art. 177		1		
	Art. 188		1		
	Art. 192		1		
	Art. 202		1		
	Art. 203		1		
abr-01	Reglamento Contratación por Horas				0.58333333
	Art. 1		1		
	Art. 2		1		
	Art. 3		0		
	Art. 4		1		
	Art. 5		1		
	Art. 6		1		
	Art. 7		0		
	Art. 8		1		
	Art. 9		1		
	Art. 11		0		
	Art. 12		0		
	Art. 13		0		
oct-04	Normas para prestación de servicios de tercerización				0.41666667
	Art. 1		1		
	Art. 3		1		
	Art. 4		0		
	Art.5		1		
	Art. 9		1		
	Art. 10		0		
	Art. 11		0		
	Art. 13		0		
	Art. 14		0		
	Art. 16		0		

	Art. 20		1		
	Art. 22		0		
mar-05	Reglamento Contratación por Horas				0.75
	Art. 1		1		
	Art. 2		1		
	Art. 3		0		
	Art. 4		1		
	Art. 5		1		
	Art. 6		1		
	Art. 7		1		
	Art. 9		0		
oct-06	Ley regula al CT Intermediación Laboral y Tercerización				0
	Art. 5		0		
	Art. 8		0		
	Art. 9		0		
	a)	0	0		
	b)	0			
	d)	0			
	Art. 10		0		
	Art. 11		0		
	Art. 13		0		
	Art. 15		0		
	Art. 19		0		
may-08	Mandato 8				
	Art. 1		0		0.33333333
	Art. 2		0		
	Art. 3		1		
	Art. 4		1		
	Art. 5		0		
	Art. 7		0		
Noviembre	Constitución				0.375
	Art. 33		0		
	Art. 34		0		
	Art. 325		1		
	Art. 326				
	Lit. 2	0	0.375		
	Lit. 4	0			

	Lit. 6	0			
	Lit. 7	1			
	Lit. 11	1			
	Lit. 12	1			
	Lit. 13	0			
	Lit. 15	0			
	Art. 327		0		
	Art. 328		0		
	Art. 329		0		
	Art. 330		1		
	Art. 332		1		

Anexo 8 B Flexibilidad Laboral.

AÑOS	Decreto # 3402	Constitución	Decreto legislativo # 43	Ley de Régimen de Maquila	Reglamento Ley Maquila	Reglamento funcionamiento oficinas privadas de colocación	Constitución	Ley Trole	Ley Trole 2	Reglamento Contratación por Horas	Normas para prestación de servicios de tercerización	Reglamento Contratación por Horas	Ley regula al CT Intermediación Laboral y Tercer	Mandato 8	Constitución	Promedio
1979	0.00															0.00
1979	0.00															0.00
1979	0.00	0.31														0.15
1979	0.00	0.31														0.15
1980	0.00	0.31														0.15
1980	0.00	0.31														0.15
1980	0.00	0.31														0.15
1980	0.00	0.31	1.00													0.44
1981	0.00	0.31	1.00													0.44
1981	0.00	0.31	1.00													0.44
1981	0.00	0.31	1.00													0.44
1981	0.00	0.31	1.00													0.44
1982	0.00	0.31	1.00													0.44
1982	0.00	0.31	1.00													0.44
1982	0.00	0.31	1.00													0.44
1982	0.00	0.31	1.00													0.44
1983	0.00	0.31	1.00													0.44
1983	0.00	0.31	1.00													0.44
1983	0.00	0.31	1.00													0.44
1983	0.00	0.31	1.00													0.44
1984	0.00	0.31	1.00													0.44
1984	0.00	0.31	1.00													0.44
1984	0.00	0.31	1.00													0.44
1984	0.00	0.31	1.00													0.44
1985	0.00	0.31	1.00													0.44
1985	0.00	0.31	1.00													0.44
1985	0.00	0.31	1.00													0.44
1985	0.00	0.31	1.00													0.44
1986	0.00	0.31	1.00													0.44
1986	0.00	0.31	1.00													0.44
1986	0.00	0.31	1.00													0.44
1986	0.00	0.31	1.00													0.44

2005			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75				0.74
2005			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75				0.74
2006			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75				0.74
2006			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75				0.74
2006			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75				0.74
2006			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75	0.00			0.67
2007			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75	0.00			0.67
2007			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75	0.00			0.67
2007			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75	0.00			0.67
2007			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75	0.00			0.67
2008			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80	1.00	0.78		0.42	0.75	0.00			0.67
2008			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80							0.33		0.68
2008			1.00	0.60	0.33	1.00	0.80							0.33		0.68
2008			1.00	0.60	0.33	1.00								0.33	0.38	0.61

Anexo 9 Salario Promedio Real.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)= 1+2+3+4+5	(7)	(8)= 6*(1-7)	(9)	(10)= 8/9
AÑOS	SMV** NOMINAL SUCRES	13º sueldo	14º sueldo	COMPENSACIÓN COSTO VIDA	BONIFICACIÓN COMPLEMENTARIA	SALARIO PROMEDIO MENSUAL SUCRES NOMINAL**	INFLACIÓN NACIONAL AÑO 0= 2004 &&	SALARIO PROMEDIO MENSUAL SUCRES REAL**	MERCADO** LIBRE DE CAMBIO PROMEDIO VENTA (SUCRES)	SALARIO PROMEDIO MENSUAL DÓLARES REAL**
1979	2,000.00	166.67	166.67	250.00	167.00	2,750.33	0.10	2,471.76	27.80	88.90
1980	4,000.00	333.33	333.33	250.00	333.00	5,249.67	0.12	4,624.96	27.97	165.38
1981	4,000.00	333.33	333.33	250.00	333.00	5,249.67	0.14	4,514.01	31.25	144.47
1982	4,600.00	383.33	383.33	800.00	383.00	6,549.67	0.16	5,489.17	51.03	107.57
1983	5,600.00	466.67	466.67	800.00	417.00	7,750.33	0.48	4,044.68	84.78	47.71
1984	6,600.00	550.00	1,100.00	800.00	500.00	9,550.00	0.33	6,420.44	98.69	65.06
1985	8,500.00	708.33	1,416.67	1,500.00	500.00	12,625.00	0.28	9,077.88	117.24	77.43
1986	12,000.00	1,000.00	2,000.00	1,500.00	500.00	17,000.00	0.23	13,098.96	151.40	86.52
1987	14,500.00	1,208.33	2,416.67	1,500.00	500.00	20,125.00	0.29	14,201.58	193.80	73.28
1988	22,000.00	1,833.33	3,666.67	1,500.00	500.00	29,500.00	0.57	12,696.08	436.19	29.11
1989	27,000.00	2,250.00	4,500.00	2,500.00	1,000.00	37,250.00	0.78	8,164.28	568.18	14.37
1990	32,000.00	2,666.67	5,333.33	2,500.00	1,000.00	43,500.00	0.49	22,385.58	821.91	27.24
1991	40,000.00	3,333.33	6,666.67	10,000.00	1,000.00	61,000.00	0.49	31,259.89	1,100.85	28.40
1992	60,000.00	5,000.00	10,000.00	30,000.00	1,000.00	106,000.00	0.54	48,763.75	1,598.02	30.52
1993	66,000.00	5,500.00	11,000.00	67,000.00	1,000.00	150,500.00	0.46	80,607.40	1,919.34	42.00
1994	70,000.00	5,833.33	11,666.67	112,000.00	50,000.00	249,500.00	0.27	180,903.98	2,197.22	82.33
1995	85,000.00	7,083.33	14,166.67	125,000.00	110,000.00	341,250.00	0.23	262,826.78	2,565.22	102.46
1996	95,000.00	7,916.67	15,833.33	155,000.00	200,000.00	473,750.00	0.24	358,322.68	3,190.19	112.32
1997	100,000.00	8,333.33	16,666.67	180,000.00	280,000.00	585,000.00	0.31	405,624.94	3,998.80	101.44
1998	100,000.00	8,333.33	16,666.67	300,000.00	388,667.00	813,667.00	0.36	522,554.28	5,446.44	95.94
1999	100,000.00	8,333.33	16,666.67	300,000.00	583,333.00	1,008,333.00	0.52	484,356.79	11,786.80	41.09
2000	100,000.00	8,333.33	16,666.67	300,000.00	700,000.00	1,125,000.00	0.96	50,471.33	25,000.00	2.02

2001		10.11	20.22				0.40		25,000.00	90.57
2002		11.52	23.03				0.13		25,000.00	151.06
2003		13.18	26.35				0.08		25,000.00	181.91
2004		13.84	13.84				0.03		25,000.00	188.45
2005		14.58	14.58				0.02		25,000.00	199.72
2006		15.55	15.55				0.03		25,000.00	210.51
2007		16.53	16.53				0.02		25,000.00	226.09
2008		19.43	19.43				0.08		25,000.00	249.13

200 5	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 5	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 5	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 6	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 6	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 6	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 6	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 7	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 7	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 7	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 7	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 8	0.75	0.05	0.09	0.19	0.31	0.47	0.66	0.88	1.13	1.41	1.72	2.06	2.44	2.84	3.28	3.75	4.25	4.78	5.34	5.94	6.56	7.22	7.91	8.63	9.38	3.28
200 8	3.00	0.75	1.50	3.00	5.00	7.50	10.50	14.00	18.00	22.50	27.50	33.00	39.00	45.50	52.50	60.00	68.00	76.50	85.50	95.00	105.00	115.50	126.50	138.00	150.00	52.13
200 8	3.00	0.75	1.50	3.00	5.00	7.50	10.50	14.00	18.00	22.50	27.50	33.00	39.00	45.50	52.50	60.00	68.00	76.50	85.50	95.00	105.00	115.50	126.50	138.00	150.00	52.13
200 8	3.00	0.75	1.50	3.00	5.00	7.50	10.50	14.00	18.00	22.50	27.50	33.00	39.00	45.50	52.50	60.00	68.00	76.50	85.50	95.00	105.00	115.50	126.50	138.00	150.00	52.13

Anexo 10 C Costo de Despido Total.

Años	CCDt 1-25	CCIt 1-25	CDT	Años	CCDt 1-25	CCIt 1-25	CDT	Años	CCDt 1-25	CCIt 1-25	CDT
1979	3.25	24.46	13.86	1990	3.25	24.46	13.86	1982	3.25	24.46	13.86
1979	3.25	24.46	13.86	1990	3.25	24.46	13.86	1982	3.25	24.46	13.86
1979	3.25	24.46	13.86	1990	3.25	24.46	13.86	1982	3.25	24.46	13.86
1979	3.25	24.46	13.86	1990	3.25	24.46	13.86	1982	3.25	24.46	13.86
1980	3.25	24.46	13.86	1991	3.25	24.46	13.86	1983	3.25	24.46	13.86
1980	3.25	24.46	13.86	1991	3.25	24.46	13.86	1983	3.25	24.46	13.86
1980	3.25	24.46	13.86	1991	3.25	24.46	13.86	1983	3.25	24.46	13.86
1980	3.25	24.46	13.86	1991	3.25	24.46	13.86	1983	3.25	24.46	13.86
1981	3.25	24.46	13.86	1992	3.25	52.13	27.69	1984	3.25	24.46	13.86
1981	3.25	24.46	13.86	1992	3.25	52.13	27.69	1984	3.25	24.46	13.86
1981	3.25	24.46	13.86	1992	3.25	52.13	27.69	1984	3.25	24.46	13.86
1981	3.25	24.46	13.86	1992	3.25	52.13	27.69	1984	3.25	24.46	13.86
Años	CCDt 1-25	CCIt 1-25	CDT	Años	CCDt 1-25	CCIt 1-25	CDT	Años	CCDt 1-25	CCIt 1-25	CDT
1985	3.25	24.46	13.86	1995	3.25	52.13	27.69	2002	1.95	18.80	10.37
1985	3.25	24.46	13.86	1996	3.25	52.13	27.69	2002	1.95	18.80	10.37
1985	3.25	24.46	13.86	1996	3.25	52.13	27.69	2002	1.95	18.80	10.37
1985	3.25	24.46	13.86	1996	3.25	52.13	27.69	2003	1.95	18.80	10.37
1986	3.25	24.46	13.86	1996	3.25	52.13	27.69	2003	1.95	18.80	10.37
1986	3.25	24.46	13.86	1997	3.25	52.13	27.69	2003	1.95	18.80	10.37
1986	3.25	24.46	13.86	1997	3.25	52.13	27.69	2003	1.95	18.80	10.37
1986	3.25	24.46	13.86	1997	3.25	52.13	27.69	2004	1.95	18.80	10.37
1987	3.25	24.46	13.86	1997	3.25	52.13	27.69	2004	1.95	18.80	10.37
1987	3.25	24.46	13.86	1998	3.25	52.13	27.69	2004	1.95	18.80	10.37
1987	3.25	24.46	13.86	1998	3.25	52.13	27.69	2004	1.95	18.80	10.37

1987	3.25	24.46	13.86	1998	3.25	52.13	27.69	2005	1.95	18.80	10.37
1988	3.25	24.46	13.86	1998	3.25	52.13	27.69	2005	0.81	7.87	4.34
1988	3.25	24.46	13.86	1999	3.25	52.13	27.69	2005	0.81	3.28	2.05
1988	3.25	24.46	13.86	1999	3.25	52.13	27.69	2005	0.81	3.28	2.05
1993	3.25	52.13	27.69	1999	3.25	52.13	27.69	2006	0.81	3.28	2.05
1993	3.25	52.13	27.69	1999	3.25	52.13	27.69	2006	0.81	3.28	2.05
1993	3.25	52.13	27.69	2000	3.25	52.13	27.69	2006	0.81	3.28	2.05
1993	3.25	52.13	27.69	2000	3.25	52.13	27.69	2006	0.81	3.28	2.05
1994	3.25	52.13	27.69	2000	3.25	52.13	27.69	2007	0.81	3.28	2.05
1994	3.25	52.13	27.69	2000	3.25	52.13	27.69	2007	0.81	3.28	2.05
1994	3.25	52.13	27.69	2001	3.25	52.13	27.69	2007	0.81	3.28	2.05
1994	3.25	52.13	27.69	2001	3.25	52.13	27.69	2007	0.81	3.28	2.05
1995	3.25	52.13	27.69	2001	1.95	18.80	10.37	2008	0.81	3.28	2.05
1995	3.25	52.13	27.69	2001	1.95	18.80	10.37	2008	0.81	3.28	2.05
1995	3.25	52.13	27.69	2002	1.95	18.80	10.37	2008	3.25	52.13	27.69

Estimaciones Obtenidas por el ECONOTRIM.

Anexo 11 PIB Real.

PIB REAL Flow Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	2580.87	0.00	0.00	2580.87	2580.87	ND	ND
04/01/1979	2589.92	0.00	0.00	2589.92	2589.92	0.35	ND
07/01/1979	2608.03	0.00	0.00	2608.03	2608.03	0.70	ND
10/01/1979	2635.18	0.00	0.00	2635.18	2635.18	1.04	ND
01/01/1980	2671.38	0.00	0.00	2671.38	2671.38	1.37	3.51
04/01/1980	2705.01	0.00	0.00	2705.01	2705.01	1.26	4.44
07/01/1980	2736.06	0.00	0.00	2736.06	2736.06	1.15	4.91
10/01/1980	2764.54	0.00	0.00	2764.54	2764.54	1.04	4.91
01/01/1981	2790.44	0.00	0.00	2790.44	2790.44	0.94	4.46
04/01/1981	2808.92	0.00	0.00	2808.92	2808.92	0.66	3.84
07/01/1981	2819.99	0.00	0.00	2819.99	2819.99	0.39	3.07
10/01/1981	2823.64	0.00	0.00	2823.64	2823.64	0.13	2.14
01/01/1982	2819.88	0.00	0.00	2819.88	2819.88	-0.13	1.05
04/01/1982	2808.32	0.00	0.00	2808.32	2808.32	-0.41	-0.02
07/01/1982	2788.97	0.00	0.00	2788.97	2788.97	-0.69	-1.10
10/01/1982	2761.83	0.00	0.00	2761.83	2761.83	-0.97	-2.19
01/01/1983	2726.90	0.00	0.00	2726.90	2726.90	-1.26	-3.30
04/01/1983	2711.77	0.00	0.00	2711.77	2711.77	-0.55	-3.44
07/01/1983	2716.43	0.00	0.00	2716.43	2716.43	0.17	-2.60
10/01/1983	2740.90	0.00	0.00	2740.90	2740.90	0.90	-0.76
01/01/1984	2785.15	0.00	0.00	2785.15	2785.15	1.61	2.14
04/01/1984	2820.20	0.00	0.00	2820.20	2820.20	1.26	4.00
07/01/1984	2846.02	0.00	0.00	2846.02	2846.02	0.92	4.77
10/01/1984	2862.63	0.00	0.00	2862.63	2862.63	0.58	4.44
01/01/1985	2870.02	0.00	0.00	2870.02	2870.02	0.26	3.05
04/01/1985	2889.37	0.00	0.00	2889.37	2889.37	0.67	2.45
07/01/1985	2920.67	0.00	0.00	2920.67	2920.67	1.08	2.62
10/01/1985	2963.94	0.00	0.00	2963.94	2963.94	1.48	3.54
01/01/1986	3019.16	0.00	0.00	3019.16	3019.16	1.86	5.20
04/01/1986	3045.39	0.00	0.00	3045.39	3045.39	0.87	5.40
07/01/1986	3042.61	0.00	0.00	3042.61	3042.61	-0.09	4.17
10/01/1986	3010.84	0.00	0.00	3010.84	3010.84	-1.04	1.58
01/01/1987	2950.07	0.00	0.00	2950.07	2950.07	-2.02	-2.29
04/01/1987	2931.53	0.00	0.00	2931.53	2931.53	-0.63	-3.74
07/01/1987	2955.23	0.00	0.00	2955.23	2955.23	0.81	-2.87
10/01/1987	3021.17	0.00	0.00	3021.17	3021.17	2.23	0.34

01/01/1988	3129.35	0.00	0.00	3129.35	3129.35	3.58	6.08
04/01/1988	3205.88	0.00	0.00	3205.88	3205.88	2.45	9.36
07/01/1988	3250.77	0.00	0.00	3250.77	3250.77	1.40	10.00
10/01/1988	3264.00	0.00	0.00	3264.00	3264.00	0.41	8.04
01/01/1989	3245.60	0.00	0.00	3245.60	3245.60	-0.56	3.71
04/01/1989	3237.60	0.00	0.00	3237.60	3237.60	-0.25	0.99
07/01/1989	3240.00	0.00	0.00	3240.00	3240.00	0.07	-0.33
10/01/1989	3252.81	0.00	0.00	3252.81	3252.81	0.40	-0.34
01/01/1990	3276.02	0.00	0.00	3276.02	3276.02	0.71	0.94
04/01/1990	3307.30	0.00	0.00	3307.30	3307.30	0.95	2.15
07/01/1990	3346.64	0.00	0.00	3346.64	3346.64	1.19	3.29
10/01/1990	3394.04	0.00	0.00	3394.04	3394.04	1.42	4.34
01/01/1991	3449.50	0.00	0.00	3449.50	3449.50	1.63	5.30
04/01/1991	3493.49	0.00	0.00	3493.49	3493.49	1.28	5.63
07/01/1991	3525.99	0.00	0.00	3525.99	3525.99	0.93	5.36
10/01/1991	3547.02	0.00	0.00	3547.02	3547.02	0.60	4.51
01/01/1992	3556.56	0.00	0.00	3556.56	3556.56	0.27	3.10
04/01/1992	3560.55	0.00	0.00	3560.55	3560.55	0.11	1.92
07/01/1992	3559.00	0.00	0.00	3559.00	3559.00	-0.04	0.94
10/01/1992	3551.89	0.00	0.00	3551.89	3551.89	-0.20	0.14
01/01/1993	3539.23	0.00	0.00	3539.23	3539.23	-0.36	-0.49
04/01/1993	3545.47	0.00	0.00	3545.47	3545.47	0.18	-0.42
07/01/1993	3570.62	0.00	0.00	3570.62	3570.62	0.71	0.33
10/01/1993	3614.68	0.00	0.00	3614.68	3614.68	1.23	1.77
01/01/1994	3677.64	0.00	0.00	3677.64	3677.64	1.74	3.91
04/01/1994	3725.92	0.00	0.00	3725.92	3725.92	1.31	5.09
07/01/1994	3759.51	0.00	0.00	3759.51	3759.51	0.90	5.29
10/01/1994	3778.43	0.00	0.00	3778.43	3778.43	0.50	4.53
01/01/1995	3782.66	0.00	0.00	3782.66	3782.66	0.11	2.86
04/01/1995	3791.57	0.00	0.00	3791.57	3791.57	0.24	1.76
07/01/1995	3805.13	0.00	0.00	3805.13	3805.13	0.36	1.21
10/01/1995	3823.37	0.00	0.00	3823.37	3823.37	0.48	1.19
01/01/1996	3846.27	0.00	0.00	3846.27	3846.27	0.60	1.68
04/01/1996	3873.71	0.00	0.00	3873.71	3873.71	0.71	2.17
07/01/1996	3905.70	0.00	0.00	3905.70	3905.70	0.83	2.64
10/01/1996	3942.22	0.00	0.00	3942.22	3942.22	0.94	3.11
01/01/1997	3983.29	0.00	0.00	3983.29	3983.29	1.04	3.56
04/01/1997	4026.26	0.00	0.00	4026.26	4026.26	1.08	3.94
07/01/1997	4071.12	0.00	0.00	4071.12	4071.12	1.11	4.24
10/01/1997	4117.88	0.00	0.00	4117.88	4117.88	1.15	4.46
01/01/1998	4166.53	0.00	0.00	4166.53	4166.53	1.18	4.60

04/01/1998	4173.50	0.00	0.00	4173.50	4173.50	0.17	3.66
07/01/1998	4138.80	0.00	0.00	4138.80	4138.80	-0.83	1.66
10/01/1998	4062.41	0.00	0.00	4062.41	4062.41	-1.85	-1.35
01/01/1999	3944.35	0.00	0.00	3944.35	3944.35	-2.91	-5.33
04/01/1999	3869.31	0.00	0.00	3869.31	3869.31	-1.90	-7.29
07/01/1999	3837.29	0.00	0.00	3837.29	3837.29	-0.83	-7.28
10/01/1999	3848.29	0.00	0.00	3848.29	3848.29	0.29	-5.27
01/01/2000	3902.32	0.00	0.00	3902.32	3902.32	1.40	-1.07
04/01/2000	3956.37	0.00	0.00	3956.37	3956.37	1.39	2.25
07/01/2000	4010.44	0.00	0.00	4010.44	4010.44	1.37	4.51
10/01/2000	4064.54	0.00	0.00	4064.54	4064.54	1.35	5.62
01/01/2001	4118.66	0.00	0.00	4118.66	4118.66	1.33	5.54
04/01/2001	4171.25	0.00	0.00	4171.25	4171.25	1.28	5.43
07/01/2001	4222.32	0.00	0.00	4222.32	4222.32	1.22	5.28
10/01/2001	4271.86	0.00	0.00	4271.86	4271.86	1.17	5.10
01/01/2002	4319.87	0.00	0.00	4319.87	4319.87	1.12	4.89
04/01/2002	4360.79	0.00	0.00	4360.79	4360.79	0.95	4.54
07/01/2002	4394.63	0.00	0.00	4394.63	4394.63	0.78	4.08
10/01/2002	4421.38	0.00	0.00	4421.38	4421.38	0.61	3.50
01/01/2003	4441.04	0.00	0.00	4441.04	4441.04	0.44	2.80
04/01/2003	4484.72	0.00	0.00	4484.72	4484.72	0.98	2.84
07/01/2003	4552.42	0.00	0.00	4552.42	4552.42	1.51	3.59
10/01/2003	4644.13	0.00	0.00	4644.13	4644.13	2.01	5.04
01/01/2004	4759.87	0.00	0.00	4759.87	4759.87	2.49	7.18
04/01/2004	4858.05	0.00	0.00	4858.05	4858.05	2.06	8.32
07/01/2004	4938.69	0.00	0.00	4938.69	4938.69	1.66	8.48
10/01/2004	5001.77	0.00	0.00	5001.77	5001.77	1.28	7.70
01/01/2005	5047.31	0.00	0.00	5047.31	5047.31	0.91	6.04
04/01/2005	5095.20	0.00	0.00	5095.20	5095.20	0.95	4.88
07/01/2005	5145.45	0.00	0.00	5145.45	5145.45	0.99	4.19
10/01/2005	5198.06	0.00	0.00	5198.06	5198.06	1.02	3.92
01/01/2006	5253.02	0.00	0.00	5253.02	5253.02	1.06	4.08
04/01/2006	5305.77	0.00	0.00	5305.77	5305.77	1.00	4.13
07/01/2006	5356.31	0.00	0.00	5356.31	5356.31	0.95	4.10
10/01/2006	5404.63	0.00	0.00	5404.63	5404.63	0.90	3.97
01/01/2007	5450.75	0.00	0.00	5450.75	5450.75	0.85	3.76
04/01/2007	5512.18	0.00	0.00	5512.18	5512.18	1.13	3.89
07/01/2007	5588.94	0.00	0.00	5588.94	5588.94	1.39	4.34
10/01/2007	5681.02	0.00	0.00	5681.02	5681.02	1.65	5.11
01/01/2008	5788.41	0.00	0.00	5788.41	5788.41	1.89	6.19
04/01/2008	5868.96	0.00	0.00	5868.96	5868.96	1.39	6.47

07/01/2008	5922.66	0.00	0.00	5922.66	5922.66	0.91	5.97
10/01/2008	5949.51	0.00	0.00	5949.51	5949.51	0.45	4.73
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Disagg Tot	Difference				
1979	10414.00	10414.00	0.00				
1980	10877.00	10877.00	0.00				
1981	11243.00	11243.00	0.00				
1982	11179.00	11179.00	0.00				
1983	10896.00	10896.00	0.00				
1984	11314.00	11314.00	0.00				
1985	11644.00	11644.00	0.00				
1986	12118.00	12118.00	0.00				
1987	11858.00	11858.00	0.00				
1988	12850.00	12850.00	0.00				
1989	12976.00	12976.00	0.00				
1990	13324.00	13324.00	0.00				
1991	14016.00	14016.00	0.00				
1992	14228.00	14228.00	0.00				
1993	14270.00	14270.00	0.00				
1994	14941.49	14941.49	0.00				
1995	15202.73	15202.73	0.00				
1996	15567.91	15567.90	0.00				
1997	16198.55	16198.55	0.00				
1998	16541.25	16541.25	0.00				
1999	15499.24	15499.24	0.00				
2000	15933.67	15933.67	0.00				
2001	16784.09	16784.08	0.00				
2002	17496.67	17496.67	0.00				
2003	18122.31	18122.31	0.00				
2004	19558.39	19558.39	0.00				
2005	20486.02	20486.02	0.00				
2006	21319.73	21319.73	0.00				
2007	22232.89	22232.89	0.00				
2008	23529.53	23529.53	0.00				

Anexo 12 Ingreso del Gobierno Central.

IGC Flow Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	516.30	0.00	0.00	516.30	516.30	ND	ND
04/01/1979	519.23	0.00	0.00	519.23	519.23	0.57	ND
07/01/1979	525.08	0.00	0.00	525.08	525.08	1.13	ND
10/01/1979	533.87	0.00	0.00	533.87	533.87	1.67	ND
01/01/1980	545.58	0.00	0.00	545.58	545.58	2.19	5.67
04/01/1980	552.95	0.00	0.00	552.95	552.95	1.35	6.50
07/01/1980	555.97	0.00	0.00	555.97	555.97	0.55	5.88
10/01/1980	554.65	0.00	0.00	554.65	554.65	-0.24	3.89
01/01/1981	548.98	0.00	0.00	548.98	548.98	-1.02	0.62
04/01/1981	543.06	0.00	0.00	543.06	543.06	-1.08	-1.79
07/01/1981	536.89	0.00	0.00	536.89	536.89	-1.14	-3.43
10/01/1981	530.48	0.00	0.00	530.48	530.48	-1.19	-4.36
01/01/1982	523.82	0.00	0.00	523.82	523.82	-1.26	-4.58
04/01/1982	517.95	0.00	0.00	517.95	517.95	-1.12	-4.62
07/01/1982	512.87	0.00	0.00	512.87	512.87	-0.98	-4.48
10/01/1982	508.57	0.00	0.00	508.57	508.57	-0.84	-4.13
01/01/1983	505.06	0.00	0.00	505.06	505.06	-0.69	-3.58
04/01/1983	501.64	0.00	0.00	501.64	501.64	-0.68	-3.15
07/01/1983	498.30	0.00	0.00	498.30	498.30	-0.67	-2.84
10/01/1983	495.04	0.00	0.00	495.04	495.04	-0.65	-2.66
01/01/1984	491.87	0.00	0.00	491.87	491.87	-0.64	-2.61
04/01/1984	509.16	0.00	0.00	509.16	509.16	3.52	1.50
07/01/1984	546.91	0.00	0.00	546.91	546.91	7.41	9.76
10/01/1984	605.12	0.00	0.00	605.12	605.12	10.64	22.24
01/01/1985	683.79	0.00	0.00	683.79	683.79	13.00	39.02
04/01/1985	728.58	0.00	0.00	728.58	728.58	6.55	43.09
07/01/1985	739.47	0.00	0.00	739.47	739.47	1.50	35.21
10/01/1985	716.48	0.00	0.00	716.48	716.48	-3.11	18.40
01/01/1986	659.60	0.00	0.00	659.60	659.60	-7.94	-3.54
04/01/1986	617.53	0.00	0.00	617.53	617.53	-6.38	-15.24
07/01/1986	590.29	0.00	0.00	590.29	590.29	-4.41	-20.17
10/01/1986	577.87	0.00	0.00	577.87	577.87	-2.10	-19.35
01/01/1987	580.27	0.00	0.00	580.27	580.27	0.42	-12.03
04/01/1987	582.32	0.00	0.00	582.32	582.32	0.35	-5.70
07/01/1987	584.04	0.00	0.00	584.04	584.04	0.29	-1.06
10/01/1987	585.40	0.00	0.00	585.40	585.40	0.23	1.30

01/01/1988	586.43	0.00	0.00	586.43	586.43	0.17	1.06
04/01/1988	595.37	0.00	0.00	595.37	595.37	1.53	2.24
07/01/1988	612.24	0.00	0.00	612.24	612.24	2.83	4.83
10/01/1988	637.04	0.00	0.00	637.04	637.04	4.05	8.82
01/01/1989	669.75	0.00	0.00	669.75	669.75	5.14	14.21
04/01/1989	695.84	0.00	0.00	695.84	695.84	3.89	16.87
07/01/1989	715.29	0.00	0.00	715.29	715.29	2.80	16.83
10/01/1989	728.12	0.00	0.00	728.12	728.12	1.79	14.30
01/01/1990	734.32	0.00	0.00	734.32	734.32	0.85	9.64
04/01/1990	735.62	0.00	0.00	735.62	735.62	0.18	5.72
07/01/1990	732.03	0.00	0.00	732.03	732.03	-0.49	2.34
10/01/1990	723.54	0.00	0.00	723.54	723.54	-1.16	-0.63
01/01/1991	710.16	0.00	0.00	710.16	710.16	-1.85	-3.29
04/01/1991	707.46	0.00	0.00	707.46	707.46	-0.38	-3.83
07/01/1991	715.42	0.00	0.00	715.42	715.42	1.13	-2.27
10/01/1991	734.06	0.00	0.00	734.06	734.06	2.61	1.45
01/01/1992	763.38	0.00	0.00	763.38	763.38	3.99	7.49
04/01/1992	779.41	0.00	0.00	779.41	779.41	2.10	10.17
07/01/1992	782.15	0.00	0.00	782.15	782.15	0.35	9.33
10/01/1992	771.60	0.00	0.00	771.60	771.60	-1.35	5.11
01/01/1993	747.76	0.00	0.00	747.76	747.76	-3.09	-2.05
04/01/1993	724.06	0.00	0.00	724.06	724.06	-3.17	-7.10
07/01/1993	700.50	0.00	0.00	700.50	700.50	-3.25	-10.44
10/01/1993	677.07	0.00	0.00	677.07	677.07	-3.34	-12.25
01/01/1994	653.78	0.00	0.00	653.78	653.78	-3.44	-12.57
04/01/1994	645.83	0.00	0.00	645.83	645.83	-1.22	-10.80
07/01/1994	653.20	0.00	0.00	653.20	653.20	1.14	-6.75
10/01/1994	675.91	0.00	0.00	675.91	675.91	3.48	-0.17
01/01/1995	713.95	0.00	0.00	713.95	713.95	5.63	9.20
04/01/1995	736.53	0.00	0.00	736.53	736.53	3.16	14.04
07/01/1995	743.63	0.00	0.00	743.63	743.63	0.96	13.84
10/01/1995	735.27	0.00	0.00	735.27	735.27	-1.12	8.78
01/01/1996	711.44	0.00	0.00	711.44	711.44	-3.24	-0.35
04/01/1996	690.33	0.00	0.00	690.33	690.33	-2.97	-6.27
07/01/1996	671.93	0.00	0.00	671.93	671.93	-2.67	-9.64
10/01/1996	656.24	0.00	0.00	656.24	656.24	-2.33	-10.75
01/01/1997	643.26	0.00	0.00	643.26	643.26	-1.98	-9.58
04/01/1997	630.96	0.00	0.00	630.96	630.96	-1.91	-8.60
07/01/1997	619.33	0.00	0.00	619.33	619.33	-1.84	-7.83
10/01/1997	608.37	0.00	0.00	608.37	608.37	-1.77	-7.29
01/01/1998	598.09	0.00	0.00	598.09	598.09	-1.69	-7.02

04/01/1998	596.17	0.00	0.00	596.17	596.17	-0.32	-5.51
07/01/1998	602.61	0.00	0.00	602.61	602.61	1.08	-2.70
10/01/1998	617.41	0.00	0.00	617.41	617.41	2.46	1.49
01/01/1999	640.58	0.00	0.00	640.58	640.58	3.75	7.11
04/01/1999	672.48	0.00	0.00	672.48	672.48	4.98	12.80
07/01/1999	713.11	0.00	0.00	713.11	713.11	6.04	18.34
10/01/1999	762.48	0.00	0.00	762.48	762.48	6.92	23.50
01/01/2000	820.57	0.00	0.00	820.57	820.57	7.62	28.10
04/01/2000	856.79	0.00	0.00	856.79	856.79	4.41	27.41
07/01/2000	871.14	0.00	0.00	871.14	871.14	1.67	22.16
10/01/2000	863.62	0.00	0.00	863.62	863.62	-0.86	13.27
01/01/2001	834.23	0.00	0.00	834.23	834.23	-3.40	1.66
04/01/2001	814.63	0.00	0.00	814.63	814.63	-2.35	-4.92
07/01/2001	804.84	0.00	0.00	804.84	804.84	-1.20	-7.61
10/01/2001	804.84	0.00	0.00	804.84	804.84	0.00	-6.81
01/01/2002	814.64	0.00	0.00	814.64	814.64	1.22	-2.35
04/01/2002	816.96	0.00	0.00	816.96	816.96	0.28	0.29
07/01/2002	811.79	0.00	0.00	811.79	811.79	-0.63	0.86
10/01/2002	799.15	0.00	0.00	799.15	799.15	-1.56	-0.71
01/01/2003	779.02	0.00	0.00	779.02	779.02	-2.52	-4.37
04/01/2003	767.59	0.00	0.00	767.59	767.59	-1.47	-6.04
07/01/2003	764.84	0.00	0.00	764.84	764.84	-0.36	-5.78
10/01/2003	770.79	0.00	0.00	770.79	770.79	0.78	-3.55
01/01/2004	785.42	0.00	0.00	785.42	785.42	1.90	0.82
04/01/2004	799.30	0.00	0.00	799.30	799.30	1.77	4.13
07/01/2004	812.40	0.00	0.00	812.40	812.40	1.64	6.22
10/01/2004	824.75	0.00	0.00	824.75	824.75	1.52	7.00
01/01/2005	836.33	0.00	0.00	836.33	836.33	1.40	6.48
04/01/2005	847.72	0.00	0.00	847.72	847.72	1.36	6.06
07/01/2005	858.94	0.00	0.00	858.94	858.94	1.32	5.73
10/01/2005	869.97	0.00	0.00	869.97	869.97	1.28	5.48
01/01/2006	880.82	0.00	0.00	880.82	880.82	1.25	5.32
04/01/2006	890.09	0.00	0.00	890.09	890.09	1.05	5.00
07/01/2006	897.78	0.00	0.00	897.78	897.78	0.86	4.52
10/01/2006	903.88	0.00	0.00	903.88	903.88	0.68	3.90
01/01/2007	908.39	0.00	0.00	908.39	908.39	0.50	3.13
04/01/2007	958.15	0.00	0.00	958.15	958.15	5.48	7.65
07/01/2007	1053.15	0.00	0.00	1053.15	1053.15	9.92	17.31
10/01/2007	1193.39	0.00	0.00	1193.39	1193.39	13.32	32.03
01/01/2008	1378.88	0.00	0.00	1378.88	1378.88	15.54	51.79
04/01/2008	1518.00	0.00	0.00	1518.00	1518.00	10.09	58.43

07/01/2008	1610.74	0.00	0.00	1610.74	1610.74	6.11	52.95
10/01/2008	1657.11	0.00	0.00	1657.11	1657.11	2.88	38.86
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Disagg Tot	Difference				
1979	2094.48	2094.48	0.00				
1980	2209.15	2209.15	0.00				
1981	2159.41	2159.41	0.00				
1982	2063.21	2063.21	0.00				
1983	2000.03	2000.03	0.00				
1984	2153.05	2153.05	0.00				
1985	2868.32	2868.32	0.00				
1986	2445.29	2445.29	0.00				
1987	2332.03	2332.03	0.00				
1988	2431.08	2431.08	0.00				
1989	2809.00	2809.00	0.00				
1990	2925.51	2925.51	0.00				
1991	2867.11	2867.11	0.00				
1992	3096.53	3096.53	0.00				
1993	2849.39	2849.39	0.00				
1994	2628.72	2628.72	0.00				
1995	2929.38	2929.38	0.00				
1996	2729.93	2729.93	0.00				
1997	2501.91	2501.91	0.00				
1998	2414.28	2414.28	0.00				
1999	2788.66	2788.66	0.00				
2000	3412.13	3412.13	0.00				
2001	3258.54	3258.54	0.00				
2002	3242.53	3242.53	0.00				
2003	3082.23	3082.23	0.00				
2004	3221.87	3221.87	0.00				
2005	3412.96	3412.96	0.00				
2006	3572.57	3572.57	0.00				
2007	4113.08	4113.08	0.00				
2008	6164.74	6164.74	0.00				

Anexo 13 Gastos del Gobierno Central.

GGC Flow Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	519.13	0.00	0.00	519.13	519.13	ND	ND
04/01/1979	524.84	0.00	0.00	524.84	524.84	1.10	ND
07/01/1979	536.25	0.00	0.00	536.25	536.25	2.17	ND
10/01/1979	553.37	0.00	0.00	553.37	553.37	3.19	ND
01/01/1980	576.20	0.00	0.00	576.20	576.20	4.12	10.99
04/01/1980	597.19	0.00	0.00	597.19	597.19	3.64	13.78
07/01/1980	616.34	0.00	0.00	616.34	616.34	3.21	14.93
10/01/1980	633.65	0.00	0.00	633.65	633.65	2.81	14.51
01/01/1981	649.13	0.00	0.00	649.13	649.13	2.44	12.66
04/01/1981	658.76	0.00	0.00	658.76	658.76	1.48	10.31
07/01/1981	662.55	0.00	0.00	662.55	662.55	0.57	7.50
10/01/1981	660.49	0.00	0.00	660.49	660.49	-0.31	4.23
01/01/1982	652.58	0.00	0.00	652.58	652.58	-1.20	0.53
04/01/1982	638.93	0.00	0.00	638.93	638.93	-2.09	-3.01
07/01/1982	619.55	0.00	0.00	619.55	619.55	-3.03	-6.49
10/01/1982	594.43	0.00	0.00	594.43	594.43	-4.06	-10.00
01/01/1983	563.56	0.00	0.00	563.56	563.56	-5.19	-13.64
04/01/1983	540.83	0.00	0.00	540.83	540.83	-4.03	-15.35
07/01/1983	526.22	0.00	0.00	526.22	526.22	-2.70	-15.06
10/01/1983	519.74	0.00	0.00	519.74	519.74	-1.23	-12.57
01/01/1984	521.38	0.00	0.00	521.38	521.38	0.32	-7.48
04/01/1984	531.64	0.00	0.00	531.64	531.64	1.97	-1.70
07/01/1984	550.52	0.00	0.00	550.52	550.52	3.55	4.62
10/01/1984	578.02	0.00	0.00	578.02	578.02	4.99	11.21
01/01/1985	614.14	0.00	0.00	614.14	614.14	6.25	17.79
04/01/1985	641.85	0.00	0.00	641.85	641.85	4.51	20.73
07/01/1985	661.16	0.00	0.00	661.16	661.16	3.01	20.10
10/01/1985	672.07	0.00	0.00	672.07	672.07	1.65	16.27
01/01/1986	674.57	0.00	0.00	674.57	674.57	0.37	9.84
04/01/1986	677.95	0.00	0.00	677.95	677.95	0.50	5.62
07/01/1986	682.18	0.00	0.00	682.18	682.18	0.62	3.18
10/01/1986	687.28	0.00	0.00	687.28	687.28	0.75	2.26
01/01/1987	693.25	0.00	0.00	693.25	693.25	0.87	2.77
04/01/1987	693.84	0.00	0.00	693.84	693.84	0.08	2.34
07/01/1987	689.04	0.00	0.00	689.04	689.04	-0.69	1.01
10/01/1987	678.87	0.00	0.00	678.87	678.87	-1.48	-1.22

01/01/1988	663.32	0.00	0.00	663.32	663.32	-2.29	-4.32
04/01/1988	651.53	0.00	0.00	651.53	651.53	-1.78	-6.10
07/01/1988	643.50	0.00	0.00	643.50	643.50	-1.23	-6.61
10/01/1988	639.22	0.00	0.00	639.22	639.22	-0.66	-5.84
01/01/1989	638.71	0.00	0.00	638.71	638.71	-0.08	-3.71
04/01/1989	642.76	0.00	0.00	642.76	642.76	0.63	-1.35
07/01/1989	651.37	0.00	0.00	651.37	651.37	1.34	1.22
10/01/1989	664.55	0.00	0.00	664.55	664.55	2.02	3.96
01/01/1990	682.30	0.00	0.00	682.30	682.30	2.67	6.82
04/01/1990	692.58	0.00	0.00	692.58	692.58	1.51	7.75
07/01/1990	695.41	0.00	0.00	695.41	695.41	0.41	6.76
10/01/1990	690.77	0.00	0.00	690.77	690.77	-0.67	3.95
01/01/1991	678.68	0.00	0.00	678.68	678.68	-1.75	-0.53
04/01/1991	668.90	0.00	0.00	668.90	668.90	-1.44	-3.42
07/01/1991	661.44	0.00	0.00	661.44	661.44	-1.11	-4.88
10/01/1991	656.31	0.00	0.00	656.31	656.31	-0.78	-4.99
01/01/1992	653.49	0.00	0.00	653.49	653.49	-0.43	-3.71
04/01/1992	654.26	0.00	0.00	654.26	654.26	0.12	-2.19
07/01/1992	658.62	0.00	0.00	658.62	658.62	0.67	-0.43
10/01/1992	666.56	0.00	0.00	666.56	666.56	1.21	1.56
01/01/1993	678.08	0.00	0.00	678.08	678.08	1.73	3.76
04/01/1993	680.60	0.00	0.00	680.60	680.60	0.37	4.03
07/01/1993	674.13	0.00	0.00	674.13	674.13	-0.95	2.36
10/01/1993	658.65	0.00	0.00	658.65	658.65	-2.30	-1.19
01/01/1994	634.18	0.00	0.00	634.18	634.18	-3.72	-6.47
04/01/1994	630.99	0.00	0.00	630.99	630.99	-0.50	-7.29
07/01/1994	649.10	0.00	0.00	649.10	649.10	2.87	-3.71
10/01/1994	688.51	0.00	0.00	688.51	688.51	6.07	4.53
01/01/1995	749.21	0.00	0.00	749.21	749.21	8.82	18.14
04/01/1995	788.34	0.00	0.00	788.34	788.34	5.22	24.94
07/01/1995	805.91	0.00	0.00	805.91	805.91	2.23	24.16
10/01/1995	801.91	0.00	0.00	801.91	801.91	-0.50	16.47
01/01/1996	776.35	0.00	0.00	776.35	776.35	-3.19	3.62
04/01/1996	755.35	0.00	0.00	755.35	755.35	-2.71	-4.18
07/01/1996	738.91	0.00	0.00	738.91	738.91	-2.18	-8.31
10/01/1996	727.02	0.00	0.00	727.02	727.02	-1.61	-9.34
01/01/1997	719.69	0.00	0.00	719.69	719.69	-1.01	-7.30
04/01/1997	710.24	0.00	0.00	710.24	710.24	-1.31	-5.97
07/01/1997	698.65	0.00	0.00	698.65	698.65	-1.63	-5.45
10/01/1997	684.94	0.00	0.00	684.94	684.94	-1.96	-5.79
01/01/1998	669.11	0.00	0.00	669.11	669.11	-2.31	-7.03

04/01/1998	674.29	0.00	0.00	674.29	674.29	0.77	-5.06
07/01/1998	700.49	0.00	0.00	700.49	700.49	3.89	0.26
10/01/1998	747.71	0.00	0.00	747.71	747.71	6.74	9.16
01/01/1999	815.94	0.00	0.00	815.94	815.94	9.13	21.95
04/01/1999	860.26	0.00	0.00	860.26	860.26	5.43	27.58
07/01/1999	880.67	0.00	0.00	880.67	880.67	2.37	25.72
10/01/1999	877.15	0.00	0.00	877.15	877.15	-0.40	17.31
01/01/2000	849.71	0.00	0.00	849.71	849.71	-3.13	4.14
04/01/2000	836.53	0.00	0.00	836.53	836.53	-1.55	-2.76
07/01/2000	837.61	0.00	0.00	837.61	837.61	0.13	-4.89
10/01/2000	852.94	0.00	0.00	852.94	852.94	1.83	-2.76
01/01/2001	882.53	0.00	0.00	882.53	882.53	3.47	3.86
04/01/2001	908.87	0.00	0.00	908.87	908.87	2.99	8.65
07/01/2001	931.98	0.00	0.00	931.98	931.98	2.54	11.27
10/01/2001	951.84	0.00	0.00	951.84	951.84	2.13	11.59
01/01/2002	968.45	0.00	0.00	968.45	968.45	1.75	9.74
04/01/2002	972.35	0.00	0.00	972.35	972.35	0.40	6.98
07/01/2002	963.52	0.00	0.00	963.52	963.52	-0.91	3.38
10/01/2002	941.97	0.00	0.00	941.97	941.97	-2.24	-1.04
01/01/2003	907.70	0.00	0.00	907.70	907.70	-3.64	-6.27
04/01/2003	877.42	0.00	0.00	877.42	877.42	-3.34	-9.76
07/01/2003	851.14	0.00	0.00	851.14	851.14	-3.00	-11.66
10/01/2003	828.85	0.00	0.00	828.85	828.85	-2.62	-12.01
01/01/2004	810.55	0.00	0.00	810.55	810.55	-2.21	-10.70
04/01/2004	796.26	0.00	0.00	796.26	796.26	-1.76	-9.25
07/01/2004	785.96	0.00	0.00	785.96	785.96	-1.29	-7.66
10/01/2004	779.67	0.00	0.00	779.67	779.67	-0.80	-5.93
01/01/2005	777.38	0.00	0.00	777.38	777.38	-0.29	-4.09
04/01/2005	777.14	0.00	0.00	777.14	777.14	-0.03	-2.40
07/01/2005	778.95	0.00	0.00	778.95	778.95	0.23	-0.89
10/01/2005	782.81	0.00	0.00	782.81	782.81	0.50	0.40
01/01/2006	788.72	0.00	0.00	788.72	788.72	0.76	1.46
04/01/2006	802.32	0.00	0.00	802.32	802.32	1.72	3.24
07/01/2006	823.61	0.00	0.00	823.61	823.61	2.65	5.73
10/01/2006	852.59	0.00	0.00	852.59	852.59	3.52	8.91
01/01/2007	889.25	0.00	0.00	889.25	889.25	4.30	12.75
04/01/2007	966.19	0.00	0.00	966.19	966.19	8.65	20.42
07/01/2007	1083.42	0.00	0.00	1083.42	1083.42	12.13	31.54
10/01/2007	1240.92	0.00	0.00	1240.92	1240.92	14.54	45.55
01/01/2008	1438.71	0.00	0.00	1438.71	1438.71	15.94	61.79
04/01/2008	1587.05	0.00	0.00	1587.05	1587.05	10.31	64.26

07/01/2008	1685.94	0.00	0.00	1685.94	1685.94	6.23	55.61
10/01/2008	1735.39	0.00	0.00	1735.39	1735.39	2.93	39.85
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Disagg Tot	Difference				
1979	2133.60	2133.60	0.00				
1980	2423.38	2423.38	0.00				
1981	2630.93	2630.93	0.00				
1982	2505.49	2505.49	0.00				
1983	2150.34	2150.34	0.00				
1984	2181.57	2181.57	0.00				
1985	2589.21	2589.21	0.00				
1986	2721.98	2721.98	0.00				
1987	2755.00	2755.00	0.00				
1988	2597.57	2597.57	0.00				
1989	2597.39	2597.39	0.00				
1990	2761.06	2761.06	0.00				
1991	2665.33	2665.33	0.00				
1992	2632.93	2632.93	0.00				
1993	2691.47	2691.47	0.00				
1994	2602.78	2602.78	0.00				
1995	3145.37	3145.37	0.00				
1996	2997.63	2997.63	0.00				
1997	2813.52	2813.52	0.00				
1998	2791.58	2791.58	0.00				
1999	3434.02	3434.02	0.00				
2000	3376.80	3376.80	0.00				
2001	3675.22	3675.22	0.00				
2002	3846.30	3846.30	0.00				
2003	3465.10	3465.10	0.00				
2004	3172.45	3172.45	0.00				
2005	3116.27	3116.27	0.00				
2006	3267.25	3267.25	0.00				
2007	4179.78	4179.78	0.00				
2008	6447.09	6447.09	0.00				

Anexo 14 Importación Real.

IMPORT REAL Flow Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	1036.79	0.00	0.00	1036.79	1036.79	ND	ND
04/01/1979	1047.33	0.00	0.00	1047.33	1047.33	1.02	ND
07/01/1979	1068.41	0.00	0.00	1068.41	1068.41	2.01	ND
10/01/1979	1100.03	0.00	0.00	1100.03	1100.03	2.96	ND
01/01/1980	1142.19	0.00	0.00	1142.19	1142.19	3.83	10.17
04/01/1980	1163.59	0.00	0.00	1163.59	1163.59	1.87	11.10
07/01/1980	1164.24	0.00	0.00	1164.24	1164.24	0.06	8.97
10/01/1980	1144.12	0.00	0.00	1144.12	1144.12	-1.73	4.01
01/01/1981	1103.25	0.00	0.00	1103.25	1103.25	-3.57	-3.41
04/01/1981	1083.66	0.00	0.00	1083.66	1083.66	-1.78	-6.87
07/01/1981	1085.35	0.00	0.00	1085.35	1085.35	0.16	-6.78
10/01/1981	1108.31	0.00	0.00	1108.31	1108.31	2.12	-3.13
01/01/1982	1152.55	0.00	0.00	1152.55	1152.55	3.99	4.47
04/01/1982	1159.90	0.00	0.00	1159.90	1159.90	0.64	7.04
07/01/1982	1130.37	0.00	0.00	1130.37	1130.37	-2.55	4.15
10/01/1982	1063.95	0.00	0.00	1063.95	1063.95	-5.88	-4.00
01/01/1983	960.64	0.00	0.00	960.64	960.64	-9.71	-16.65
04/01/1983	884.66	0.00	0.00	884.66	884.66	-7.91	-23.73
07/01/1983	836.00	0.00	0.00	836.00	836.00	-5.50	-26.04
10/01/1983	814.67	0.00	0.00	814.67	814.67	-2.55	-23.43
01/01/1984	820.66	0.00	0.00	820.66	820.66	0.74	-14.57
04/01/1984	830.83	0.00	0.00	830.83	830.83	1.24	-6.09
07/01/1984	845.16	0.00	0.00	845.16	845.16	1.73	1.10
10/01/1984	863.67	0.00	0.00	863.67	863.67	2.19	6.01
01/01/1985	886.34	0.00	0.00	886.34	886.34	2.63	8.00
04/01/1985	899.01	0.00	0.00	899.01	899.01	1.43	8.21
07/01/1985	901.67	0.00	0.00	901.67	901.67	0.30	6.69
10/01/1985	894.31	0.00	0.00	894.31	894.31	-0.82	3.55
01/01/1986	876.95	0.00	0.00	876.95	876.95	-1.94	-1.06
04/01/1986	875.10	0.00	0.00	875.10	875.10	-0.21	-2.66
07/01/1986	888.78	0.00	0.00	888.78	888.78	1.56	-1.43
10/01/1986	917.98	0.00	0.00	917.98	917.98	3.29	2.65
01/01/1987	962.71	0.00	0.00	962.71	962.71	4.87	9.78
04/01/1987	984.38	0.00	0.00	984.38	984.38	2.25	12.49
07/01/1987	982.99	0.00	0.00	982.99	982.99	-0.14	10.60
10/01/1987	958.55	0.00	0.00	958.55	958.55	-2.49	4.42

01/01/1988	911.05	0.00	0.00	911.05	911.05	-4.96	-5.37
04/01/1988	883.31	0.00	0.00	883.31	883.31	-3.04	-10.27
07/01/1988	875.34	0.00	0.00	875.34	875.34	-0.90	-10.95
10/01/1988	887.13	0.00	0.00	887.13	887.13	1.35	-7.45
01/01/1989	918.69	0.00	0.00	918.69	918.69	3.56	0.84
04/01/1989	938.01	0.00	0.00	938.01	938.01	2.10	6.19
07/01/1989	945.09	0.00	0.00	945.09	945.09	0.75	7.97
10/01/1989	939.94	0.00	0.00	939.94	939.94	-0.55	5.95
01/01/1990	922.54	0.00	0.00	922.54	922.54	-1.85	0.42
04/01/1990	919.93	0.00	0.00	919.93	919.93	-0.28	-1.93
07/01/1990	932.10	0.00	0.00	932.10	932.10	1.32	-1.37
10/01/1990	959.06	0.00	0.00	959.06	959.06	2.89	2.03
01/01/1991	1000.79	0.00	0.00	1000.79	1000.79	4.35	8.48
04/01/1991	1031.93	0.00	0.00	1031.93	1031.93	3.11	12.18
07/01/1991	1052.47	0.00	0.00	1052.47	1052.47	1.99	12.91
10/01/1991	1062.41	0.00	0.00	1062.41	1062.41	0.94	10.78
01/01/1992	1061.75	0.00	0.00	1061.75	1061.75	-0.06	6.09
04/01/1992	1062.07	0.00	0.00	1062.07	1062.07	0.03	2.92
07/01/1992	1063.38	0.00	0.00	1063.38	1063.38	0.12	1.04
10/01/1992	1065.66	0.00	0.00	1065.66	1065.66	0.22	0.31
01/01/1993	1068.94	0.00	0.00	1068.94	1068.94	0.31	0.68
04/01/1993	1083.42	0.00	0.00	1083.42	1083.42	1.36	2.01
07/01/1993	1109.13	0.00	0.00	1109.13	1109.13	2.37	4.30
10/01/1993	1146.05	0.00	0.00	1146.05	1146.05	3.33	7.54
01/01/1994	1194.20	0.00	0.00	1194.20	1194.20	4.20	11.72
04/01/1994	1241.04	0.00	0.00	1241.04	1241.04	3.92	14.55
07/01/1994	1286.58	0.00	0.00	1286.58	1286.58	3.67	16.00
10/01/1994	1330.83	0.00	0.00	1330.83	1330.83	3.44	16.12
01/01/1995	1373.77	0.00	0.00	1373.77	1373.77	3.23	15.04
04/01/1995	1386.87	0.00	0.00	1386.87	1386.87	0.95	11.75
07/01/1995	1370.12	0.00	0.00	1370.12	1370.12	-1.21	6.49
10/01/1995	1323.52	0.00	0.00	1323.52	1323.52	-3.40	-0.55
01/01/1996	1247.07	0.00	0.00	1247.07	1247.07	-5.78	-9.22
04/01/1996	1207.51	0.00	0.00	1207.51	1207.51	-3.17	-12.93
07/01/1996	1204.85	0.00	0.00	1204.85	1204.85	-0.22	-12.06
10/01/1996	1239.09	0.00	0.00	1239.09	1239.09	2.84	-6.38
01/01/1997	1310.22	0.00	0.00	1310.22	1310.22	5.74	5.06
04/01/1997	1379.70	0.00	0.00	1379.70	1379.70	5.30	14.26
07/01/1997	1447.55	0.00	0.00	1447.55	1447.55	4.92	20.14
10/01/1997	1513.77	0.00	0.00	1513.77	1513.77	4.57	22.17
01/01/1998	1578.34	0.00	0.00	1578.34	1578.34	4.27	20.46

04/01/1998	1577.50	0.00	0.00	1577.50	1577.50	-0.05	14.34
07/01/1998	1511.24	0.00	0.00	1511.24	1511.24	-4.20	4.40
10/01/1998	1379.57	0.00	0.00	1379.57	1379.57	-8.71	-8.87
01/01/1999	1182.48	0.00	0.00	1182.48	1182.48	-14.29	-25.08
04/01/1999	1057.19	0.00	0.00	1057.19	1057.19	-10.60	-32.98
07/01/1999	1003.68	0.00	0.00	1003.68	1003.68	-5.06	-33.59
10/01/1999	1021.98	0.00	0.00	1021.98	1021.98	1.82	-25.92
01/01/2000	1112.06	0.00	0.00	1112.06	1112.06	8.81	-5.95
04/01/2000	1197.15	0.00	0.00	1197.15	1197.15	7.65	13.24
07/01/2000	1277.24	0.00	0.00	1277.24	1277.24	6.69	27.26
10/01/2000	1352.34	0.00	0.00	1352.34	1352.34	5.88	32.33
01/01/2001	1422.44	0.00	0.00	1422.44	1422.44	5.18	27.91
04/01/2001	1497.95	0.00	0.00	1497.95	1497.95	5.31	25.13
07/01/2001	1578.87	0.00	0.00	1578.87	1578.87	5.40	23.61
10/01/2001	1665.19	0.00	0.00	1665.19	1665.19	5.47	23.13
01/01/2002	1756.93	0.00	0.00	1756.93	1756.93	5.51	23.52
04/01/2002	1810.31	0.00	0.00	1810.31	1810.31	3.04	20.85
07/01/2002	1825.33	0.00	0.00	1825.33	1825.33	0.83	15.61
10/01/2002	1802.00	0.00	0.00	1802.00	1802.00	-1.28	8.22
01/01/2003	1740.31	0.00	0.00	1740.31	1740.31	-3.42	-0.95
04/01/2003	1711.09	0.00	0.00	1711.09	1711.09	-1.68	-5.48
07/01/2003	1714.33	0.00	0.00	1714.33	1714.33	0.19	-6.08
10/01/2003	1750.03	0.00	0.00	1750.03	1750.03	2.08	-2.88
01/01/2004	1818.20	0.00	0.00	1818.20	1818.20	3.90	4.48
04/01/2004	1886.50	0.00	0.00	1886.50	1886.50	3.76	10.25
07/01/2004	1954.94	0.00	0.00	1954.94	1954.94	3.63	14.03
10/01/2004	2023.51	0.00	0.00	2023.51	2023.51	3.51	15.63
01/01/2005	2092.22	0.00	0.00	2092.22	2092.22	3.40	15.07
04/01/2005	2156.63	0.00	0.00	2156.63	2156.63	3.08	14.32
07/01/2005	2216.76	0.00	0.00	2216.76	2216.76	2.79	13.39
10/01/2005	2272.60	0.00	0.00	2272.60	2272.60	2.52	12.31
01/01/2006	2324.14	0.00	0.00	2324.14	2324.14	2.27	11.09
04/01/2006	2370.61	0.00	0.00	2370.61	2370.61	2.00	9.92
07/01/2006	2412.00	0.00	0.00	2412.00	2412.00	1.75	8.81
10/01/2006	2448.32	0.00	0.00	2448.32	2448.32	1.51	7.73
01/01/2007	2479.57	0.00	0.00	2479.57	2479.57	1.28	6.69
04/01/2007	2525.05	0.00	0.00	2525.05	2525.05	1.83	6.51
07/01/2007	2584.78	0.00	0.00	2584.78	2584.78	2.37	7.16
10/01/2007	2658.75	0.00	0.00	2658.75	2658.75	2.86	8.59
01/01/2008	2746.96	0.00	0.00	2746.96	2746.96	3.32	10.78
04/01/2008	2813.12	0.00	0.00	2813.12	2813.12	2.41	11.41

07/01/2008	2857.22	0.00	0.00	2857.22	2857.22	1.57	10.54
10/01/2008	2879.28	0.00	0.00	2879.28	2879.28	0.77	8.29
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Disagg Tot	Difference				
1979	4252.56	4252.56	0.00				
1980	4614.14	4614.14	0.00				
1981	4380.58	4380.58	0.00				
1982	4506.77	4506.77	0.00				
1983	3495.97	3495.97	0.00				
1984	3360.31	3360.31	0.00				
1985	3581.33	3581.33	0.00				
1986	3558.81	3558.81	0.00				
1987	3888.63	3888.63	0.00				
1988	3556.84	3556.84	0.00				
1989	3741.73	3741.73	0.00				
1990	3733.63	3733.62	0.00				
1991	4147.61	4147.61	0.00				
1992	4252.87	4252.86	0.00				
1993	4407.54	4407.54	0.00				
1994	5052.65	5052.65	0.00				
1995	5454.27	5454.27	0.00				
1996	4898.52	4898.52	0.00				
1997	5651.24	5651.24	0.00				
1998	6046.64	6046.64	0.00				
1999	4265.33	4265.33	0.00				
2000	4938.80	4938.80	0.00				
2001	6164.45	6164.45	0.00				
2002	7194.57	7194.57	0.00				
2003	6915.77	6915.77	0.00				
2004	7683.14	7683.14	0.00				
2005	8738.21	8738.21	0.00				
2006	9555.08	9555.07	0.00				
2007	10248.15	10248.15	0.00				
2008	11296.58	11296.58	0.00				

Anexo 15 Exportación Real.

EXPORT REAL Flow Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	517.70	0.00	0.00	517.70	517.70	ND	ND
04/01/1979	517.53	0.00	0.00	517.53	517.53	-0.03	ND
07/01/1979	517.19	0.00	0.00	517.19	517.19	-0.07	ND
10/01/1979	516.67	0.00	0.00	516.67	516.67	-0.10	ND
01/01/1980	515.98	0.00	0.00	515.98	515.98	-0.13	-0.33
04/01/1980	516.71	0.00	0.00	516.71	516.71	0.14	-0.16
07/01/1980	518.87	0.00	0.00	518.87	518.87	0.42	0.32
10/01/1980	522.44	0.00	0.00	522.44	522.44	0.69	1.12
01/01/1981	527.44	0.00	0.00	527.44	527.44	0.96	2.22
04/01/1981	529.33	0.00	0.00	529.33	529.33	0.36	2.44
07/01/1981	528.12	0.00	0.00	528.12	528.12	-0.23	1.78
10/01/1981	523.81	0.00	0.00	523.81	523.81	-0.82	0.26
01/01/1982	516.40	0.00	0.00	516.40	516.40	-1.42	-2.09
04/01/1982	512.56	0.00	0.00	512.56	512.56	-0.74	-3.17
07/01/1982	512.28	0.00	0.00	512.28	512.28	-0.05	-3.00
10/01/1982	515.58	0.00	0.00	515.58	515.58	0.64	-1.57
01/01/1983	522.45	0.00	0.00	522.45	522.45	1.33	1.17
04/01/1983	531.18	0.00	0.00	531.18	531.18	1.67	3.63
07/01/1983	541.78	0.00	0.00	541.78	541.78	2.00	5.76
10/01/1983	554.24	0.00	0.00	554.24	554.24	2.30	7.50
01/01/1984	568.58	0.00	0.00	568.58	568.58	2.59	8.83
04/01/1984	581.24	0.00	0.00	581.24	581.24	2.23	9.42
07/01/1984	592.23	0.00	0.00	592.23	592.23	1.89	9.31
10/01/1984	601.55	0.00	0.00	601.55	601.55	1.57	8.54
01/01/1985	609.20	0.00	0.00	609.20	609.20	1.27	7.15
04/01/1985	628.28	0.00	0.00	628.28	628.28	3.13	8.09
07/01/1985	658.78	0.00	0.00	658.78	658.78	4.85	11.24
10/01/1985	700.70	0.00	0.00	700.70	700.70	6.36	16.48
01/01/1986	754.05	0.00	0.00	754.05	754.05	7.61	23.78
04/01/1986	770.23	0.00	0.00	770.23	770.23	2.15	22.59
07/01/1986	749.23	0.00	0.00	749.23	749.23	-2.73	13.73
10/01/1986	691.07	0.00	0.00	691.07	691.07	-7.76	-1.37
01/01/1987	595.73	0.00	0.00	595.73	595.73	-13.80	-21.00
04/01/1987	551.71	0.00	0.00	551.71	551.71	-7.39	-28.37
07/01/1987	559.01	0.00	0.00	559.01	559.01	1.32	-25.39
10/01/1987	617.63	0.00	0.00	617.63	617.63	10.49	-10.63

01/01/1988	727.56	0.00	0.00	727.56	727.56	17.80	22.13
04/01/1988	801.05	0.00	0.00	801.05	801.05	10.10	45.19
07/01/1988	838.08	0.00	0.00	838.08	838.08	4.62	49.92
10/01/1988	838.65	0.00	0.00	838.65	838.65	0.07	35.79
01/01/1989	802.78	0.00	0.00	802.78	802.78	-4.28	10.34
04/01/1989	780.18	0.00	0.00	780.18	780.18	-2.82	-2.61
07/01/1989	770.84	0.00	0.00	770.84	770.84	-1.20	-8.02
10/01/1989	774.77	0.00	0.00	774.77	774.77	0.51	-7.62
01/01/1990	791.97	0.00	0.00	791.97	791.97	2.22	-1.35
04/01/1990	818.87	0.00	0.00	818.87	818.87	3.40	4.96
07/01/1990	855.46	0.00	0.00	855.46	855.46	4.47	10.98
10/01/1990	901.74	0.00	0.00	901.74	901.74	5.41	16.39
01/01/1991	957.72	0.00	0.00	957.72	957.72	6.21	20.93
04/01/1991	1006.52	0.00	0.00	1006.52	1006.52	5.10	22.92
07/01/1991	1048.14	0.00	0.00	1048.14	1048.14	4.13	22.52
10/01/1991	1082.58	0.00	0.00	1082.58	1082.58	3.29	20.05
01/01/1992	1109.84	0.00	0.00	1109.84	1109.84	2.52	15.88
04/01/1992	1121.69	0.00	0.00	1121.69	1121.69	1.07	11.44
07/01/1992	1118.14	0.00	0.00	1118.14	1118.14	-0.32	6.68
10/01/1992	1099.18	0.00	0.00	1099.18	1099.18	-1.70	1.53
01/01/1993	1064.81	0.00	0.00	1064.81	1064.81	-3.13	-4.06
04/01/1993	1049.95	0.00	0.00	1049.95	1049.95	-1.40	-6.40
07/01/1993	1054.60	0.00	0.00	1054.60	1054.60	0.44	-5.68
10/01/1993	1078.76	0.00	0.00	1078.76	1078.76	2.29	-1.86
01/01/1994	1122.42	0.00	0.00	1122.42	1122.42	4.05	5.41
04/01/1994	1165.37	0.00	0.00	1165.37	1165.37	3.83	10.99
07/01/1994	1207.59	0.00	0.00	1207.59	1207.59	3.62	14.51
10/01/1994	1249.09	0.00	0.00	1249.09	1249.09	3.44	15.79
01/01/1995	1289.87	0.00	0.00	1289.87	1289.87	3.26	14.92
04/01/1995	1318.10	0.00	0.00	1318.10	1318.10	2.19	13.11
07/01/1995	1333.79	0.00	0.00	1333.79	1333.79	1.19	10.45
10/01/1995	1336.93	0.00	0.00	1336.93	1336.93	0.24	7.03
01/01/1996	1327.53	0.00	0.00	1327.53	1327.53	-0.70	2.92
04/01/1996	1333.54	0.00	0.00	1333.54	1333.54	0.45	1.17
07/01/1996	1354.95	0.00	0.00	1354.95	1354.95	1.61	1.59
10/01/1996	1391.78	0.00	0.00	1391.78	1391.78	2.72	4.10
01/01/1997	1444.01	0.00	0.00	1444.01	1444.01	3.75	8.77
04/01/1997	1470.37	0.00	0.00	1470.37	1470.37	1.83	10.26
07/01/1997	1470.87	0.00	0.00	1470.87	1470.87	0.03	8.55
10/01/1997	1445.50	0.00	0.00	1445.50	1445.50	-1.72	3.86
01/01/1998	1394.26	0.00	0.00	1394.26	1394.26	-3.54	-3.45

04/01/1998	1369.57	0.00	0.00	1369.57	1369.57	-1.77	-6.86
07/01/1998	1371.43	0.00	0.00	1371.43	1371.43	0.14	-6.76
10/01/1998	1399.85	0.00	0.00	1399.85	1399.85	2.07	-3.16
01/01/1999	1454.81	0.00	0.00	1454.81	1454.81	3.93	4.34
04/01/1999	1491.39	0.00	0.00	1491.39	1491.39	2.51	8.89
07/01/1999	1509.57	0.00	0.00	1509.57	1509.57	1.22	10.07
10/01/1999	1509.37	0.00	0.00	1509.37	1509.37	-0.01	7.82
01/01/2000	1490.78	0.00	0.00	1490.78	1490.78	-1.23	2.47
04/01/2000	1477.60	0.00	0.00	1477.60	1477.60	-0.88	-0.92
07/01/2000	1469.81	0.00	0.00	1469.81	1469.81	-0.53	-2.63
10/01/2000	1467.42	0.00	0.00	1467.42	1467.42	-0.16	-2.78
01/01/2001	1470.44	0.00	0.00	1470.44	1470.44	0.21	-1.36
04/01/2001	1469.35	0.00	0.00	1469.35	1469.35	-0.07	-0.56
07/01/2001	1464.16	0.00	0.00	1464.16	1464.16	-0.35	-0.38
10/01/2001	1454.88	0.00	0.00	1454.88	1454.88	-0.63	-0.85
01/01/2002	1441.49	0.00	0.00	1441.49	1441.49	-0.92	-1.97
04/01/2002	1440.50	0.00	0.00	1440.50	1440.50	-0.07	-1.96
07/01/2002	1451.89	0.00	0.00	1451.89	1451.89	0.79	-0.84
10/01/2002	1475.66	0.00	0.00	1475.66	1475.66	1.64	1.43
01/01/2003	1511.82	0.00	0.00	1511.82	1511.82	2.45	4.88
04/01/2003	1558.23	0.00	0.00	1558.23	1558.23	3.07	8.17
07/01/2003	1614.87	0.00	0.00	1614.87	1614.87	3.64	11.23
10/01/2003	1681.76	0.00	0.00	1681.76	1681.76	4.14	13.97
01/01/2004	1758.89	0.00	0.00	1758.89	1758.89	4.59	16.34
04/01/2004	1824.04	0.00	0.00	1824.04	1824.04	3.70	17.06
07/01/2004	1877.23	0.00	0.00	1877.23	1877.23	2.92	16.25
10/01/2004	1918.44	0.00	0.00	1918.44	1918.44	2.20	14.07
01/01/2005	1947.69	0.00	0.00	1947.69	1947.69	1.52	10.73
04/01/2005	1984.35	0.00	0.00	1984.35	1984.35	1.88	8.79
07/01/2005	2028.43	0.00	0.00	2028.43	2028.43	2.22	8.05
10/01/2005	2079.92	0.00	0.00	2079.92	2079.92	2.54	8.42
01/01/2006	2138.84	0.00	0.00	2138.84	2138.84	2.83	9.81
04/01/2006	2182.54	0.00	0.00	2182.54	2182.54	2.04	9.99
07/01/2006	2211.04	0.00	0.00	2211.04	2211.04	1.31	9.00
10/01/2006	2224.34	0.00	0.00	2224.34	2224.34	0.60	6.94
01/01/2007	2222.43	0.00	0.00	2222.43	2222.43	-0.09	3.91
04/01/2007	2227.87	0.00	0.00	2227.87	2227.87	0.24	2.08
07/01/2007	2240.64	0.00	0.00	2240.64	2240.64	0.57	1.34
10/01/2007	2260.77	0.00	0.00	2260.77	2260.77	0.90	1.64
01/01/2008	2288.23	0.00	0.00	2288.23	2288.23	1.21	2.96
04/01/2008	2308.83	0.00	0.00	2308.83	2308.83	0.90	3.63

07/01/2008	2322.56	0.00	0.00	2322.56	2322.56	0.59	3.66
10/01/2008	2329.43	0.00	0.00	2329.43	2329.43	0.30	3.04
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Disagg Tot	Difference				
1979	2069.09	2069.09	0.00				
1980	2074.00	2074.00	0.00				
1981	2108.71	2108.70	0.00				
1982	2056.82	2056.82	0.00				
1983	2149.65	2149.65	0.00				
1984	2343.60	2343.60	0.00				
1985	2596.96	2596.96	0.00				
1986	2964.58	2964.58	0.00				
1987	2324.09	2324.09	0.00				
1988	3205.34	3205.34	0.00				
1989	3128.56	3128.56	0.00				
1990	3368.04	3368.04	0.00				
1991	4094.97	4094.97	0.00				
1992	4448.84	4448.84	0.00				
1993	4248.11	4248.11	0.00				
1994	4744.47	4744.47	0.00				
1995	5278.70	5278.70	0.00				
1996	5407.80	5407.80	0.00				
1997	5830.74	5830.74	0.00				
1998	5535.11	5535.11	0.00				
1999	5965.14	5965.14	0.00				
2000	5905.61	5905.61	0.00				
2001	5858.83	5858.83	0.00				
2002	5809.54	5809.54	0.00				
2003	6366.69	6366.69	0.00				
2004	7378.60	7378.60	0.00				
2005	8040.39	8040.39	0.00				
2006	8756.76	8756.76	0.00				
2007	8951.71	8951.71	0.00				
2008	9249.06	9249.06	0.00				

Anexo 17 Conflictos Laborales.

CL Flow Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	7.37	0.00	0.00	7.37	7.37	ND	ND
04/01/1979	8.12	0.00	0.00	8.12	8.12	10.23	ND
07/01/1979	9.63	0.00	0.00	9.63	9.63	18.56	ND
10/01/1979	11.89	0.00	0.00	11.89	11.89	23.48	ND
01/01/1980	14.90	0.00	0.00	14.90	14.90	25.36	102.30
04/01/1980	17.65	0.00	0.00	17.65	17.65	18.42	117.33
07/01/1980	20.12	0.00	0.00	20.12	20.12	14.03	109.03
10/01/1980	22.33	0.00	0.00	22.33	22.33	10.97	87.84
01/01/1981	24.27	0.00	0.00	24.27	24.27	8.68	62.85
04/01/1981	25.24	0.00	0.00	25.24	25.24	3.99	43.01
07/01/1981	25.23	0.00	0.00	25.23	25.23	-0.01	25.40
10/01/1981	24.26	0.00	0.00	24.26	24.26	-3.85	8.66
01/01/1982	22.32	0.00	0.00	22.32	22.32	-8.00	-8.02
04/01/1982	21.22	0.00	0.00	21.22	21.22	-4.95	-15.93
07/01/1982	20.95	0.00	0.00	20.95	20.95	-1.27	-16.99
10/01/1982	21.51	0.00	0.00	21.51	21.51	2.70	-11.33
01/01/1983	22.92	0.00	0.00	22.92	22.92	6.52	2.66
04/01/1983	24.01	0.00	0.00	24.01	24.01	4.78	13.17
07/01/1983	24.80	0.00	0.00	24.80	24.80	3.28	18.38
10/01/1983	25.28	0.00	0.00	25.28	25.28	1.93	17.49
01/01/1984	25.45	0.00	0.00	25.45	25.45	0.68	11.05
04/01/1984	24.94	0.00	0.00	24.94	24.94	-2.01	3.86
07/01/1984	23.74	0.00	0.00	23.74	23.74	-4.78	-4.24
10/01/1984	21.87	0.00	0.00	21.87	21.87	-7.90	-13.48
01/01/1985	19.31	0.00	0.00	19.31	19.31	-11.69	-24.11
04/01/1985	17.76	0.00	0.00	17.76	17.76	-8.01	-28.77
07/01/1985	17.23	0.00	0.00	17.23	17.23	-3.03	-27.45
10/01/1985	17.70	0.00	0.00	17.70	17.70	2.74	-19.08
01/01/1986	19.18	0.00	0.00	19.18	19.18	8.37	-0.69
04/01/1986	19.90	0.00	0.00	19.90	19.90	3.76	12.02
07/01/1986	19.86	0.00	0.00	19.86	19.86	-0.20	15.29
10/01/1986	19.06	0.00	0.00	19.06	19.06	-4.03	7.70
01/01/1987	17.50	0.00	0.00	17.50	17.50	-8.19	-8.75
04/01/1987	17.38	0.00	0.00	17.38	17.38	-0.71	-12.68
07/01/1987	18.69	0.00	0.00	18.69	18.69	7.55	-5.90
10/01/1987	21.44	0.00	0.00	21.44	21.44	14.70	12.46
01/01/1988	25.62	0.00	0.00	25.62	25.62	19.52	46.40
04/01/1988	29.65	0.00	0.00	29.65	29.65	15.71	70.61
07/01/1988	33.51	0.00	0.00	33.51	33.51	13.04	79.33

10/01/1988	37.22	0.00	0.00	37.22	37.22	11.07	73.64
01/01/1989	40.77	0.00	0.00	40.77	40.77	9.54	59.14
04/01/1989	42.78	0.00	0.00	42.78	42.78	4.93	44.31
07/01/1989	43.26	0.00	0.00	43.26	43.26	1.11	29.07
10/01/1989	42.19	0.00	0.00	42.19	42.19	-2.46	13.35
01/01/1990	39.59	0.00	0.00	39.59	39.59	-6.17	-2.91
04/01/1990	36.71	0.00	0.00	36.71	36.71	-7.27	-14.19
07/01/1990	33.56	0.00	0.00	33.56	33.56	-8.58	-22.41
10/01/1990	30.14	0.00	0.00	30.14	30.14	-10.19	-28.56
01/01/1991	26.45	0.00	0.00	26.45	26.45	-12.25	-33.19
04/01/1991	23.09	0.00	0.00	23.09	23.09	-12.69	-37.10
07/01/1991	20.07	0.00	0.00	20.07	20.07	-13.08	-40.20
10/01/1991	17.39	0.00	0.00	17.39	17.39	-13.38	-42.32
01/01/1992	15.04	0.00	0.00	15.04	15.04	-13.51	-43.14
04/01/1992	12.98	0.00	0.00	12.98	12.98	-13.66	-43.78
07/01/1992	11.22	0.00	0.00	11.22	11.22	-13.56	-44.09
10/01/1992	9.76	0.00	0.00	9.76	9.76	-13.07	-43.89
01/01/1993	8.58	0.00	0.00	8.58	8.58	-12.03	-42.93
04/01/1993	7.48	0.00	0.00	7.48	7.48	-12.84	-42.39
07/01/1993	6.45	0.00	0.00	6.45	6.45	-13.79	-42.54
10/01/1993	5.49	0.00	0.00	5.49	5.49	-14.89	-43.74
01/01/1994	4.60	0.00	0.00	4.60	4.60	-16.20	-46.40
04/01/1994	3.80	0.00	0.00	3.80	3.80	-17.29	-49.14
07/01/1994	3.10	0.00	0.00	3.10	3.10	-18.45	-51.90
10/01/1994	2.49	0.00	0.00	2.49	2.49	-19.61	-54.57
01/01/1995	1.98	0.00	0.00	1.98	1.98	-20.65	-56.98
04/01/1995	1.68	0.00	0.00	1.68	1.68	-15.03	-55.80
07/01/1995	1.60	0.00	0.00	1.60	1.60	-4.76	-48.38
10/01/1995	1.74	0.00	0.00	1.74	1.74	8.58	-30.28
01/01/1996	2.09	0.00	0.00	2.09	2.09	20.41	5.79
04/01/1996	2.50	0.00	0.00	2.50	2.50	19.32	48.58
07/01/1996	2.95	0.00	0.00	2.95	2.95	18.19	84.37
10/01/1996	3.46	0.00	0.00	3.46	3.46	17.07	98.79
01/01/1997	4.01	0.00	0.00	4.01	4.01	16.02	91.55
04/01/1997	4.43	0.00	0.00	4.43	4.43	10.41	77.24
07/01/1997	4.71	0.00	0.00	4.71	4.71	6.35	59.50
10/01/1997	4.85	0.00	0.00	4.85	4.85	3.08	40.44
01/01/1998	4.86	0.00	0.00	4.86	4.86	0.18	21.27
04/01/1998	4.62	0.00	0.00	4.62	4.62	-4.97	4.38
07/01/1998	4.13	0.00	0.00	4.13	4.13	-10.65	-12.31
10/01/1998	3.39	0.00	0.00	3.39	3.39	-17.98	-30.22
01/01/1999	2.39	0.00	0.00	2.39	2.39	-29.32	-50.77
04/01/1999	1.84	0.00	0.00	1.84	1.84	-23.17	-60.20
07/01/1999	1.72	0.00	0.00	1.72	1.72	-6.34	-58.28

10/01/1999	2.04	0.00	0.00	2.04	2.04	18.67	-39.64
01/01/2000	2.80	0.00	0.00	2.80	2.80	37.17	17.13
04/01/2000	3.09	0.00	0.00	3.09	3.09	10.07	67.81
07/01/2000	2.89	0.00	0.00	2.89	2.89	-6.32	67.83
10/01/2000	2.22	0.00	0.00	2.22	2.22	-23.26	8.53
01/01/2001	1.07	0.00	0.00	1.07	1.07	-51.84	-61.89
04/01/2001	0.58	0.00	0.00	0.58	0.58	-45.62	-81.17
07/01/2001	0.76	0.00	0.00	0.76	0.76	30.16	-73.84
10/01/2001	1.59	0.00	0.00	1.59	1.59	110.79	-28.14
01/01/2002	3.09	0.00	0.00	3.09	3.09	94.13	189.63
04/01/2002	4.16	0.00	0.00	4.16	4.16	34.33	615.41
07/01/2002	4.78	0.00	0.00	4.78	4.78	15.01	532.19
10/01/2002	4.97	0.00	0.00	4.97	4.97	3.89	211.59
01/01/2003	4.72	0.00	0.00	4.72	4.72	-5.08	52.36
04/01/2003	4.43	0.00	0.00	4.43	4.43	-6.08	6.52
07/01/2003	4.11	0.00	0.00	4.11	4.11	-7.26	-14.11
10/01/2003	3.75	0.00	0.00	3.75	3.75	-8.68	-24.50
01/01/2004	3.36	0.00	0.00	3.36	3.36	-10.43	-28.75
04/01/2004	2.96	0.00	0.00	2.96	2.96	-11.91	-33.17
07/01/2004	2.55	0.00	0.00	2.55	2.55	-13.83	-37.91
10/01/2004	2.13	0.00	0.00	2.13	2.13	-16.41	-43.16
01/01/2005	1.70	0.00	0.00	1.70	1.70	-20.06	-49.27
04/01/2005	1.65	0.00	0.00	1.65	1.65	-3.09	-44.19
07/01/2005	1.97	0.00	0.00	1.97	1.97	19.51	-22.60
10/01/2005	2.67	0.00	0.00	2.67	2.67	35.32	25.30
01/01/2006	3.74	0.00	0.00	3.74	3.74	40.14	119.63
04/01/2006	4.27	0.00	0.00	4.27	4.27	14.21	158.83
07/01/2006	4.27	0.00	0.00	4.27	4.27	-0.20	116.14
10/01/2006	3.72	0.00	0.00	3.72	3.72	-12.87	39.17
01/01/2007	2.63	0.00	0.00	2.63	2.63	-29.30	-29.79
04/01/2007	1.94	0.00	0.00	1.94	1.94	-26.14	-54.59
07/01/2007	1.66	0.00	0.00	1.66	1.66	-14.65	-61.17
10/01/2007	1.77	0.00	0.00	1.77	1.77	7.12	-52.26
01/01/2008	2.29	0.00	0.00	2.29	2.29	29.32	-12.67
04/01/2008	2.68	0.00	0.00	2.68	2.68	17.00	38.33
07/01/2008	2.95	0.00	0.00	2.95	2.95	9.69	77.78
10/01/2008	3.08	0.00	0.00	3.08	3.08	4.42	73.30
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Disagg Tot	Difference				
1979	37.00	37.00	0.00				
1980	75.00	75.00	0.00				
1981	99.00	99.00	0.00				

1982	86.00	86.00	0.00				
1983	97.00	97.00	0.00				
1984	96.00	96.00	0.00				
1985	72.00	72.00	0.00				
1986	78.00	78.00	0.00				
1987	75.00	75.00	0.00				
1988	126.00	126.00	0.00				
1989	169.00	169.00	0.00				
1990	140.00	140.00	0.00				
1991	87.00	87.00	0.00				
1992	49.00	49.00	0.00				
1993	28.00	28.00	0.00				
1994	14.00	14.00	0.00				
1995	7.00	7.00	0.00				
1996	11.00	11.00	0.00				
1997	18.00	18.00	0.00				
1998	17.00	17.00	0.00				
1999	8.00	8.00	0.00				
2000	11.00	11.00	0.00				
2001	4.00	4.00	0.00				
2002	17.00	17.00	0.00				
2003	17.00	17.00	0.00				
2004	11.00	11.00	0.00				
2005	8.00	8.00	0.00				
2006	16.00	16.00	0.00				
2007	8.00	8.00	0.00				
2008	11.00	11.00	0.00				

Anexo 18 Tasa de Desempleo.

Tasa Desempleo Index Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	0.03	0.00	0.00	0.03	0.03	ND	ND
04/01/1979	0.03	0.00	0.00	0.03	0.03	2.00	ND
07/01/1979	0.04	0.00	0.00	0.04	0.04	3.92	ND
10/01/1979	0.04	0.00	0.00	0.04	0.04	5.66	ND
01/01/1980	0.04	0.00	0.00	0.04	0.04	7.14	19.98
04/01/1980	0.04	0.00	0.00	0.04	0.04	6.42	25.18
07/01/1980	0.05	0.00	0.00	0.05	0.05	5.80	27.45
10/01/1980	0.05	0.00	0.00	0.05	0.05	5.27	26.99
01/01/1981	0.05	0.00	0.00	0.05	0.05	4.80	24.22
04/01/1981	0.05	0.00	0.00	0.05	0.05	1.75	18.77
07/01/1981	0.05	0.00	0.00	0.05	0.05	-1.06	11.07
10/01/1981	0.05	0.00	0.00	0.05	0.05	-3.88	1.42
01/01/1982	0.05	0.00	0.00	0.05	0.05	-6.95	-9.95
04/01/1982	0.05	0.00	0.00	0.05	0.05	12.64	-0.31
07/01/1982	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	29.09	30.05
10/01/1982	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	36.37	84.50
01/01/1983	0.12	0.00	0.00	0.12	0.12	36.81	171.29
04/01/1983	0.14	0.00	0.00	0.14	0.14	14.02	174.60
07/01/1983	0.14	0.00	0.00	0.14	0.14	0.99	114.85
10/01/1983	0.13	0.00	0.00	0.13	0.13	-10.21	41.47
01/01/1984	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	-23.83	-21.24
04/01/1984	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-19.56	-44.43
07/01/1984	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	-9.74	-50.34
10/01/1984	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	5.35	-41.74
01/01/1985	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	20.41	-7.90
04/01/1985	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	13.16	29.57
07/01/1985	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	8.28	55.44
10/01/1985	0.12	0.00	0.00	0.12	0.12	4.56	54.26
01/01/1986	0.12	0.00	0.00	0.12	0.12	1.40	29.91
04/01/1986	0.12	0.00	0.00	0.12	0.12	-2.05	12.45
07/01/1986	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	-5.59	-1.95
10/01/1986	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	-9.62	-15.24
01/01/1987	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-14.74	-28.74
04/01/1987	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	-12.56	-36.39
07/01/1987	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	-8.96	-38.66
10/01/1987	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	-3.90	-34.78

01/01/1988	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	2.12	-21.88
04/01/1988	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	3.58	-7.45
07/01/1988	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	4.91	6.65
10/01/1988	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	6.06	17.71
01/01/1989	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	7.02	23.36
04/01/1989	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	1.74	21.16
07/01/1989	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-3.03	11.98
10/01/1989	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	-8.02	-2.89
01/01/1990	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	-14.03	-21.99
04/01/1990	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	-7.81	-29.32
07/01/1990	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	0.75	-26.55
10/01/1990	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	9.91	-12.24
01/01/1991	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	17.35	19.80
04/01/1991	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	10.95	44.18
07/01/1991	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	6.40	52.26
10/01/1991	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	2.76	42.36
01/01/1992	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-0.48	20.73
04/01/1992	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-1.14	7.58
07/01/1992	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-1.82	-0.73
10/01/1992	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-2.53	-5.84
01/01/1993	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-3.29	-8.50
04/01/1993	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-1.56	-8.89
07/01/1993	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	0.29	-6.93
10/01/1993	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	2.16	-2.45
01/01/1994	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	3.94	4.84
04/01/1994	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-0.06	6.43
07/01/1994	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-3.91	1.97
10/01/1994	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-8.08	-8.25
01/01/1995	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	-13.15	-23.34
04/01/1995	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	-4.89	-27.04
07/01/1995	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	5.65	-19.78
10/01/1995	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	15.56	0.85
01/01/1996	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	22.30	42.02
04/01/1996	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	10.99	65.73
07/01/1996	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	3.37	62.15
10/01/1996	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	-3.05	36.04
01/01/1997	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	-9.66	0.49
04/01/1997	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-5.81	-14.72
07/01/1997	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-0.99	-18.32
10/01/1997	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	4.24	-12.18
01/01/1998	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	9.09	6.04

04/01/1998	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	9.86	23.68
07/01/1998	0.12	0.00	0.00	0.12	0.12	10.36	37.86
10/01/1998	0.14	0.00	0.00	0.14	0.14	10.65	46.35
01/01/1999	0.15	0.00	0.00	0.15	0.15	10.77	48.60
04/01/1999	0.16	0.00	0.00	0.16	0.16	3.95	40.61
07/01/1999	0.15	0.00	0.00	0.15	0.15	-1.74	25.19
10/01/1999	0.14	0.00	0.00	0.14	0.14	-7.42	4.74
01/01/2000	0.12	0.00	0.00	0.12	0.12	-14.11	-18.78
04/01/2000	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	-12.92	-31.97
07/01/2000	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	-10.81	-38.25
10/01/2000	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-7.61	-38.37
01/01/2001	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-3.35	-30.65
04/01/2001	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-3.23	-22.93
07/01/2001	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-3.09	-16.26
10/01/2001	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-2.94	-12.02
01/01/2002	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-2.77	-11.49
04/01/2002	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-0.15	-8.68
07/01/2002	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	2.54	-3.37
10/01/2002	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	5.11	4.64
01/01/2003	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	7.36	15.54
04/01/2003	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	5.59	22.18
07/01/2003	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	4.09	24.02
10/01/2003	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	2.77	21.27
01/01/2004	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	1.57	14.73
04/01/2004	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	0.37	9.07
07/01/2004	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	-0.80	3.94
10/01/2004	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	-1.99	-0.88
01/01/2005	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-3.24	-5.58
04/01/2005	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-1.79	-7.61
07/01/2005	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-0.24	-7.09
10/01/2005	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	1.35	-3.91
01/01/2006	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	2.90	2.19
04/01/2006	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-1.29	2.70
07/01/2006	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-5.48	-2.69
10/01/2006	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-10.20	-13.79
01/01/2007	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	-16.27	-29.85
04/01/2007	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	-11.59	-37.17
07/01/2007	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	-4.22	-36.33
10/01/2007	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	4.86	-25.65
01/01/2008	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	13.48	0.77
04/01/2008	0.07	0.00	0.00	0.07	0.07	8.91	24.12

07/01/2008	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	5.45	36.66
10/01/2008	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	2.59	33.70
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Disagg Avg	Difference				
1979	0.04	0.04	0.00				
1980	0.05	0.05	0.00				
1981	0.05	0.05	0.00				
1982	0.06	0.06	0.00				
1983	0.14	0.14	0.00				
1984	0.08	0.08	0.00				
1985	0.11	0.10	0.00				
1986	0.11	0.11	0.00				
1987	0.07	0.07	0.00				
1988	0.07	0.07	0.00				
1989	0.08	0.08	0.00				
1990	0.06	0.06	0.00				
1991	0.09	0.09	0.00				
1992	0.09	0.09	0.00				
1993	0.08	0.08	0.00				
1994	0.08	0.08	0.00				
1995	0.07	0.07	0.00				
1996	0.10	0.10	0.00				
1997	0.09	0.09	0.00				
1998	0.12	0.12	0.00				
1999	0.15	0.15	0.00				
2000	0.10	0.10	0.00				
2001	0.08	0.08	0.00				
2002	0.08	0.08	0.00				
2003	0.09	0.09	0.00				
2004	0.10	0.10	0.00				
2005	0.09	0.09	0.00				
2006	0.09	0.09	0.00				
2007	0.06	0.06	0.00				
2008	0.08	0.08	0.00				

Anexo 19 Población Económicamente Activa.

PEA StockL Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	2218.25	0.00	0.00	2218.25	2218.25	ND	ND
04/01/1979	2218.25	0.00	0.00	2218.25	2218.25	0.00	ND
07/01/1979	2218.25	0.00	0.00	2218.25	2218.25	0.00	ND
10/01/1979	2218.25	0.00	0.00	2218.25	2218.25	0.00	ND
01/01/1980	2284.44	0.00	0.00	2284.44	2284.44	2.98	2.98
04/01/1980	2350.62	0.00	0.00	2350.62	2350.62	2.90	5.97
07/01/1980	2416.81	0.00	0.00	2416.81	2416.81	2.82	8.95
10/01/1980	2483.00	0.00	0.00	2483.00	2483.00	2.74	11.94
01/01/1981	2505.75	0.00	0.00	2505.75	2505.75	0.92	9.69
04/01/1981	2528.50	0.00	0.00	2528.50	2528.50	0.91	7.57
07/01/1981	2551.25	0.00	0.00	2551.25	2551.25	0.90	5.56
10/01/1981	2574.00	0.00	0.00	2574.00	2574.00	0.89	3.66
01/01/1982	2599.25	0.00	0.00	2599.25	2599.25	0.98	3.73
04/01/1982	2624.50	0.00	0.00	2624.50	2624.50	0.97	3.80
07/01/1982	2649.75	0.00	0.00	2649.75	2649.75	0.96	3.86
10/01/1982	2675.00	0.00	0.00	2675.00	2675.00	0.95	3.92
01/01/1983	2702.25	0.00	0.00	2702.25	2702.25	1.02	3.96
04/01/1983	2729.50	0.00	0.00	2729.50	2729.50	1.01	4.00
07/01/1983	2756.75	0.00	0.00	2756.75	2756.75	1.00	4.04
10/01/1983	2784.00	0.00	0.00	2784.00	2784.00	0.99	4.07
01/01/1984	2812.25	0.00	0.00	2812.25	2812.25	1.01	4.07
04/01/1984	2840.50	0.00	0.00	2840.50	2840.50	1.00	4.07
07/01/1984	2868.75	0.00	0.00	2868.75	2868.75	0.99	4.06
10/01/1984	2897.00	0.00	0.00	2897.00	2897.00	0.98	4.06
01/01/1985	2927.00	0.00	0.00	2927.00	2927.00	1.04	4.08
04/01/1985	2957.00	0.00	0.00	2957.00	2957.00	1.02	4.10
07/01/1985	2987.00	0.00	0.00	2987.00	2987.00	1.01	4.12
10/01/1985	3017.00	0.00	0.00	3017.00	3017.00	1.00	4.14
01/01/1986	3048.00	0.00	0.00	3048.00	3048.00	1.03	4.13
04/01/1986	3079.00	0.00	0.00	3079.00	3079.00	1.02	4.13
07/01/1986	3110.00	0.00	0.00	3110.00	3110.00	1.01	4.12
10/01/1986	3141.00	0.00	0.00	3141.00	3141.00	1.00	4.11
01/01/1987	3172.75	0.00	0.00	3172.75	3172.75	1.01	4.09
04/01/1987	3204.50	0.00	0.00	3204.50	3204.50	1.00	4.08
07/01/1987	3236.25	0.00	0.00	3236.25	3236.25	0.99	4.06

10/01/1987	3268.00	0.00	0.00	3268.00	3268.00	0.98	4.04
01/01/1988	3301.25	0.00	0.00	3301.25	3301.25	1.02	4.05
04/01/1988	3334.50	0.00	0.00	3334.50	3334.50	1.01	4.06
07/01/1988	3367.75	0.00	0.00	3367.75	3367.75	1.00	4.06
10/01/1988	3401.00	0.00	0.00	3401.00	3401.00	0.99	4.07
01/01/1989	3435.50	0.00	0.00	3435.50	3435.50	1.01	4.07
04/01/1989	3470.00	0.00	0.00	3470.00	3470.00	1.00	4.06
07/01/1989	3504.50	0.00	0.00	3504.50	3504.50	0.99	4.06
10/01/1989	3539.00	0.00	0.00	3539.00	3539.00	0.98	4.06
01/01/1990	3574.75	0.00	0.00	3574.75	3574.75	1.01	4.05
04/01/1990	3610.50	0.00	0.00	3610.50	3610.50	1.00	4.05
07/01/1990	3646.25	0.00	0.00	3646.25	3646.25	0.99	4.04
10/01/1990	3682.00	0.00	0.00	3682.00	3682.00	0.98	4.04
01/01/1991	3724.75	0.00	0.00	3724.75	3724.75	1.16	4.20
04/01/1991	3767.50	0.00	0.00	3767.50	3767.50	1.15	4.35
07/01/1991	3810.25	0.00	0.00	3810.25	3810.25	1.13	4.50
10/01/1991	3853.00	0.00	0.00	3853.00	3853.00	1.12	4.64
01/01/1992	3898.50	0.00	0.00	3898.50	3898.50	1.18	4.66
04/01/1992	3944.00	0.00	0.00	3944.00	3944.00	1.17	4.68
07/01/1992	3989.50	0.00	0.00	3989.50	3989.50	1.15	4.70
10/01/1992	4035.00	0.00	0.00	4035.00	4035.00	1.14	4.72
01/01/1993	4081.50	0.00	0.00	4081.50	4081.50	1.15	4.69
04/01/1993	4128.00	0.00	0.00	4128.00	4128.00	1.14	4.67
07/01/1993	4174.50	0.00	0.00	4174.50	4174.50	1.13	4.64
10/01/1993	4221.00	0.00	0.00	4221.00	4221.00	1.11	4.61
01/01/1994	4267.75	0.00	0.00	4267.75	4267.75	1.11	4.56
04/01/1994	4314.50	0.00	0.00	4314.50	4314.50	1.10	4.52
07/01/1994	4361.25	0.00	0.00	4361.25	4361.25	1.08	4.47
10/01/1994	4408.00	0.00	0.00	4408.00	4408.00	1.07	4.43
01/01/1995	4453.75	0.00	0.00	4453.75	4453.75	1.04	4.36
04/01/1995	4499.50	0.00	0.00	4499.50	4499.50	1.03	4.29
07/01/1995	4545.25	0.00	0.00	4545.25	4545.25	1.02	4.22
10/01/1995	4591.00	0.00	0.00	4591.00	4591.00	1.01	4.15
01/01/1996	4642.25	0.00	0.00	4642.25	4642.25	1.12	4.23
04/01/1996	4693.50	0.00	0.00	4693.50	4693.50	1.10	4.31
07/01/1996	4744.75	0.00	0.00	4744.75	4744.75	1.09	4.39
10/01/1996	4796.00	0.00	0.00	4796.00	4796.00	1.08	4.47
01/01/1997	4821.25	0.00	0.00	4821.25	4821.25	0.53	3.86
04/01/1997	4846.50	0.00	0.00	4846.50	4846.50	0.52	3.26
07/01/1997	4871.75	0.00	0.00	4871.75	4871.75	0.52	2.68
10/01/1997	4897.00	0.00	0.00	4897.00	4897.00	0.52	2.11

01/01/1998	4969.50	0.00	0.00	4969.50	4969.50	1.48	3.07
04/01/1998	5042.00	0.00	0.00	5042.00	5042.00	1.46	4.03
07/01/1998	5114.50	0.00	0.00	5114.50	5114.50	1.44	4.98
10/01/1998	5187.00	0.00	0.00	5187.00	5187.00	1.42	5.92
01/01/1999	5236.25	0.00	0.00	5236.25	5236.25	0.95	5.37
04/01/1999	5285.50	0.00	0.00	5285.50	5285.50	0.94	4.83
07/01/1999	5334.75	0.00	0.00	5334.75	5334.75	0.93	4.31
10/01/1999	5384.00	0.00	0.00	5384.00	5384.00	0.92	3.80
01/01/2000	5434.00	0.00	0.00	5434.00	5434.00	0.93	3.78
04/01/2000	5484.00	0.00	0.00	5484.00	5484.00	0.92	3.76
07/01/2000	5534.00	0.00	0.00	5534.00	5534.00	0.91	3.73
10/01/2000	5584.00	0.00	0.00	5584.00	5584.00	0.90	3.71
01/01/2001	5635.25	0.00	0.00	5635.25	5635.25	0.92	3.70
04/01/2001	5686.50	0.00	0.00	5686.50	5686.50	0.91	3.69
07/01/2001	5737.75	0.00	0.00	5737.75	5737.75	0.90	3.68
10/01/2001	5789.00	0.00	0.00	5789.00	5789.00	0.89	3.67
01/01/2002	5736.00	0.00	0.00	5736.00	5736.00	-0.92	1.79
04/01/2002	5683.00	0.00	0.00	5683.00	5683.00	-0.92	-0.06
07/01/2002	5630.00	0.00	0.00	5630.00	5630.00	-0.93	-1.88
10/01/2002	5577.00	0.00	0.00	5577.00	5577.00	-0.94	-3.66
01/01/2003	5627.25	0.00	0.00	5627.25	5627.25	0.90	-1.90
04/01/2003	5677.50	0.00	0.00	5677.50	5677.50	0.89	-0.10
07/01/2003	5727.75	0.00	0.00	5727.75	5727.75	0.89	1.74
10/01/2003	5778.00	0.00	0.00	5778.00	5778.00	0.88	3.60
01/01/2004	5876.75	0.00	0.00	5876.75	5876.75	1.71	4.43
04/01/2004	5975.50	0.00	0.00	5975.50	5975.50	1.68	5.25
07/01/2004	6074.25	0.00	0.00	6074.25	6074.25	1.65	6.05
10/01/2004	6173.00	0.00	0.00	6173.00	6173.00	1.63	6.84
01/01/2005	6218.50	0.00	0.00	6218.50	6218.50	0.74	5.82
04/01/2005	6264.00	0.00	0.00	6264.00	6264.00	0.73	4.83
07/01/2005	6309.50	0.00	0.00	6309.50	6309.50	0.73	3.87
10/01/2005	6355.00	0.00	0.00	6355.00	6355.00	0.72	2.95
01/01/2006	6400.75	0.00	0.00	6400.75	6400.75	0.72	2.93
04/01/2006	6446.50	0.00	0.00	6446.50	6446.50	0.71	2.91
07/01/2006	6492.25	0.00	0.00	6492.25	6492.25	0.71	2.90
10/01/2006	6538.00	0.00	0.00	6538.00	6538.00	0.70	2.88
01/01/2007	6584.25	0.00	0.00	6584.25	6584.25	0.71	2.87
04/01/2007	6630.50	0.00	0.00	6630.50	6630.50	0.70	2.85
07/01/2007	6676.75	0.00	0.00	6676.75	6676.75	0.70	2.84
10/01/2007	6723.00	0.00	0.00	6723.00	6723.00	0.69	2.83
01/01/2008	6769.50	0.00	0.00	6769.50	6769.50	0.69	2.81

04/01/2008	6816.00	0.00	0.00	6816.00	6816.00	0.69	2.80
07/01/2008	6862.50	0.00	0.00	6862.50	6862.50	0.68	2.78
10/01/2008	6909.00	0.00	0.00	6909.00	6909.00	0.68	2.77
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Last Value	Difference				
1979	2218.25	2218.25	0.00				
1980	2483.00	2483.00	0.00				
1981	2574.00	2574.00	0.00				
1982	2675.00	2675.00	0.00				
1983	2784.00	2784.00	0.00				
1984	2897.00	2897.00	0.00				
1985	3017.00	3017.00	0.00				
1986	3141.00	3141.00	0.00				
1987	3268.00	3268.00	0.00				
1988	3401.00	3401.00	0.00				
1989	3539.00	3539.00	0.00				
1990	3682.00	3682.00	0.00				
1991	3853.00	3853.00	0.00				
1992	4035.00	4035.00	0.00				
1993	4221.00	4221.00	0.00				
1994	4408.00	4408.00	0.00				
1995	4591.00	4591.00	0.00				
1996	4796.00	4796.00	0.00				
1997	4897.00	4897.00	0.00				
1998	5187.00	5187.00	0.00				
1999	5384.00	5384.00	0.00				
2000	5584.00	5584.00	0.00				
2001	5789.00	5789.00	0.00				
2002	5577.00	5577.00	0.00				
2003	5778.00	5778.00	0.00				
2004	6173.00	6173.00	0.00				
2005	6355.00	6355.00	0.00				
2006	6538.00	6538.00	0.00				
2007	6723.00	6723.00	0.00				
2008	6909.00	6909.00	0.00				

Anexo 20 Población.

POBLACION StockL Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	7743360.00	0.00	0.00	7743360.00	7743360.00	ND	ND
04/01/1979	7743360.00	0.00	0.00	7743360.00	7743360.00	0.00	ND
07/01/1979	7743360.00	0.00	0.00	7743360.00	7743360.00	0.00	ND
10/01/1979	7743360.00	0.00	0.00	7743360.00	7743360.00	0.00	ND
01/01/1980	7797870.50	0.00	0.00	7797870.50	7797870.50	0.70	0.70
04/01/1980	7852381.00	0.00	0.00	7852381.00	7852381.00	0.70	1.41
07/01/1980	7906891.50	0.00	0.00	7906891.50	7906891.50	0.69	2.11
10/01/1980	7961402.00	0.00	0.00	7961402.00	7961402.00	0.69	2.82
01/01/1981	8016831.50	0.00	0.00	8016831.50	8016831.50	0.70	2.81
04/01/1981	8072261.00	0.00	0.00	8072261.00	8072261.00	0.69	2.80
07/01/1981	8127690.50	0.00	0.00	8127690.50	8127690.50	0.69	2.79
10/01/1981	8183120.00	0.00	0.00	8183120.00	8183120.00	0.68	2.78
01/01/1982	8239603.25	0.00	0.00	8239603.25	8239603.25	0.69	2.78
04/01/1982	8296086.50	0.00	0.00	8296086.50	8296086.50	0.69	2.77
07/01/1982	8352569.75	0.00	0.00	8352569.75	8352569.75	0.68	2.77
10/01/1982	8409053.00	0.00	0.00	8409053.00	8409053.00	0.68	2.76
01/01/1983	8466258.00	0.00	0.00	8466258.00	8466258.00	0.68	2.75
04/01/1983	8523463.00	0.00	0.00	8523463.00	8523463.00	0.68	2.74
07/01/1983	8580668.00	0.00	0.00	8580668.00	8580668.00	0.67	2.73
10/01/1983	8637873.00	0.00	0.00	8637873.00	8637873.00	0.67	2.72
01/01/1984	8695467.00	0.00	0.00	8695467.00	8695467.00	0.67	2.71
04/01/1984	8753061.00	0.00	0.00	8753061.00	8753061.00	0.66	2.69
07/01/1984	8810655.00	0.00	0.00	8810655.00	8810655.00	0.66	2.68
10/01/1984	8868249.00	0.00	0.00	8868249.00	8868249.00	0.65	2.67
01/01/1985	8925899.75	0.00	0.00	8925899.75	8925899.75	0.65	2.65
04/01/1985	8983550.50	0.00	0.00	8983550.50	8983550.50	0.65	2.63
07/01/1985	9041201.25	0.00	0.00	9041201.25	9041201.25	0.64	2.62
10/01/1985	9098852.00	0.00	0.00	9098852.00	9098852.00	0.64	2.60
01/01/1986	9156548.00	0.00	0.00	9156548.00	9156548.00	0.63	2.58
04/01/1986	9214244.00	0.00	0.00	9214244.00	9214244.00	0.63	2.57
07/01/1986	9271940.00	0.00	0.00	9271940.00	9271940.00	0.63	2.55
10/01/1986	9329636.00	0.00	0.00	9329636.00	9329636.00	0.62	2.54
01/01/1987	9387599.25	0.00	0.00	9387599.25	9387599.25	0.62	2.52
04/01/1987	9445562.50	0.00	0.00	9445562.50	9445562.50	0.62	2.51
07/01/1987	9503525.75	0.00	0.00	9503525.75	9503525.75	0.61	2.50
10/01/1987	9561489.00	0.00	0.00	9561489.00	9561489.00	0.61	2.49

01/01/1988	9619736.00	0.00	0.00	9619736.00	9619736.00	0.61	2.47
04/01/1988	9677983.00	0.00	0.00	9677983.00	9677983.00	0.61	2.46
07/01/1988	9736230.00	0.00	0.00	9736230.00	9736230.00	0.60	2.45
10/01/1988	9794477.00	0.00	0.00	9794477.00	9794477.00	0.60	2.44
01/01/1989	9853025.25	0.00	0.00	9853025.25	9853025.25	0.60	2.43
04/01/1989	9911573.50	0.00	0.00	9911573.50	9911573.50	0.59	2.41
07/01/1989	9970121.75	0.00	0.00	9970121.75	9970121.75	0.59	2.40
10/01/1989	10028670.00	0.00	0.00	10028670.00	10028670.00	0.59	2.39
01/01/1990	10087536.75	0.00	0.00	10087536.75	10087536.75	0.59	2.38
04/01/1990	10146403.50	0.00	0.00	10146403.50	10146403.50	0.58	2.37
07/01/1990	10205270.25	0.00	0.00	10205270.25	10205270.25	0.58	2.36
10/01/1990	10264137.00	0.00	0.00	10264137.00	10264137.00	0.58	2.35
01/01/1991	10323485.00	0.00	0.00	10323485.00	10323485.00	0.58	2.34
04/01/1991	10382833.00	0.00	0.00	10382833.00	10382833.00	0.57	2.33
07/01/1991	10442181.00	0.00	0.00	10442181.00	10442181.00	0.57	2.32
10/01/1991	10501529.00	0.00	0.00	10501529.00	10501529.00	0.57	2.31
01/01/1992	10561346.50	0.00	0.00	10561346.50	10561346.50	0.57	2.30
04/01/1992	10621164.00	0.00	0.00	10621164.00	10621164.00	0.57	2.30
07/01/1992	10680981.50	0.00	0.00	10680981.50	10680981.50	0.56	2.29
10/01/1992	10740799.00	0.00	0.00	10740799.00	10740799.00	0.56	2.28
01/01/1993	10800842.25	0.00	0.00	10800842.25	10800842.25	0.56	2.27
04/01/1993	10860885.50	0.00	0.00	10860885.50	10860885.50	0.56	2.26
07/01/1993	10920928.75	0.00	0.00	10920928.75	10920928.75	0.55	2.25
10/01/1993	10980972.00	0.00	0.00	10980972.00	10980972.00	0.55	2.24
01/01/1994	11032479.00	0.00	0.00	11032479.00	11032479.00	0.47	2.14
04/01/1994	11083986.00	0.00	0.00	11083986.00	11083986.00	0.47	2.05
07/01/1994	11135493.00	0.00	0.00	11135493.00	11135493.00	0.46	1.96
10/01/1994	11187000.00	0.00	0.00	11187000.00	11187000.00	0.46	1.88
01/01/1995	11239500.00	0.00	0.00	11239500.00	11239500.00	0.47	1.88
04/01/1995	11292000.00	0.00	0.00	11292000.00	11292000.00	0.47	1.88
07/01/1995	11344500.00	0.00	0.00	11344500.00	11344500.00	0.46	1.88
10/01/1995	11397000.00	0.00	0.00	11397000.00	11397000.00	0.46	1.88
01/01/1996	11445500.00	0.00	0.00	11445500.00	11445500.00	0.43	1.83
04/01/1996	11494000.00	0.00	0.00	11494000.00	11494000.00	0.42	1.79
07/01/1996	11542500.00	0.00	0.00	11542500.00	11542500.00	0.42	1.75
10/01/1996	11591000.00	0.00	0.00	11591000.00	11591000.00	0.42	1.70
01/01/1997	11636500.00	0.00	0.00	11636500.00	11636500.00	0.39	1.67
04/01/1997	11682000.00	0.00	0.00	11682000.00	11682000.00	0.39	1.64
07/01/1997	11727500.00	0.00	0.00	11727500.00	11727500.00	0.39	1.60
10/01/1997	11773000.00	0.00	0.00	11773000.00	11773000.00	0.39	1.57
01/01/1998	11816750.00	0.00	0.00	11816750.00	11816750.00	0.37	1.55

04/01/1998	11860500.00	0.00	0.00	11860500.00	11860500.00	0.37	1.53
07/01/1998	11904250.00	0.00	0.00	11904250.00	11904250.00	0.37	1.51
10/01/1998	11948000.00	0.00	0.00	11948000.00	11948000.00	0.37	1.49
01/01/1999	11991250.00	0.00	0.00	11991250.00	11991250.00	0.36	1.48
04/01/1999	12034500.00	0.00	0.00	12034500.00	12034500.00	0.36	1.47
07/01/1999	12077750.00	0.00	0.00	12077750.00	12077750.00	0.36	1.46
10/01/1999	12121000.00	0.00	0.00	12121000.00	12121000.00	0.36	1.45
01/01/2000	12165500.00	0.00	0.00	12165500.00	12165500.00	0.37	1.45
04/01/2000	12210000.00	0.00	0.00	12210000.00	12210000.00	0.37	1.46
07/01/2000	12254500.00	0.00	0.00	12254500.00	12254500.00	0.36	1.46
10/01/2000	12299000.00	0.00	0.00	12299000.00	12299000.00	0.36	1.47
01/01/2001	12344250.00	0.00	0.00	12344250.00	12344250.00	0.37	1.47
04/01/2001	12389500.00	0.00	0.00	12389500.00	12389500.00	0.37	1.47
07/01/2001	12434750.00	0.00	0.00	12434750.00	12434750.00	0.37	1.47
10/01/2001	12480000.00	0.00	0.00	12480000.00	12480000.00	0.36	1.47
01/01/2002	12525250.00	0.00	0.00	12525250.00	12525250.00	0.36	1.47
04/01/2002	12570500.00	0.00	0.00	12570500.00	12570500.00	0.36	1.46
07/01/2002	12615750.00	0.00	0.00	12615750.00	12615750.00	0.36	1.46
10/01/2002	12661000.00	0.00	0.00	12661000.00	12661000.00	0.36	1.45
01/01/2003	12706500.00	0.00	0.00	12706500.00	12706500.00	0.36	1.45
04/01/2003	12752000.00	0.00	0.00	12752000.00	12752000.00	0.36	1.44
07/01/2003	12797500.00	0.00	0.00	12797500.00	12797500.00	0.36	1.44
10/01/2003	12843000.00	0.00	0.00	12843000.00	12843000.00	0.36	1.44
01/01/2004	12889000.00	0.00	0.00	12889000.00	12889000.00	0.36	1.44
04/01/2004	12935000.00	0.00	0.00	12935000.00	12935000.00	0.36	1.44
07/01/2004	12981000.00	0.00	0.00	12981000.00	12981000.00	0.36	1.43
10/01/2004	13027000.00	0.00	0.00	13027000.00	13027000.00	0.35	1.43
01/01/2005	13074000.00	0.00	0.00	13074000.00	13074000.00	0.36	1.44
04/01/2005	13121000.00	0.00	0.00	13121000.00	13121000.00	0.36	1.44
07/01/2005	13168000.00	0.00	0.00	13168000.00	13168000.00	0.36	1.44
10/01/2005	13215000.00	0.00	0.00	13215000.00	13215000.00	0.36	1.44
01/01/2006	13263250.00	0.00	0.00	13263250.00	13263250.00	0.37	1.45
04/01/2006	13311500.00	0.00	0.00	13311500.00	13311500.00	0.36	1.45
07/01/2006	13359750.00	0.00	0.00	13359750.00	13359750.00	0.36	1.46
10/01/2006	13408000.00	0.00	0.00	13408000.00	13408000.00	0.36	1.46
01/01/2007	13457250.00	0.00	0.00	13457250.00	13457250.00	0.37	1.46
04/01/2007	13506500.00	0.00	0.00	13506500.00	13506500.00	0.37	1.46
07/01/2007	13555750.00	0.00	0.00	13555750.00	13555750.00	0.36	1.47
10/01/2007	13605000.00	0.00	0.00	13605000.00	13605000.00	0.36	1.47
01/01/2008	13655023.75	0.00	0.00	13655023.75	13655023.75	0.37	1.47
04/01/2008	13705047.50	0.00	0.00	13705047.50	13705047.50	0.37	1.47

07/01/2008	13755071.25	0.00	0.00	13755071.25	13755071.25	0.37	1.47
10/01/2008	13805095.00	0.00	0.00	13805095.00	13805095.00	0.36	1.47
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Last Value	Difference				
1979	7743360.00	7743360.00	0.00				
1980	7961402.00	7961402.00	0.00				
1981	8183120.00	8183120.00	0.00				
1982	8409053.00	8409053.00	0.00				
1983	8637873.00	8637873.00	0.00				
1984	8868249.00	8868249.00	0.00				
1985	9098852.00	9098852.00	0.00				
1986	9329636.00	9329636.00	0.00				
1987	9561489.00	9561489.00	0.00				
1988	9794477.00	9794477.00	0.00				
1989	10028670.00	10028670.00	0.00				
1990	10264137.00	10264137.00	0.00				
1991	10501529.00	10501529.00	0.00				
1992	10740799.00	10740799.00	0.00				
1993	10980972.00	10980972.00	0.00				
1994	11187000.00	11187000.00	0.00				
1995	11397000.00	11397000.00	0.00				
1996	11591000.00	11591000.00	0.00				
1997	11773000.00	11773000.00	0.00				
1998	11948000.00	11948000.00	0.00				
1999	12121000.00	12121000.00	0.00				
2000	12299000.00	12299000.00	0.00				
2001	12480000.00	12480000.00	0.00				
2002	12661000.00	12661000.00	0.00				
2003	12843000.00	12843000.00	0.00				
2004	13027000.00	13027000.00	0.00				
2005	13215000.00	13215000.00	0.00				
2006	13408000.00	13408000.00	0.00				
2007	13605000.00	13605000.00	0.00				
2008	13805095.00	13805095.00	0.00				

Anexo 21 Inflación.

INFLACION Index Boot,Feibes,Lisman FD							
Date	Val.	Std. Dev.	Reliab. Ind.	Low	High	T-1 Growth	T-4 Growth
01/01/1979	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	ND	ND
04/01/1979	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	0.88	ND
07/01/1979	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	1.73	ND
10/01/1979	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	2.56	ND
01/01/1980	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	3.33	8.75
04/01/1980	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	5.45	13.68
07/01/1980	0.12	0.00	0.00	0.12	0.12	7.28	19.87
10/01/1980	0.13	0.00	0.00	0.13	0.13	8.75	27.11
01/01/1981	0.15	0.00	0.00	0.15	0.15	9.86	35.15
04/01/1981	0.15	0.00	0.00	0.15	0.15	2.07	30.82
07/01/1981	0.14	0.00	0.00	0.14	0.14	-4.74	16.16
10/01/1981	0.12	0.00	0.00	0.12	0.12	-12.08	-6.09
01/01/1982	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	-21.82	-33.17
04/01/1982	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	15.36	-24.46
07/01/1982	0.17	0.00	0.00	0.17	0.17	50.82	19.59
10/01/1982	0.27	0.00	0.00	0.27	0.27	58.56	115.69
01/01/1983	0.41	0.00	0.00	0.41	0.41	52.62	321.05
04/01/1983	0.49	0.00	0.00	0.49	0.49	20.45	339.61
07/01/1983	0.52	0.00	0.00	0.52	0.52	5.33	207.00
10/01/1983	0.49	0.00	0.00	0.49	0.49	-6.00	81.99
01/01/1984	0.40	0.00	0.00	0.40	0.40	-18.15	-2.40
04/01/1984	0.34	0.00	0.00	0.34	0.34	-16.11	-32.02
07/01/1984	0.30	0.00	0.00	0.30	0.30	-11.96	-43.18
10/01/1984	0.28	0.00	0.00	0.28	0.28	-5.36	-42.79
01/01/1985	0.29	0.00	0.00	0.29	0.29	3.02	-27.99
04/01/1985	0.29	0.00	0.00	0.29	0.29	0.18	-14.01
07/01/1985	0.28	0.00	0.00	0.28	0.28	-2.56	-4.82
10/01/1985	0.27	0.00	0.00	0.27	0.27	-5.44	-4.90
01/01/1986	0.24	0.00	0.00	0.24	0.24	-8.73	-15.75
04/01/1986	0.23	0.00	0.00	0.23	0.23	-6.01	-20.96
07/01/1986	0.22	0.00	0.00	0.22	0.22	-2.61	-20.99
10/01/1986	0.22	0.00	0.00	0.22	0.22	1.21	-15.44
01/01/1987	0.24	0.00	0.00	0.24	0.24	5.04	-2.68
04/01/1987	0.26	0.00	0.00	0.26	0.26	11.76	15.72
07/01/1987	0.31	0.00	0.00	0.31	0.31	16.76	38.72
10/01/1987	0.37	0.00	0.00	0.37	0.37	19.69	64.05

01/01/1988	0.45	0.00	0.00	0.45	0.45	20.91	88.84
04/01/1988	0.53	0.00	0.00	0.53	0.53	18.00	99.38
07/01/1988	0.61	0.00	0.00	0.61	0.61	15.85	97.83
10/01/1988	0.70	0.00	0.00	0.70	0.70	14.20	88.76
01/01/1989	0.79	0.00	0.00	0.79	0.79	12.89	76.24
04/01/1989	0.82	0.00	0.00	0.82	0.82	4.30	55.77
07/01/1989	0.80	0.00	0.00	0.80	0.80	-2.70	30.82
10/01/1989	0.72	0.00	0.00	0.72	0.72	-9.79	3.34
01/01/1990	0.59	0.00	0.00	0.59	0.59	-18.63	-25.52
04/01/1990	0.49	0.00	0.00	0.49	0.49	-16.00	-40.01
07/01/1990	0.44	0.00	0.00	0.44	0.44	-10.84	-45.02
10/01/1990	0.43	0.00	0.00	0.43	0.43	-2.94	-40.85
01/01/1991	0.45	0.00	0.00	0.45	0.45	6.46	-22.61
04/01/1991	0.48	0.00	0.00	0.48	0.48	5.46	-2.84
07/01/1991	0.50	0.00	0.00	0.50	0.50	4.61	14.00
10/01/1991	0.52	0.00	0.00	0.52	0.52	3.86	21.99
01/01/1992	0.54	0.00	0.00	0.54	0.54	3.19	18.24
04/01/1992	0.54	0.00	0.00	0.54	0.54	1.55	13.85
07/01/1992	0.54	0.00	0.00	0.54	0.54	0.00	8.84
10/01/1992	0.54	0.00	0.00	0.54	0.54	-1.52	3.20
01/01/1993	0.52	0.00	0.00	0.52	0.52	-3.09	-3.08
04/01/1993	0.49	0.00	0.00	0.49	0.49	-5.50	-9.81
07/01/1993	0.45	0.00	0.00	0.45	0.45	-8.28	-17.28
10/01/1993	0.40	0.00	0.00	0.40	0.40	-11.70	-25.83
01/01/1994	0.33	0.00	0.00	0.33	0.33	-16.28	-35.93
04/01/1994	0.28	0.00	0.00	0.28	0.28	-14.73	-42.18
07/01/1994	0.25	0.00	0.00	0.25	0.25	-11.74	-44.36
10/01/1994	0.23	0.00	0.00	0.23	0.23	-7.03	-41.42
01/01/1995	0.23	0.00	0.00	0.23	0.23	-0.82	-30.61
04/01/1995	0.23	0.00	0.00	0.23	0.23	-0.52	-19.05
07/01/1995	0.23	0.00	0.00	0.23	0.23	-0.21	-8.47
10/01/1995	0.23	0.00	0.00	0.23	0.23	0.10	-1.45
01/01/1996	0.23	0.00	0.00	0.23	0.23	0.41	-0.23
04/01/1996	0.24	0.00	0.00	0.24	0.24	2.47	2.77
07/01/1996	0.25	0.00	0.00	0.25	0.25	4.42	7.54
10/01/1996	0.26	0.00	0.00	0.26	0.26	6.15	14.04
01/01/1997	0.28	0.00	0.00	0.28	0.28	7.61	22.22
04/01/1997	0.30	0.00	0.00	0.30	0.30	6.39	26.90
07/01/1997	0.32	0.00	0.00	0.32	0.32	5.36	28.05
10/01/1997	0.33	0.00	0.00	0.33	0.33	4.48	26.02
01/01/1998	0.34	0.00	0.00	0.34	0.34	3.70	21.45

04/01/1998	0.35	0.00	0.00	0.35	0.35	3.28	17.90
07/01/1998	0.36	0.00	0.00	0.36	0.36	2.89	15.13
10/01/1998	0.37	0.00	0.00	0.37	0.37	2.53	12.99
01/01/1999	0.38	0.00	0.00	0.38	0.38	2.20	11.36
04/01/1999	0.44	0.00	0.00	0.44	0.44	15.45	24.48
07/01/1999	0.55	0.00	0.00	0.55	0.55	24.89	51.10
10/01/1999	0.71	0.00	0.00	0.71	0.71	29.15	90.31
01/01/2000	0.92	0.00	0.00	0.92	0.92	29.71	141.53
04/01/2000	1.02	0.00	0.00	1.02	1.02	10.70	131.60
07/01/2000	1.00	0.00	0.00	1.00	1.00	-1.36	82.92
10/01/2000	0.88	0.00	0.00	0.88	0.88	-12.55	23.86
01/01/2001	0.64	0.00	0.00	0.64	0.64	-27.13	-30.42
04/01/2001	0.45	0.00	0.00	0.45	0.45	-29.73	-55.83
07/01/2001	0.31	0.00	0.00	0.31	0.31	-31.62	-69.38
10/01/2001	0.21	0.00	0.00	0.21	0.21	-30.63	-75.71
01/01/2002	0.17	0.00	0.00	0.17	0.17	-21.63	-73.88
04/01/2002	0.13	0.00	0.00	0.13	0.13	-21.00	-70.63
07/01/2002	0.11	0.00	0.00	0.11	0.11	-18.23	-64.88
10/01/2002	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-12.09	-55.50
01/01/2003	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-2.13	-44.43
04/01/2003	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	-6.63	-34.31
07/01/2003	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	-11.86	-29.19
10/01/2003	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	-18.86	-34.65
01/01/2004	0.04	0.00	0.00	0.04	0.04	-29.91	-53.20
04/01/2004	0.03	0.00	0.00	0.03	0.03	-31.77	-65.80
07/01/2004	0.02	0.00	0.00	0.02	0.02	-30.57	-73.06
10/01/2004	0.02	0.00	0.00	0.02	0.02	-20.99	-73.76
01/01/2005	0.02	0.00	0.00	0.02	0.02	2.58	-61.60
04/01/2005	0.02	0.00	0.00	0.02	0.02	11.85	-37.06
07/01/2005	0.02	0.00	0.00	0.02	0.02	18.95	7.83
10/01/2005	0.03	0.00	0.00	0.03	0.03	22.95	67.80
01/01/2006	0.03	0.00	0.00	0.03	0.03	24.38	103.46
04/01/2006	0.04	0.00	0.00	0.04	0.04	6.71	94.10
07/01/2006	0.03	0.00	0.00	0.03	0.03	-5.79	53.72
10/01/2006	0.03	0.00	0.00	0.03	0.03	-18.97	1.31
01/01/2007	0.02	0.00	0.00	0.02	0.02	-39.24	-50.51
04/01/2007	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	-11.71	-59.05
07/01/2007	0.02	0.00	0.00	0.02	0.02	46.63	-36.26
10/01/2007	0.04	0.00	0.00	0.04	0.04	72.65	35.81
01/01/2008	0.06	0.00	0.00	0.06	0.06	65.74	270.46
04/01/2008	0.08	0.00	0.00	0.08	0.08	29.75	444.39

07/01/2008	0.09	0.00	0.00	0.09	0.09	15.28	328.00
10/01/2008	0.10	0.00	0.00	0.10	0.10	6.63	164.34
Component Disaggregation Consistency Check							
Date	Agg Val	Disagg Avg	Difference				
1979	0.10	0.10	0.00				
1980	0.12	0.12	0.00				
1981	0.14	0.14	0.00				
1982	0.16	0.16	0.00				
1983	0.48	0.48	0.00				
1984	0.33	0.33	0.00				
1985	0.28	0.28	0.00				
1986	0.23	0.23	0.00				
1987	0.29	0.29	0.00				
1988	0.57	0.57	0.00				
1989	0.78	0.78	0.00				
1990	0.49	0.49	0.00				
1991	0.49	0.49	0.00				
1992	0.54	0.54	0.00				
1993	0.46	0.46	0.00				
1994	0.27	0.27	0.00				
1995	0.23	0.23	0.00				
1996	0.24	0.24	0.00				
1997	0.31	0.31	0.00				
1998	0.36	0.36	0.00				
1999	0.52	0.52	0.00				
2000	0.96	0.96	0.00				
2001	0.40	0.40	0.00				
2002	0.13	0.13	0.00				
2003	0.08	0.08	0.00				
2004	0.03	0.03	0.00				
2005	0.02	0.02	0.00				
2006	0.03	0.03	0.00				
2007	0.02	0.02	0.00				
2008	0.08	0.08	0.00				