



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

**Análisis de la política laboral en Ecuador y su relación con  
el subempleo y la informalidad**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

**ECONOMISTA**

**Autor:** Delgado Vélez, Ismael Isaac

**Director:** Moreno Hurtado, Carlos Andrés

LOJA

2023



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2023

## Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 06 de julio de 2023

Doctor

Diego Alejandro Ochoa Jiménez

**Director de la carrera de Economía**

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Titulación denominado: **“Análisis de la política laboral en Ecuador y su relación con el subempleo y la informalidad”**, realizado por **Ismael Isaac Delgado Vélez** ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Carlos Andrés Moreno Hurtado, MSc

C.I.: 1104147143

Correo electrónico: [camoreno1@utpl.edu.ec](mailto:camoreno1@utpl.edu.ec)

### **Declaración de autoría y cesión de derechos**

Yo, Ismael Isaac Delgado Vélez, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **Análisis de la política laboral en Ecuador y su relación con el subempleo y la informalidad**, de la carrera de Economía, específicamente de los contenidos comprendidos en: (Mercado Laboral, Metodología, Resultados y Discusión), siendo Carlos Andrés Moreno Hurtado, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autor: Ismael Isaac Delgado Vélez

C.I.: 1720535861

Correo electrónico: [junior\\_200918@hotmail.com](mailto:junior_200918@hotmail.com)

### **Dedicatoria**

Este trabajo académico representa no solo mi dedicación y esfuerzo, sino también el apoyo incondicional de mi esposa y familia durante todo el proceso. A lo largo de los años, ellos han estado a mi lado, brindándome motivación y aliento en cada etapa del camino. Desde las largas noches de estudio, hasta los días agotadores de exámenes, siempre han estado ahí para levantarme la moral y recordarme mis fortalezas.

Es difícil expresar con palabras lo agradecido que estoy por su amor y apoyo. Cuando he tenido que ausentarme de su lado durante largas horas para cumplir con tareas académicas, siempre me han animado a seguir adelante, recordándome que todo mi esfuerzo tendría su recompensa. Además, cuando la presión se hacía demasiado abrumadora, ellos me han dado la fuerza necesaria para continuar e incluso han contribuido a mantener un equilibrio en otros aspectos de mi vida.

Por esto, es que este trabajo se lo dedico con amor y agradecimiento infinito a mi esposa Patricia Chiluzza y familia. No hay duda en mi mente que, sin su apoyo y amor, este logro no hubiera sido posible. Cada vez que mire hacia atrás en estos años, recordaré este momento y siempre estaré agradecido por todo lo que han hecho por mí.

## Agradecimiento

“Al ver el resultado logrado con este proyecto, solamente se me ocurre una palabra: ¡Gracias! Todo el trabajo realizado fue posible gracias al apoyo incondicional de Patricia, mi esposa, que estuvo a mi lado en los momentos difíciles, y a mis hijos, Sebastián, Romina y Baruj, cuya paciencia fue puesta a prueba en incontables ocasiones.

Gracias, también, a mi madre, que a pesar de la dificultad estuvo ahí siempre que necesité, y a mis amigos y compañeros, que me dieron su contención.

También no podría olvidarme de mi director MSc. Carlos Andrés Moreno Hurtado. Sin usted, su paciencia y constancia este trabajo no lo hubiese logrado. Sus consejos fueron siempre útiles cuando no salían de mi pensamiento las ideas para escribir lo que hoy he logrado. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesité; por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por sus orientaciones.

Nada de esto hubiera sido posible sin ustedes.

Gracias infinitas a ustedes y, por supuesto, a Dios, por ponerlos en mi camino.”

## Índice de contenido

Carátula .....	I
Aprobación del director del Trabajo de Titulación .....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria .....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido .....	VII
Índice de tablas .....	VIII
Índice de figuras .....	IX
Resumen.....	1
Abstract .....	2
Introducción .....	3
Capítulo uno.....	5
Mercado Laboral .....	5
1.1. Teorías del Mercado Laboral .....	5
1.2. <i>Evidencia Empírica</i> .....	13
Capítulo dos .....	18
2.1 Metodología.....	18
2.2 Descripción general del mercado laboral ecuatoriano .....	19
2.2.1. <i>Descriptivos por condición de actividad</i> .....	20
2.2.2. <i>Descriptivos por sector de la economía</i> .....	25
2.3. Historia reciente de la Política Laboral: 1979 hasta la actualidad .....	28

<b>2.3.1 Políticas sindicales.....</b>	<b>35</b>
<b>2.3.2 Políticas laborales sobre la tercerización.....</b>	<b>36</b>
<b>2.3.3 Políticas laborales rígidas.....</b>	<b>38</b>
<b>2.3.4 Políticas laborales flexibles .....</b>	<b>38</b>
<b>2.3.5 Reformas a la legislación laboral .....</b>	<b>40</b>
<b>Capítulo tres .....</b>	<b>41</b>
<b>Resultados y discusión .....</b>	<b>41</b>
<b>3.1 Resultados .....</b>	<b>41</b>
<b>3.2 Discusión de resultados.....</b>	<b>47</b>
<b>3.3 Implicaciones de política.....</b>	<b>52</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>53</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>55</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>56</b>

#### Índice de tablas

<b>Tabla 1 Dimensiones de la flexibilidad laboral .....</b>	<b>12</b>
<b>Tabla 2 Políticas laborales sindicales .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 3 Políticas laborales sobre la tercerización .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 4 Políticas laborales rígidas.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 5 Políticas laborales flexibles .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 6 Reformas laborales a la legislación laboral .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 7 Críticas de autores sobre la política laboral y su impacto en la informalidad.</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 8 Críticas de autores sobre la política laboral y su impacto en el subempleo. ..</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 9 Políticas laborales ecuatorianas y su relación con el subempleo e informalidad .....</b>	<b>50</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1 Demanda en el Mercado laboral y precios escuela Keynesiana.....</b>	<b>6</b>
<b>Figura 2 Equilibrio en el mercado de Trabajo .....</b>	<b>9</b>
<b>Figura 3 Clasificación de la condición de actividad de la PEA en Ecuador.....</b>	<b>20</b>
<b>Figura 4 Empleo adecuado a nivel nacional .....</b>	<b>21</b>
<b>Figura 5 Subempleo y Otro Empleo no Pleno a nivel nacional.....</b>	<b>22</b>
<b>Figura 6 Desempleo a nivel nacional.....</b>	<b>24</b>
<b>Figura 7 Empleo en el sector informal.....</b>	<b>27</b>
<b>Figura 8 Informalidad desde la perspectiva de Seguridad Social en el área urbana. ..</b>	<b>27</b>
<b>Figura 9 Línea de tiempo 1979-2000 .....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 10 Línea de tiempo 2005-2021 .....</b>	<b>32</b>

## Resumen

El presente Trabajo de Titulación (TT) tiene como objetivo analizar la política laboral implementada en Ecuador y su relación con el mercado laboral. Para ello, se utiliza una investigación de tipo cualitativa con la técnica de revisiones sistemáticas (RS) que con base a la verificación de literatura y evidencia empírica de fuentes confiables permite comprender los fenómenos referentes a la precariedad laboral (informalidad y subempleo) que se desprenden de la política económica implantada en Ecuador dentro del mercado laboral (Ferrer, 2020). Además, este estudio hace uso de la estadística descriptiva, la misma que permite ordenar, resumir y analizar un conjunto de datos, donde los resultados proporcionados permite realizar inferencias de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno en estudio. Los principales resultados sugieren que, en Ecuador, la rigidez de las leyes laborales hace que muchas empresas no estén dispuestas a contratar trabajadores formales y prefieren operar en la economía informal, donde no están sujetas a regulaciones laborales, dando lugar a un crecimiento económico limitado. Asimismo, de los resultados se desprenden algunas implicaciones de política como analizar la relación entre las políticas económicas y la precariedad laboral en Ecuador para proponer soluciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y reducir la informalidad y el subempleo.

*Palabras clave:* Política Laboral, Informalidad, Flexibilidad Laboral.

### **Abstract**

The objective of this Curricular Integration Work (ICT) is to analyze the labor policy implemented in Ecuador and its relationship with the labor market. For this, a qualitative investigation is used with the technique of systematic reviews (SR) that, based on the verification of literature and empirical evidence from reliable sources, allows us to understand the phenomena related to labor precariousness (informality and underemployment) that arise of the economic policy implemented in Ecuador within the labor market. In addition, this study makes use of descriptive statistics, the same that allows us to order, summarize and analyze a set of data, where the results provided do not allow making inferences from all the information collected and achieve a better understanding of the phenomenon under study. The main results suggest that, in Ecuador, the rigidity of labor laws makes many companies unwilling to hire formal workers and prefer to operate in the informal economy, where they are not subject to labor regulations, leading to limited economic growth. Likewise, some policy implications emerge from the results, such as analyzing the relationship between economic policies and job insecurity in Ecuador to propose solutions that improve the working conditions of workers and reduce informality and underemployment.

*Keywords:* Labor Policy, Informality, Labor flexibility.

## Introducción

En Ecuador, el mercado laboral enfrenta varios problemas relacionados con la precariedad laboral, como la informalidad y el subempleo, el desempleo, los bajos salarios y la productividad laboral. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), hasta abril del 2022, la tasa de desempleo era del 4.7 %, lo que indica un bajo porcentaje en comparación a otros países de la región. En América Latina y el Caribe hasta el 2020, Ecuador ocupa el puesto 18 con un porcentaje de desempleo del 5.9% de los 23 países que conforman la región, ocupando el primer lugar Costa Rica con el 19.6%. Sin embargo, la tasa de subempleo se situaba en un preocupante 23.9 %, lo que significa que un gran número de personas perciben ingresos inferiores al salario básico y trabajan menos de las horas requeridas por ley (INEC, 2022).

Con base en lo expuesto, se ha identificado la importancia de efectuar un análisis del diseño de la normativa vigente coherente con la política laboral, la misma que se pueda relacionarse con los fenómenos de precariedad laboral (subempleo e informalidad) que se han identificado para el caso ecuatoriano, lo cual ha repercutido en la pérdida de un importante capital humano. Es fundamental que en dicha normativa beneficie ambas partes (empleador y trabajador) lo cual permitirá obtener mejores condiciones para cumplir con el normal desarrollo del trabajo, solo así se logrará conseguir una política pública más efectiva en estas áreas, garantizando un empleo adecuado que permite el acceso a la salud y aseguramiento de las personas, lo cual también conlleva una mejora en la producción del país.

Los resultados de la investigación permitirían identificar las características de la política laboral que se tendría que llevar a cabo en el Ecuador. Esto es, una política que no solo se enfoque en el trabajador y los beneficios sociales (en aras de reducir la pobreza, desigualdad y precariedad, de manera general), sino también que se preocupe por los costos laborales en los que incurre el empleador. Con base en lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo "Analizar la política laboral implementada en Ecuador y su relación con el mercado laboral".

Para ello, se utiliza una investigación de tipo cualitativa con la técnica de revisiones sistemáticas (RS) que con base a la verificación de literatura y evidencia empírica de fuentes confiables permite comprender los fenómenos referentes a la precariedad laboral (informalidad y subempleo) que se desprenden de la política económica implantada en Ecuador dentro del mercado laboral. Además, este estudio hace uso de la estadística descriptiva, la misma que nos permite ordenar, resumir y analizar un conjunto de datos, donde los resultados proporcionados no pretenden ir más allá del propio conjunto de datos y permite realizar inferencias de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno en estudio (Gómez-Luna et al., 2014). En el estudio se describe brevemente las características del mercado laboral y muestra algunas de las políticas laborales más importantes en los últimos años 2007-2022.

Los resultados de la revisión sistemática de literatura sugieren que la regulación laboral excesiva y mal diseñada de América Latina ha ocasionado una gran cantidad de empleo informal en la región. La rigidez de las leyes laborales hace que muchas empresas no estén dispuestas a contratar trabajadores formales y prefieren operar en la economía informal, donde no están sujetas a regulaciones laborales, dando lugar a un crecimiento económico limitado.

Asimismo, a partir de los hallazgos de la investigación, se desprenden algunas implicaciones de política como analizar la relación entre las políticas económicas y la precariedad laboral en Ecuador para proponer soluciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y reducir la informalidad y el subempleo. Finalmente, concluimos que las soluciones propuestas en este estudio pueden tener un impacto positivo en la economía del país, al mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y reducir la informalidad y el subempleo.

La investigación se estructura en tres capítulos. En el capítulo 1 se presenta una breve revisión de literatura; en el capítulo 2, se describe la estrategia metodológica y se explica el contexto del mercado laboral ecuatoriano; en el capítulo 3 se presentan los resultados y las principales implicaciones de política. Finalmente, se destacan las principales conclusiones.

## **Capítulo uno**

### **Mercado Laboral**

El estudio del mercado laboral o mercado de trabajo ha sido enfocado desde distintas perspectivas.

Por esta razón, es necesario explicar los fenómenos que se generan en el mercado de trabajo entendiendo las diferentes teorías económicas hasta la actualidad para así poder profundizar en los aspectos que se consideran relevantes en este estudio.

#### **1.1. Teorías del Mercado Laboral**

La escuela clásica es considerada por muchos como la primera escuela moderna de economía y afirma que la economía se equilibra por sí misma, por lo que no necesita la regulación del Estado. Los clásicos sustentan que aquellos agentes económicos desde el punto de vista privado, al buscar cubrir sus propios intereses, adquieren un aumento en el bien común sin pretenderlo (Moya, 2021).

Uno de los grandes autores de la escuela clásica, Smith, 1776 sostiene que el precio del trabajo (salario) se determina por la oferta y la demanda en el mercado. Según esta teoría, cuando la demanda de trabajo es alta y la oferta de trabajo es baja, los salarios aumentan; y viceversa.

El pensamiento de la escuela marxista consiste en que el empleo es un conjunto de trabajadores que brindan su conocimiento y fuerza de trabajo a cambio de un salario (Cedeño, 2021). De este concepto se derivan dos definiciones: el ejército industrial de Reserva (EIR) que es aquella población que no es considerada como empleada, pero brindan su fuerza a cambio de una baja remuneración y el lumpemproletariado (Agostino, 2016). Como resultado de estas medidas son el agotamiento de los recursos del mercado y su imposibilidad por captar la oferta de los productores, lo que provoca el surgimiento de grandes crisis periódicas que requieren la intervención estatal para regular las actividades económicas.

Para el marxismo es el trabajo el que sufre un fenómeno de enajenación, pues lo que se obtiene resulta ser algo ajeno e independiente del trabajador. Esta enajenación se la puede plasmar de cuatro maneras distintas: la primera tiene que ver con la conexión del hombre con

su actividad; la segunda sobre la relación del trabajador con el resultado de su actividad; la tercera como la relación del hombre frente a sí mismo; y, por último, la cuarta relación, que se genera del trabajador con los demás individuos. Por lo tanto, la propiedad privada constituye una consecuencia del trabajo enajenado, convirtiéndose en un elemento crucial al momento de identificar la economía política en la sociedad.

En cuanto a la escuela keynesiana, ofrece un análisis totalmente opuesto, ya que esta manifiesta que el mercado de bienes y servicios es la principal razón de la desocupación de las personas y no del mercado de trabajo (Pinos & Vega, 2020). También, menciona que el nivel bajo de empleo no es provocado por una reducción en los salarios nominales, sino que depende de la inversión y el consumo, es decir, si hay una baja producción, disminuye la oferta de empleo, afectando así a la economía (De Camargo, 2020). Según la perspectiva keynesiana, el mercado de trabajo y su economía pueda encontrar un equilibrio a pesar del desempleo. Es por ello que los keynesianos hacen referencia al concepto de «expectativas» aduciendo a que las empresas crearan más o menos empleos en función de dos variables: primero, las "expectativas" sobre la marcha de sus negocios y de la economía en general; y segundo, los tipos de interés, es decir, el precio de endeudarse, de forma que una política de tipos bajos como la actual favorecería la creación de empleo.

**Figura 1**

*Demanda en el Mercado laboral y precios escuela Keynesiana*

**Figura 1a**

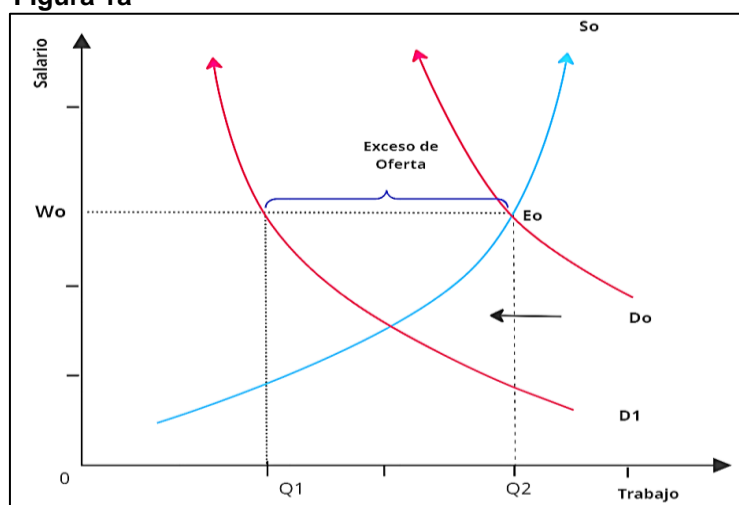
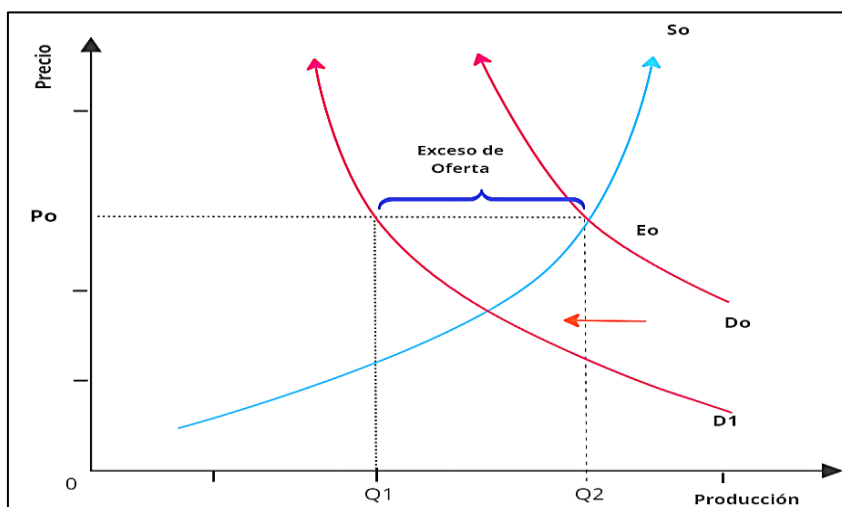


Figura 1b



Nota. Adaptado de Dayani, 2021, “Los elementos básicos del análisis keynesiano”

Keynes, JM (1936), el mercado laboral sostiene que los salarios rigurosos pueden causar desempleo a corto plazo. Según esta teoría, cuando los salarios son demasiado altos, las empresas no pueden estar dispuestas a contratar a tantos trabajadores y pueden aumentar el desempleo.

Por otra parte, la escuela neoclásica, que tiene como elementos principales: el libre mercado, la intervención del estado y su influencia en el empleo, hasta el subempleo. La escuela neoclásica muestra la importancia de la limitación por parte del Estado en el comercio para que se pueda desenvolver de forma natural (Pinos & Vega, 2020).

*“El mercado de trabajo neoclásico es un modelo de mercado que recoge las condiciones teóricas de un mercado de competencia perfecta, pretende explicar el desempleo a partir de la subida de salarios, siendo el ajuste automático y temporal, sus desequilibrios”* (Sasha & Tumaev, 2012). Para esta escuela el problema del desempleo es la presencia del salario mínimo, si este límite no existiera, el mercado se ajustaría automáticamente, dando lugar al equilibrio, permitiendo tener libertad en el manejo de salarios y así reducir las medidas y, por ende, no habría impedimentos en la interacción “empleador-trabajador” y así el desempleo desaparecería (Pinos & Vega, 2020).

Esta escuela considera que los individuos ingresan al mercado de trabajo con distintas capacidades unos de otros, pues el conocimiento y educación que ellos tengan estará ligado con la cantidad de tiempo y recursos que estos dispongan. Por tal razón, el desempleo y pobreza de la sociedad es consecuencia del inadecuado nivel de capital humano, pues de acuerdo con los atributos que tenga el individuo y la productividad que genere en el trabajo, esto se verá reflejado en la remuneración que este reciba (Moya, 2021)

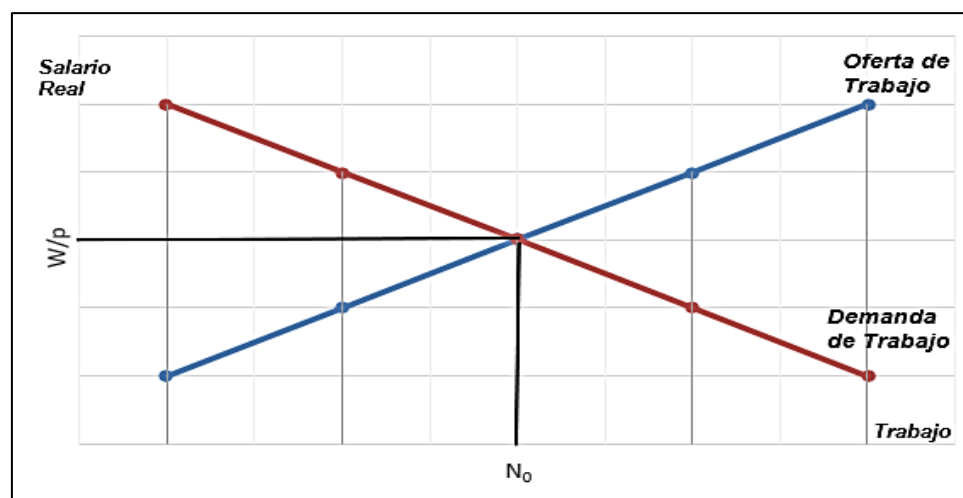
La teoría neoclásica del mercado de trabajo defiende la denominada "Ley de Say", según la cual cada oferta crea su propia demanda, garantizando una tendencia irreversible al equilibrio de mercados. Esto significa que no es posible que exista desempleo de forma involuntaria, con la excepción del paro friccional, siempre que el mercado funcione con plena libertad y sin trabas regulatorias.

De forma similar, la teoría neoclásica del mercado laboral acepta el modelo de equilibrio general Walrasiano que dice que la acción de la oferta y la demanda en un mercado depende de los precios establecidos en el resto de mercados, entonces el proceso de ajuste al equilibrio es similar al de otros mercados y los movimientos de precios que parecen ser flexibles automáticamente conducen al pleno empleo de los factores de producción. Si hay desempleo, es un resultado temporal, involuntario (pero difícil de eliminar) o voluntario. Los buscadores de empleo no aceptan salarios determinados por el mercado que correspondan a la productividad marginal (Segura, 2016).

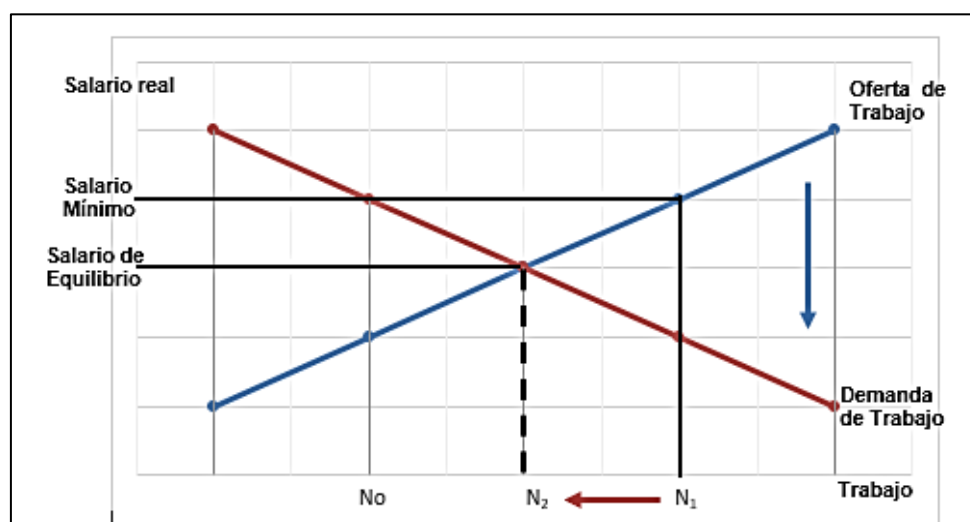
Figura 2

Equilibrio en el mercado de Trabajo

2a



2b



Nota. Adaptado de Moreno, 2017. "El blog de Salmón, Historia de la economía, ¿Qué dice la teoría económica sobre el mercado del trabajo y el desempleo?"

Por otra parte, existen teorías modernas del mercado del trabajo que exponen el comportamiento del mercado laboral; entre estas teorías se puede destacar a la teoría institucional del trabajo que muestra que, tanto el salario, como la oferta laboral está establecido por las instituciones. Cuando hay variaciones en el empleo y la producción, el salario real no suele presentar variación, es decir, su comportamiento es inelástico ante la diferenciación de dichas variables. Es así, que esta teoría no muestra que las instituciones y

los acuerdos entre empresas influyen en gran medida los resultados del mercado laboral (Cedeño, 2021).

Existen dos proposiciones clave en esta teoría institucionalista que permiten comprender la dinámica que existe entre la economía formal e informal. Primero, la simetría entre las instituciones formales e informales elimina la necesidad de actividades en la economía informal. En segundo lugar, la asimetría entre las instituciones formales de una sociedad y sus instituciones informales, por ejemplo, debido a la falta de confianza en el gobierno, alimenta las actividades de la economía informal (Dávila, 2021). Por lo tanto, cuanto mayor es la asimetría entre la moralidad del gobierno y la moralidad de la sociedad, mayor es la propensión para participar en la economía informal (Williams & Horodnic, 2016).

Otra de las teorías a destacar es la teoría de los contratos implícitos, la misma que analiza una serie de acuerdos contractuales entre empleador y empleado y contienen aspectos que no forman parte de los contratos explícitos, por esta razón es difícil el ajuste de los salarios en un exceso de oferta de trabajo (Fernández Díaz et al., 2006). Estos contratos permiten disminuir el riesgo de perder empleo, pero con salarios bajos. Al ser contratos implícitos, los empleos no se encuentran garantizados y las empresas tienden a explotar y abusar de sus empleados o reducir el salario, ya que no existe respaldo (Cedeño, 2021).

La teoría de los salarios de eficiencia nos muestra una relación positiva entre la productividad y el salario real, es decir, la productividad de los trabajadores aumenta al hacerle su salario (Segura, 2016). Esta teoría provoca un sobre empleo debido a que el trabajador no tiene poder de negociación, es así que las empresas consideran contratar personas con más predisposición para trabajar, brindando salarios altos que motiven una mejora calidad de trabajo y así los trabajadores tienen estabilidad en sus ingresos reales (Sasha & Tumaev, 2012). Como resultado, no son las fuerzas del mercado de oferta y demanda quienes establecen el salario de eficiencia, sino la empresa.

La teoría de la segmentación del mercado laboral sugiere que existen dos segmentos dentro del mercado laboral. La primera muestra lo realista donde todos los que participan en el mercado laboral quieren los mejores trabajos, pero los buenos trabajos únicamente están

disponibles por una fracción de la fuerza de trabajo (Fields, 2008). Aquellos que no consiguen los buenos trabajos deben tomar un mal trabajo o permanecer desempleado, es decir, destacan la importancia de las influencias sociales e institucionales para la determinación del salario y el empleo (Martínez, 2008), así mismo, Doeringer (1971), afirmó que el mercado laboral está dividido en diferentes segmentos, cada uno con sus propias características y leyes de oferta y demanda. Esta teoría argumenta que las diferencias en la oferta y la demanda en diferentes segmentos del mercado laboral pueden explicar por qué algunos trabajadores pueden tener salarios más altos que otros.

Con respecto a la teoría de Sindicatos, se considera que tiene influencia en los salarios y en el número de personas que contrata y, por ende, influye en el empleo y desempleo. Los sindicatos ayudan en los procesos de negociación entre empresas y trabajadores. Estas negociaciones influyen en los salarios, haciendo a un lado el nivel de productividad. Por otra parte, ejercen presión sobre las cabezas de las empresas para establecer requisitos en los que se favorezca a los afiliados y exista barreras para los que no lo están.

La teoría del capital humano, según Becker, (1962), resalta que la educación y la formación de los trabajadores son inversiones que aumentan su productividad y su capacidad para ganar salarios más altos. La inversión en capital humano es similar a la inversión en maquinaria o equipo, es por ello que la educación y la formación profesional son formas de acumulación de capital que aumentan la productividad y la capacidad de los trabajadores para generar ingresos en el futuro.

#### *La flexibilidad y rigidez del mercado laboral*

La flexibilidad del mercado laboral es la capacidad que tiene un país de distribuir el empleo en distintos sectores económicos. Posee varias dimensiones que ayudan a explicar de mejor manera los componentes que provocan la precariedad (Tabla 1). Estos son: la flexibilidad salarial, flexibilidad del empleo, flexibilidad en la organización del trabajo y flexibilidad de las competencias y habilidades (Standing, 2014). Según Miguélez (2004), el origen de la flexibilidad laboral comienza en los años ochenta, donde la economía tuvo un

desempeño deficiente tanto en países industrializados desarrollados como en algunos países en desarrollo, en donde hubo un estancamiento en la producción, alto desempleo e inflación.

**Tabla 1**

*Dimensiones de la flexibilidad laboral*

<b>Flexibilidad Salarial</b>	• Modificación de salarios y condiciones laborales de los empleadores
<b>Flexibilidad de empleo</b>	• Elimina la rigidez de contratación.
<b>Flexibilidad en la Organización del trabajo</b>	• Capacidad de la empresa para poder adaptarse a los cambios de su entorno.
<b>Flexibilidad de las Competencias y Habilidades</b>	• Capacidad que tienen los empleados de una empresa para adaptarse y trabajar en distintas situaciones.

*Nota.* Con base a información de (Pinos & Vega, 2020).

En otras palabras, en esta época, la rigidez del mercado laboral se vio reflejada en el costo de la mano de obra, condiciones de empleo, la cantidad y calidad de los recursos humanos. La rigidez del mercado laboral se debe en gran medida a las limitaciones que se dan de forma institucional, políticas sociales, legislación, acuerdos colectivos, negociaciones centralizadas, acción sindical y directrices gubernamentales (Segura, 2016).

La Ley de Okun se basa en la expansión y se la utiliza para el análisis de la relación que existe entre el desempleo y producción de la economía, es decir, a mayor volumen de trabajadores, mayor será el nivel de producción y reducirá el nivel de paro. Mientras que en una economía de recesión se disminuye el número de empleados, aumentando el nivel de desempleo (Jiménez & Ochoa, 2017).

La teoría de la flexibilidad numérica, esta teoría se enfoca en la capacidad del mercado laboral para ajustar la oferta y la demanda de trabajadores. La teoría sostiene que la flexibilidad numérica puede ser lograda a través de la eliminación de las normas laborales y la reducción de los costos de despido, lo que permite que las empresas ajusten fácilmente la cantidad de empleados en función de la demanda (Boeri & Garibaldi, 2007).

## **1.2. Evidencia Empírica**

Para poder entender de manera más clara los argumentos anteriormente nombrados se debemos tomar en cuenta cuatro temáticas: a). Cambios en la estructura demográfica y los efectos en la economía; b) debilidades y desafíos en la generación de empleos de calidad; c) inserción desigual en el mercado laboral de grupos vulnerables; y d) legislación laboral (Meneses et al., 2021). Con respecto al punto a), entender las consecuencias de los cambios demográficos en la economía es relevante, porque observa una débil capacidad de creación de empleos de calidad que limita el aprovechamiento del patrón de crecimiento poblacional, esto según Meneses (2021), es decir, tanto el país como Latinoamérica ha pasado por una transformación demográfica, reflejando un cambio en la estructura poblacional. Entender las consecuencias de los cambios demográficos en la economía es relevante, en especial en los países en desarrollo, donde se puede observar el incremento de personas con edad para trabajar (PET) con respecto a la población total, y a su vez existe una disminución en la tasa de dependencia (Cruz & Ahmed, 2018). Por esta razón, los cambios de la estructura etaria tienen mayor efecto en los países en crecimiento debido a que si la población en su mayoría se encuentra en edad para trabajar puede contribuir al crecimiento del país. En consecuencia, es importante, que existan políticas que permitan el desarrollo del capital humano, brindando servicios de salud y educación de calidad, con motivo de garantizar el uso eficiente de las fuerzas de trabajo y así contar con empleos de calidad, los mismos que van a potenciar las habilidades y productividad de los trabajadores (Bloom et al., 2003).

Por lo que refiere al punto b), los países de América Latina y el Caribe presentan problemas cruciales en la generación de empleos de calidad (Meneses et al., 2021). La baja calidad de los empleos de la región tiene una explicación, en gran parte, por los altos niveles de informalidad que presentan estos países han provocado que el 50 % de las ocupaciones hayan decaído dentro de los últimos 10 años (Jiménez, 2012). Junto con la informalidad, encontramos otro reto, la inestabilidad laboral, donde el 30 % de las personas no estarán en el mismo empleo al cabo de un año. Este factor cíclico laboral es negativo porque disminuye

la probabilidad de recibir capacitación y limita el desarrollo profesional, es decir, limita la productividad (Alaimo, 2017).

Además, existe una relación entre empleo informal y la pobreza que es muy compleja de entender. Según la literatura teórica, el sector informal se caracteriza por tres puntos: 1) el enfoque dualista del mercado laboral, 2) el enfoque alternativo o neoliberal y 3) el enfoque de articulación estructural (Canelas, 2019).

Con respecto al punto 1), el empleo informal se ve como una estrategia que sustituye la falta de empleo formal, en otras palabras, se ve como una solución automática al desempleo porque requiere poca inversión de capital y solo proporciona un salario de subsistencia. Este enfoque se originó con los trabajos de Lewis, 1954 y Harris & Todaro, 1970, y luego fue ampliado por Fields, 1975.

Por lo que refiere al enfoque alternativo o neoliberal, es una estrategia de elección voluntaria, la misma que ayuda a los empresarios a minimizar costos para evitar los aranceles que vienen con las regulaciones laborales. Según Chaudhuri S & Mukhopadhyay U, (2009), el sector informal es una respuesta óptima y coherente de las unidades económicas a las distorsiones inducidas por el gobierno, como los salarios mínimos y los impuestos excesivos.

En cuanto a la tercera teoría, Chaudhuri S & Mukhopadhyay U, (2009), dicen que el empleo informal supone que el sector informal es heterogéneo y comprende al menos dos subcategorías distintas: actividades informales con objetivo de subsistencia y actividades dinámicas con costos laborales decrecientes y objetivos de acumulación de capital. El Ecuador exhibe las características de un mercado informal heterogéneo, donde el trabajo informal es tanto un fenómeno impulsado por la demanda como una forma de empleo voluntaria y principalmente impulsada por la oferta (Canelas, 2019).

Un empleo de calidad es aquel que, aparte de ser productivo, se puede elegir en libertad, asimismo cumple con normas de seguridad y protección, además, permite al individuo cubrir las necesidades básicas (Meneses et al., 2021). Además, la calidad de los empleos no puede determinarse solo por la productividad de los empleados, también es

fundamental analizar la institucionalidad laboral y esto incluye la legislación laboral y la negociación colectiva.

Por esta razón, es necesaria la búsqueda de soluciones al problema de la baja calidad de los empleos debido a la incertidumbre que se genera en muchos de los países latinoamericanos. Es necesario que los países de América Latina y el Caribe pongan mayor interés en la productividad laboral, es decir, en la utilización efectiva e inteligente de la fuerza laboral, este es el motor que permitirá el crecimiento tanto de los trabajadores como de la economía (Alaimo, 2017). Esto influirá en la definición de salarios, beneficios sociales, protección laboral, capacitación, entre otros.

En relación con el punto c) la inserción laboral desventajosa de los grupos vulnerables, podemos destacar la inserción laboral femenina y las minorías étnicas. A pesar de los cambios que han existido en Latinoamérica en cuanto a la estructura para una mejor inserción laboral femenina, estos no han sido lo suficientemente fuertes y las mujeres siguen con un papel secundario dentro del mercado laboral que vienen de la mano de factores culturales, roles de género y estereotipos preestablecidos (Meneses et al., 2021).

La legislación laboral es un tema de importancia para el crecimiento económico de cada país ya que es una normativa que ha regulado el vínculo entre el empleador y el empleado dependientes (Ferrer, 2020). Asimismo, la legislación laboral, interviene en los mecanismos de asignación de trabajo y fijación de costos; y esto influye de alguna manera en la contratación, pero también en las empresas entre el sector formal e informal, cuando existe vulnerabilidad a la presencia de altos costos, tiempo y esfuerzos exigidos en el sector formal (Meneses et al., 2021).

Según Ferrer (2020), la legislación laboral al tener normativas rígidas sobre la contratación y el despido de trabajadores, genera ineficiencias en la operación del mercado laboral que limitan los niveles de productividad agregada y el crecimiento económico de largo plazo. Como resultado, se generan mercados laborales duales, salarios mínimos, cuotas de seguridad social y la acción sindical que, al elevar el salario urbano por encima del de equilibrio, impiden una operación integrada y eficiente del mercado (Hernández, 2013).

Uno de los objetivos de la legislación laboral es corregir fallas de mercado por medio de objetivos redistribuidos, eficacia en el funcionamiento del mercado laboral, regulación entre los empleadores y trabajadores, así como también, garantizar las condiciones laborables mínimas en mercados altamente informales (Meneses et al., 2021). Por lo tanto, es necesario evaluar adecuadamente la legislación laboral y emitir normas que se adapten a las diferentes situaciones.

Si bien algunos de los factores que inciden sobre el grado de eficacia de la legislación y la exponen a diferentes retos se relacionan con el contexto más amplio en que las normas operan (formas de inserción en la economía mundial, apertura comercial y presiones competitivas) otros, de distinta naturaleza, son propios de las dinámicas nacionales. Por ejemplo, es decisiva la correlación de fuerzas entre los actores laborales y la fortaleza del Estado de derecho: los empleadores se resisten a la regulación, como actores influyentes y sensibles a los costos; los trabajadores tienen problemas para defender sus derechos por sus menores niveles educativos y falta de organización; y los fiscalizadores del cumplimiento de las leyes carecen de las facultades necesarias, sus recursos son insuficientes y tienden a disminuir, reciben bajas remuneraciones y sin garantías de estabilidad (Bensusán, 2007).

La rigidez de la legislación laboral en Ecuador está relacionada con mayores niveles de informalidad laboral y subempleo, en virtud que las regulaciones laborales excesivas no incentivan a la contratación formal de trabajadores promoviendo la informalidad, en tal sentido es necesario contar con una mayor flexibilidad en la legislación laboral podría contribuir a mejorar la situación del mercado laboral ecuatoriano (Velasategui, 2016).

En Ecuador, el mercado de trabajo tiene ciertas características que manifiestan las diferencias respecto a las condiciones en las cuales acceden al empleo. Aún existe distinción entre centro periferia, donde los grandes recursos quedan en las ciudades principales del país; además, se identifica que la fuerza de trabajo tiene un movimiento limitado, pues, es complicado que los individuos pasen de un sector a otro, situación que se ve sustentada con las normas existentes en el país. Adicionalmente, se observan diferencias al momento de demandar mano de obra según sexo, aunque durante los últimos años las brechas entre

hombres y mujeres han buscado disminuir (Moya, 2021). Según Serrano (2013), uno de los problemas que tiene el Ecuador en la materia laboral es la rigidez jurídica, ya que el gobierno en pos de garantizar los derechos de los trabajadores no otorga mayor flexibilidad a los empleadores para que puedan tomar decisiones en sus contrataciones, por lo cual de cierta forma se ven obligados a limitar la contratación de personal por el temor de acarrear problemas legales en el futuro.

## Capítulo dos

### 2.1 Metodología

La presente investigación es de tipo cualitativa; utiliza revisiones sistemáticas (RS) como método de obtención de resultados. Este tipo de estudios tiene relevancia en el mundo y América Latina por su credibilidad en la búsqueda, recopilación, ordenamiento y análisis de las investigaciones que proporcionan un resumen sobre un tema específico en un periodo de tiempo (Ferrer, 2020). Por lo tanto, con base en la verificación de literatura y evidencia empírica, el presente proyecto permite comprender los fenómenos referentes a la precariedad laboral (informalidad y subempleo) que se desprenden de la política económica implantada en Ecuador dentro del mercado laboral. Dentro de las revisiones sistemáticas existen dos tipos: cualitativas y cuantitativas (Medina et al., 2010). El presente estudio emplea la revisión cualitativa, ya que presenta la evidencia en forma “descriptiva” y sin análisis estadístico.

La aplicación de este método de investigación se aplicará en tres momentos:

1. Recopilación de la información. Busca recolectar información mediante la investigación bibliográfica, que es consistente con lo mencionado por Gómez-Luna et al., (2014) que indica que la recolección de la información bibliográfica constituye en una de las etapas de mayor importancia debido a que debe garantizar la obtención de la información de mayor relevancia en el ámbito de la investigación. Investigación de campo, se busca recolectar un bloque de información a nuestra disposición sobre el tema, con base a las principales fuentes de información del país, como las siguientes: Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC), Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Ministerio de Economía y Finanzas del Ecuador, Ministerio del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras.
2. Ordenar y clasificar la información recopilada. Lo que se busca en este punto es ir discerniendo el volumen de información que tenemos a disposición para ir encajando según nuestro requerimiento sobre el tema investigado.

3. Hacer un acotamiento entre las teorías descritas y la realidad obtenida. Para ver en qué medida la teoría se relaciona con la realidad y poder obtener conclusiones y recomendaciones para ajustar la realidad a las teorías o viceversa.

A su vez, este estudio hace uso de la estadística descriptiva, la misma que nos permite ordenar, resumir y analizar un conjunto de datos, donde los resultados proporcionados no pretenden ir más allá del propio conjunto de datos y permite realizar inferencias de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno en estudio.

Para la aplicación de este método de estudio, necesitamos: recolectar y ordenar la información por medio de gráficas y medios visuales, extraer las características más representativas de una colección de datos y finalmente, describir tendencias.

Es así, que se ha identificado la importancia de efectuar un análisis del diseño de la normativa vigente coherente con la política laboral, la misma que ha repercutido en la pérdida de un importante capital humano. Es fundamental efectuar una revisión sistemática de documentación con el propósito de poder contar con toda la información necesaria en relación con la política laboral ecuatoriana y también poder determinar si la misma beneficia a ambas partes (empleador y trabajador) permitiendo obtener mejores condiciones para cumplir con el normal desarrollo del trabajo. Por esta razón, primero, se va a llevar a cabo un estudio histórico de la política laboral, destacando sus principales características para determinar cuán flexibles son. Segundo, se va a efectuar un estudio sistemático de la literatura relacionada para determinar cuánto ha afectado el tipo de política laboral al subempleo e informalidad.

## **2.2 Descripción general del mercado laboral ecuatoriano**

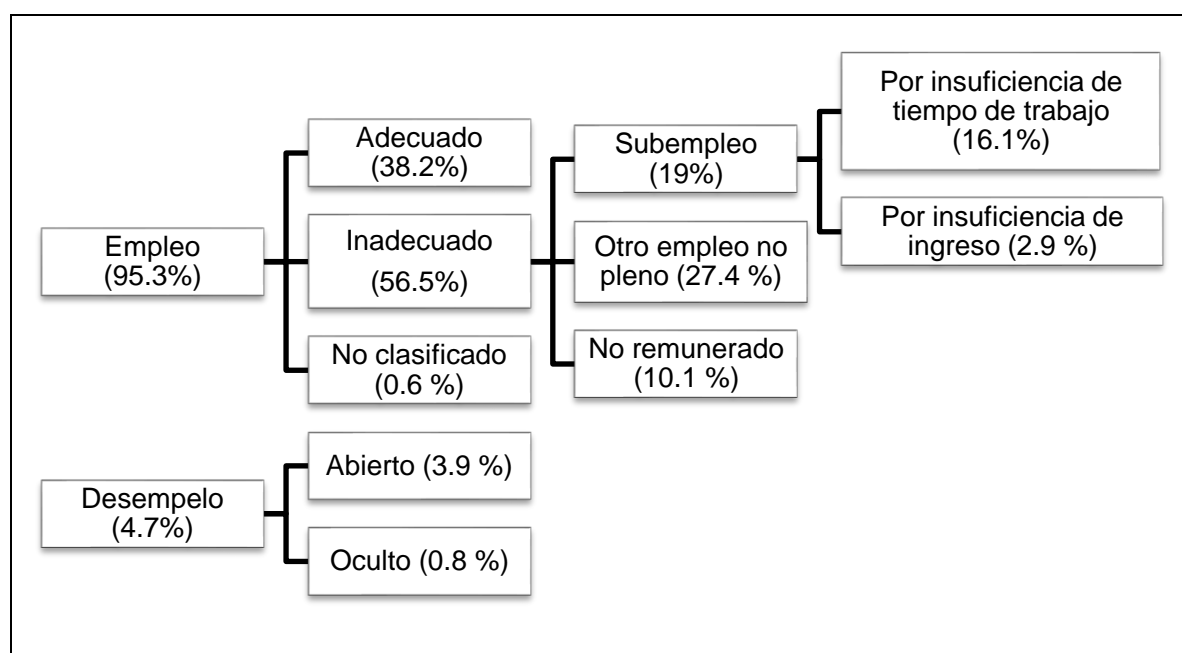
Un mercado laboral puede ser descrito desde diferentes perspectivas, ya sea, desde la condición de actividad, como por el sector del empleo (formal e informal) de los trabajadores. Sobre lo primero, la investigación emplea como referencia los criterios de clasificación oficiales del mercado laboral que mantiene el INEC para reportar los resultados (Figura 3). Mientras que, para la informalidad, utilizamos dos conceptos, el de la productividad (Maloney, 1999; Hussmanns, 2004) y el de la legalidad de Saavedra & Chong, (1999).

### 2.2.1. Descriptivos por condición de actividad

La población con empleo está conformada por personas desde los 15 años en adelante que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios (INEC, 2022). La Figura 3 muestra la clasificación de la población económicamente activa (PEA) según su condición de actividad.

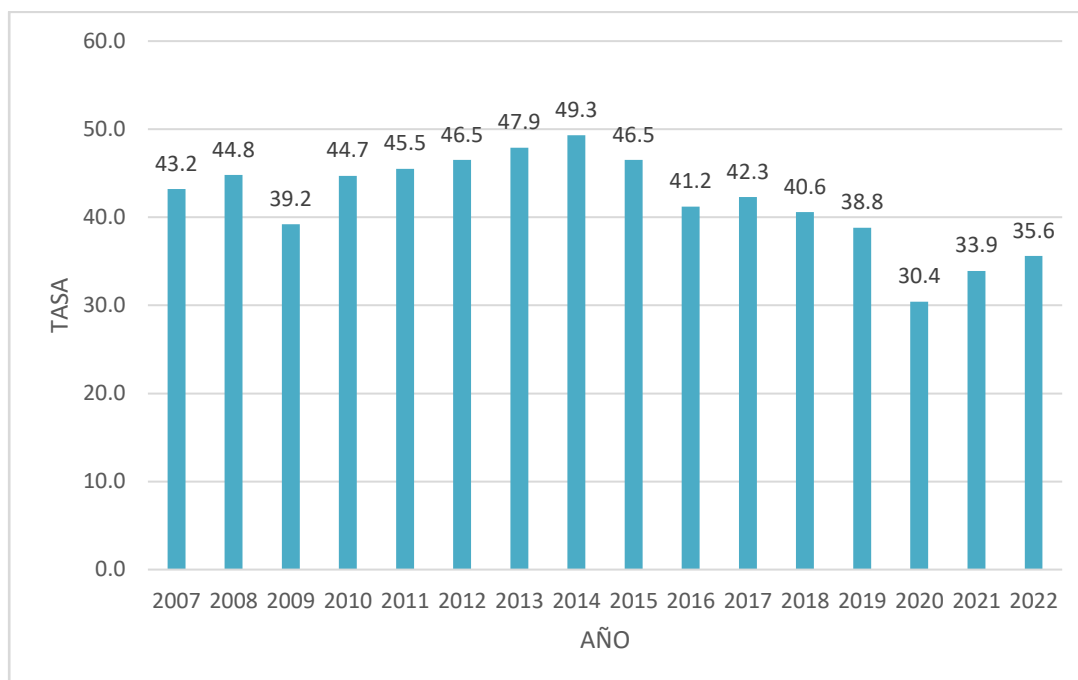
**Figura 3**

*Clasificación de la condición de actividad de la PEA en Ecuador*



*Nota.* Adaptado del INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo anual 2022.

El empleo adecuado/pleno comprende todas aquellas personas con empleo que, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Dentro de esta categoría, están también las personas con empleo que, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales (INEC, 2022). La Figura 4 muestra las estadísticas del empleo adecuado en Ecuador.

**Figura 4***Empleo adecuado a nivel nacional*

*Nota.* Con base a información del INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo 2007-2022.

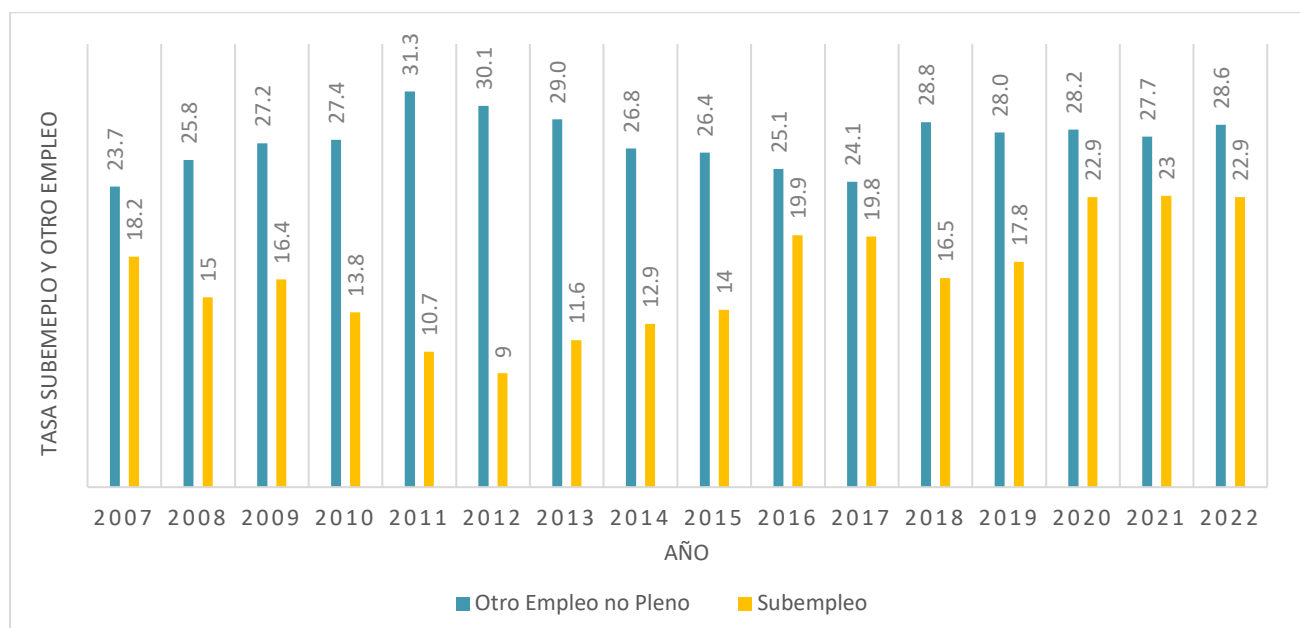
Históricamente, el empleo adecuado ha representado un problema y, por tanto, un desafío para Ecuador y la mayoría de los países de América Latina (Meneses et al., 2021). En Ecuador, desde 2007 y hasta antes de pandemia por COVID-19, la tasa de empleo adecuado ha tenido un comportamiento poco cambiante (Figura 4). El año con una tasa de empleo adecuada más alta es en 2014. Cabe recalcar que en el año 2014 se instauró la obligatoriedad respecto a la seguridad social, se puede identificar que la variación del año 2014 al año 2016 no fue de un crecimiento esperado (Figura 4), pues pasó de 45,9 % de población afiliada a 44,2 %; situación que va de la mano con la reducción del empleo adecuado para el 2016 (Moya, 2021).

Por otra parte, la pandemia representó un shock que afectó sustancialmente el mercado laboral y, particularmente, en el caso ecuatoriano, esta se redujo hasta un 30.4 %, lo que significa, aproximadamente, que solo 1 de cada 3 personas de la PEA podía contar con un empleo en condiciones “adecuadas”.

Por otro lado, el empleo inadecuado podría estar conformado por dos condiciones de actividad: el subempleo (por insuficiencia de ingresos y/o por insuficiencia de horas trabajadas) y el otro empleo no pleno. La diferencia entre subempleo y empleo no pleno es el deseo por trabajar más horas (los primeros). La Figura 5 muestra las estadísticas de estas dos condiciones de actividad.

**Figura 5**

*Subempleo y Otro Empleo no Pleno a nivel nacional*



*Nota.* Con base a información del INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo 2007-2022.

El subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo incluye a todas aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas efectivas a la semana, perciben ingresos laborales iguales, superiores o inferiores al salario mínimo y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales (INEC, 2022). Por otra parte, las personas que trabajan bajo el subempleo por insuficiencia de ingresos, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas, y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales (INEC, 2022). Por otra parte, otro empleo no pleno lo comprenden las personas con empleo que, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales (INEC, 2022).

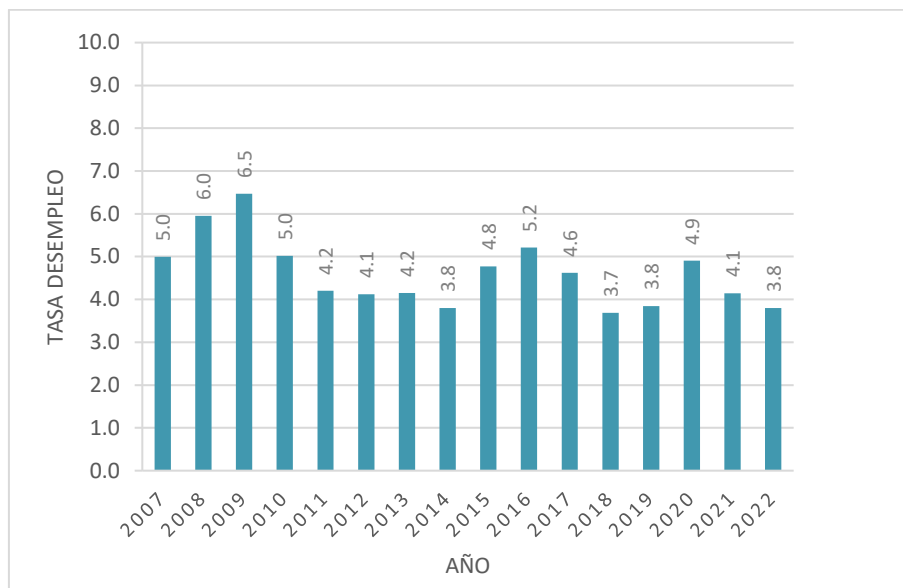
La tasa de subempleo ha fluctuado a lo largo de los años, alcanzando un mínimo de 9% en el año 2012 y un máximo de 22.9 % en el año 2022, en general, el subempleo en Ecuador ha sido afectado por la economía, especialmente por los cambios en el precio del petróleo, que es uno de los principales productos de exportación del país. Sin embargo, el gobierno ha implementado medidas para fomentar el empleo y el crecimiento económico, como el fortalecimiento de programas de formación y capacitación para los trabajadores, así como incentivos para las empresas que contratan a personas desempleadas. Estas medidas han ayudado a reducir el subempleo en el país.

El empleo no clasificado, son aquellas personas empleadas que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, o no remunerados por falta de información en los factores determinantes (INEC, 2022).

Como se menciona anteriormente, la categoría de otro empleo no pleno, surgió en un cambio metodológico realizado el año 2014, donde el INEC adopta las recomendaciones de la OIT, para la disolución de las mediciones estadísticas históricas nacionales de mercado laboral en Ecuador lo que a su vez permite una mejor comparación en la información a nivel internacional y regional facilitando la mejor toma de decisiones comparadas (Olmedo, 2018). Dicha categoría ha ido en aumento desde el 2007 hasta el 2011, como se observa en la Figura 5. Según los indicadores laborales del INEC, a partir del 2012 disminuye la tasa hasta 2017, donde ha ido en aumento hasta después de la pandemia por COVID-19.

Los desempleados son personas de 15 años y más que, no estuvieron empleados y presentan ciertas características: i) No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar; ii) buscaron trabajo o llevaron a cabo gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. Se distinguen dos tipos de desempleo: abierto y oculto (INEC, 2022).

La tasa de desempleo ha oscilado a lo largo de los años (Figura 6), alcanzando un mínimo de 3.7 % en el año 2018 y un máximo de 6.5 % en el año 2009. Sin embargo, desde entonces ha disminuido de manera sostenida, alcanzando el 3.8 % en el año 2022, esto según datos Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

**Figura 6***Desempleo a nivel nacional*

*Nota.* Con base a información del INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo 2007-2022.

Además, una alta tasa de desempleo acarrea factores negativos tales como: pobreza, informalidad, delincuencia, migración, etc.

Existe una amplia literatura sobre la relación entre la tasa de desempleo y la tasa de producción desarrollada a partir del primer trabajo publicado por Okun (1962). En dicho trabajo, se observó una relación fuertemente lineal entre las variaciones de la producción y desempleo de Estados Unidos en datos recogidos durante los años 50. Los dos modelos más conocidos de la ley de Okun son el modelo de primeras diferencias y el modelo de brechas (Bod'a & Považanová, 2021, Dixon et al., 2017). Un estudio efectuado por Miranda (2022) reveló la relación entre el crecimiento del PIB real y la tasa de desempleo en Ecuador durante el período 2003-2019. Los resultados revelaron una relación inversa entre el auge económico y la reducción del desempleo. Paralelamente, un estudio efectuado por Jaramillo y Rodríguez (2020) evidenció la relación inversa del crecimiento del PIB y la tasa de desempleo, para lo cual analizaron el período 2007-2018. Además, se evidencia que la elasticidad de la tasa de desempleo con respecto al crecimiento del PIB fue de -0.68, lo que indica que por cada aumento del 1 % en el PIB, la tasa de desempleo disminuye en un 0.68 %. Por lo cual, estos

resultados sugieren que el crecimiento económico sigue siendo un factor importante para reducir la tasa de desempleo en Ecuador. Es por ello que en la Figura 6 se observa que el desempleo aumentó un 6.5 % en el 2009 por la caída de las exportaciones del país, y casi diez años después en el 2018 se observó el comportamiento contrario ya que los precios del petróleo aumentaron mejorando la economía del país, reflejando una disminución de la tasa de desempleo en un 3.8 %.

### **2.2.2. Descriptivos por sector de la economía**

Con respecto al sector del empleo (formal o informal), la OIT en la “Resolución concerniente a las estadísticas de empleo en el sector informal”, por medio de la CIET 15 de 1993, que establece los fundamentos, conceptos y definiciones operativas para medir el sector informal, particularmente los empleados. El método de definición del sector informal propuesto por CIET utiliza la empresa y sus características como unidad de observación; donde la población ocupada del sector informal se define de la siguiente manera:

*“La población empleada en el sector informal comprende todas las personas que, durante el periodo de referencia, fueron empleadas en al menos una unidad del sector informal, independientemente de su estatus en el empleo y de sí dicho empleo es una actividad principal o secundaria”.*

De modo que la definición de informalidad en su mayoría cae dentro de los límites de la llamada productividad o definición legalista en el mercado laboral, donde la información que se obtiene de este sector suelen ser un conjunto de datos de encuestas nacionales de hogares con observaciones individuales (Khamis, 2012).

Dentro de la literatura económica, el empleo informal es un fenómeno de corto plazo, pero al compararlo con los datos, se acepta que es un fenómeno estructural y permanente (Bekkers & Stoffers, 1995).

Es así que, una persona puede tener varios formales y/o informales al mismo tiempo, creando más trabajos. Para facilitar el análisis, la unidad de observación considerada es el trabajo en lugar del empleado. Una persona empleada tiene trabajos que pueden describirse por varias características asociadas con ellos, y estos trabajos se realizan en unidades de

producción (empresas) que pueden describirse por varias características asociadas con la empresa (OIT, 2013).

Siguiendo este razonamiento, encontramos un punto de inflexión en cuanto a la definición de informalidad establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un informe realizado por (Hart, 1973) que dice:

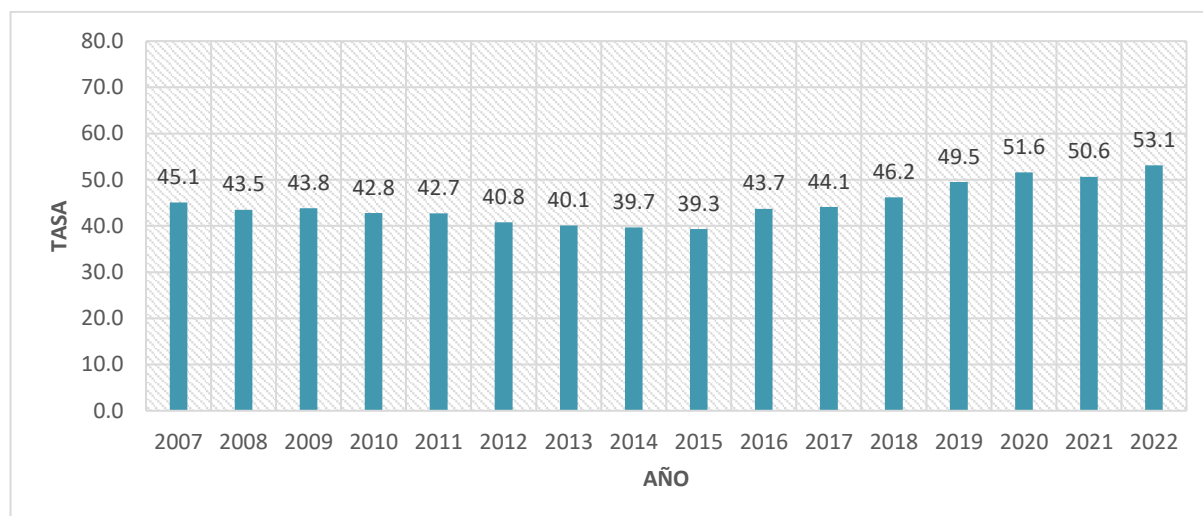
*“La forma de hacer cosas caracterizada por: 1) facilidad de entrada, 2) apoyo en recursos locales, 3) propiedad familiar de los recursos, 4) operación a pequeña escala, 5) fuerza de trabajo intensiva y tecnología adaptada, 6) habilidades adquiridas fuera del sistema educativo formal y 7) mercados competitivos no regulados”.*

Conceptualmente, CIET 15 (1993) considera que las unidades productivas del sector informal son empresas con las siguientes características:

- a) los activos fijos y otros activos no pertenecen a la unidad productiva, sino al propietario;
- b) a tales entidades no se les permite comerciar con otras entidades, unidades o contratos se concluyen y no se incurre en deudas;
- c) el propietario obtiene los fondos necesarios a su propio riesgo y es personalmente responsable de cualquier deuda o responsabilidad contraída durante la producción, y
- d) los costos de producción son generalmente indistinguibles de los gastos del hogar.

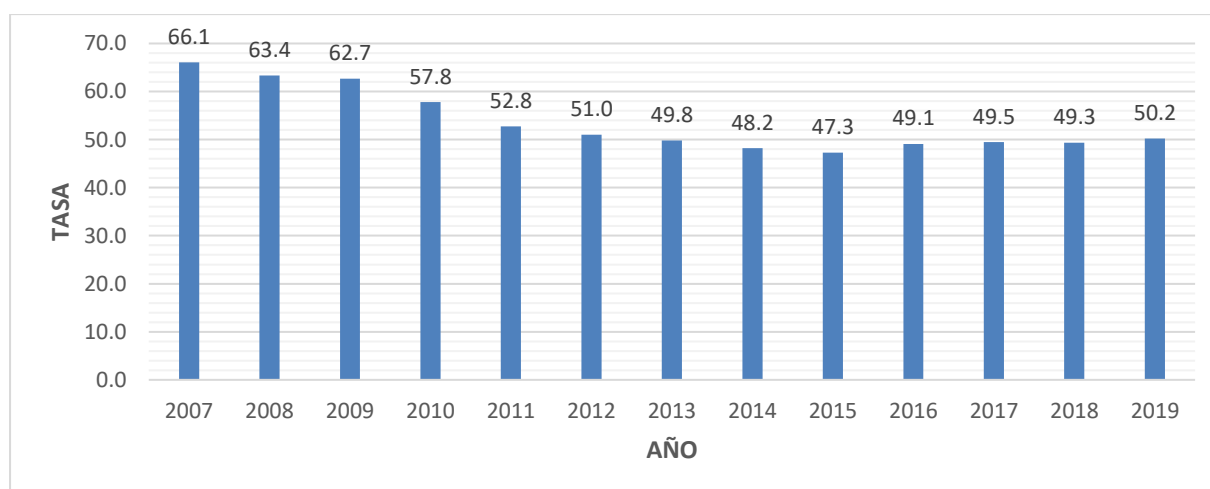
Al implementar estas definiciones, el INEC define empresas familiares independientes a aquellas empresas que no están registradas con el registro único del contribuyente (RUC). Los contribuyentes (RUC) no forman parte del sector informal. Asimismo, si la empresa familiar del empleador tiene RUC, entonces no está en la industria informal. El requisito de RUC significa que estas empresas presentan declaraciones de impuestos, emiten recibos de ventas y pagos de impuestos (INEC, 2015).

Según Neffa (2009), entender de mejor manera las características del sector informal permite una mejor determinación del producto interno bruto (PIB) y del empleo del país, y esto es fundamental para la formulación y evaluación de políticas eficaces en apoyo a la transición hacia la formalidad. La Figura 7 muestra los niveles del empleo en el sector informal de la economía ecuatoriana con base en la definición de productividad.

**Figura 7***Empleo en el sector informal*

*Nota.* Con base información del INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo 2007-2022.

Se puede observar en la Figura 7, una disminución porcentual de la tasa de empleo en el sector informal (2007 - 2015) debido al planteamiento de una política laboral activa, misma que establecía la obligatoriedad a los empleadores para que cumplan las obligaciones laborales (afiliación al IESS), permitiendo fortalecer los derechos de los trabajadores (Guzmán, 2015). Además, con el cambio de gobierno a partir del 2017, dicha tasa se incrementó debido a políticas laborales flexibles, mismas que se acrecentaron por la pandemia.

**Figura 8***Informalidad desde la perspectiva de Seguridad Social en el área urbana.*

*Nota:* Con base información del INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo 2007-2019.

En el año 2014, se inicia la penalización a todos los empleadores que no aseguren a sus trabajadores al seguro social. Dichas medidas, como señala la (OIT, 2014), incentivaron a los empleadores a registrar a sus trabajadores, evitar sanciones y facilitar la inscripción y el acceso a los servicios de salud públicos y privados. Sin embargo, es importante valorar el impacto que estas medidas han tenido en la cobertura y el acceso a la seguridad social en la práctica. En la Figura 8, se evidencia una marcada disminución a partir de este año.

Luego de este período, hay señales de un aumento paulatino de empleo informal, como en el 2019, afectado por la pandemia, alcanzando el 53.1 % en 2022, debido a las medidas tomadas para proteger la salud de la población. Las mayores tasas de crecimiento (confinamiento, restricciones de movimiento), paralizaron muchas actividades comerciales y económicas, redujeron la producción y por ende la necesidad de empleo formal, por lo que las empresas se vieron obligadas a despedir a cientos de trabajadores. Miles de trabajadores que han optado por el trabajo informal para sobrevivir porque las empresas carecen de movilidad económica (OIT, 2022).

Según (Gómez, 2007), la informalidad se ha convertido en una alternativa de subsistencia y a su vez en un fenómeno que tiene un impacto tanto social como económico debido: al desplazamiento rural-urbano, políticas macroeconómicas, bajo crecimiento económico, incremento de oferta laboral, rigidez de las normas laborales y regulación: exceso de trámites e impuestos, marginalidad de ciertos estratos económicos, falta de fuentes de trabajo formal, altos costos en la aportación al sistema de seguridad social que inciden en los costos de las empresas, evolución de los procesos de producción, baja productividad asociada a los bajos niveles educativos y falta de apoyo por parte de las instituciones financieras.

### **2.3. Historia reciente de la Política Laboral: 1979 hasta la actualidad**

El gobierno ecuatoriano ha implementado varios cambios en la política laboral del país. Algunos de estos cambios han generado debate en la sociedad ecuatoriana. Para comenzar, entre 1979 y 1984, se logra instaurar el décimo quinto sueldo, la ley de la semana laboral de cuarenta horas y, se duplica el salario mínimo vital. Para el año 1982 empieza la

reducción del precio del petróleo, se termina el modelo de sustitución de importaciones y llega el cambio constitucional liderado por la cúpula militar. Sin embargo, en 1984 se inicia el período de flexibilización laboral, mismo que toma fuerza en 1988 y 1992. En las décadas de 1980 y 1990, los sindicatos y centrales obreras tenían gran poder y presencia política. Su presencia se ha sentido a través de huelgas nacionales y huelgas patrocinadas por el Frente de Unión de trabajadores desde la constitución de 1981 (Paz y Miño, 2005).

A inicios de los años 90 aparece el Consenso de Washington, el mismo que se basa en principios provenientes de organismos financieros internacionales establecidos en: austeridad y disciplina fiscal, reestructuración del gasto público, reforma tributaria, privatización de empresas públicas, manejo cambiario competitivo, liberalización comercial, desregularización del mercado financiero, apertura a la inversión extranjera, flexibilización laboral, garantía de la propiedad privada, entre otros.

En el gobierno de León Febres Cordero, período (1984 - 1988), el FUT perdió su reputación debido a cierres y huelgas fallidas (Tamayo, 2008). El gobierno de Rodrigo Borja (1988-1992) implementó reformas laborales que fueron perjudiciales para los trabajadores, tales como: El aumento del número de trabajadores para formar un sindicato, la expedición de la Ley de Maquilas<sup>1</sup>; y la contratación por tiempo parcial<sup>2</sup> (Tamayo, 2008), que permite relaciones laborales de corta duración, que pueden ser renovadas, pero sin la posibilidad de convertirse en contratos definitivos, así mismo, contempla el acuerdo entre las partes para la suspensión no remunerada del contrato. En 1991 entra en vigencia la Ley de Zonas Francas que admite la posibilidad de que los contratos de trabajo sean temporales.

Según el Registro Oficial 493 de 3 de agosto de 1990, la Ley de Maquila<sup>3</sup>, tenía como objetivo sustancial generar fuentes de empleo, que permitirían captar mano de obra para capacitarla; modernizar y tecnificar los sectores productivos del país con la transferencia de

---

<sup>1</sup> Registro Oficial 493 de 3 de agosto de 1990.

<sup>2</sup> Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial, conocida también como Ley 90. Esta ley se dictó hace ya casi veinte años y desde su expedición no ha sido modificada de manera sustancial.

<sup>3</sup> Art. 2. Ley de Régimen de Maquila. RO. 493 3/10/1990

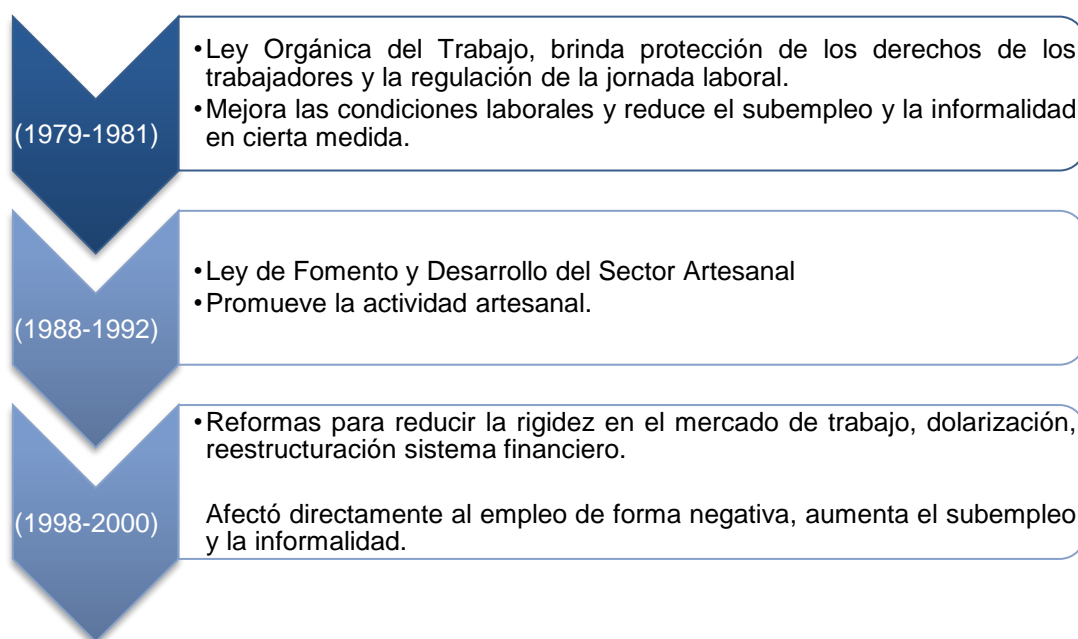
tecnología; invertir en sectores de tecnología avanzada; incorporar componentes nacionales en los procesos de maquila; y, estimular la inversión extranjera directa en el país.

Por otro lado, desde 1998 se han implementado varias reformas a la legislación laboral con el objetivo de flexibilizar el mercado laboral. Las reformas más importantes son: la tercerización, los contratos por hora, las leyes de maquila, los topes de jubilación y los contratos de prueba. El uso de los mecanismos antes mencionados puede, por un lado, tener efectos ambiguos, ya que conducen a un empeoramiento de las condiciones de trabajo, particularmente en lo que respecta a cuestiones salariales, sociales y laborales, y a una reducción de los incentivos para invertir en capacitación adicional y ver una productividad incrementada (Ortiz, 2012).

En el gobierno de Jamil Mahuad en el año 1999, introdujo una reforma laboral que incluía medidas para flexibilizar las normas de contratación y despido, con el objetivo de mejorar la competitividad de la economía ecuatoriana. Esta reforma generó un fuerte rechazo de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, y finalmente no fue aprobada (Unda, 2021).

### Figura 9

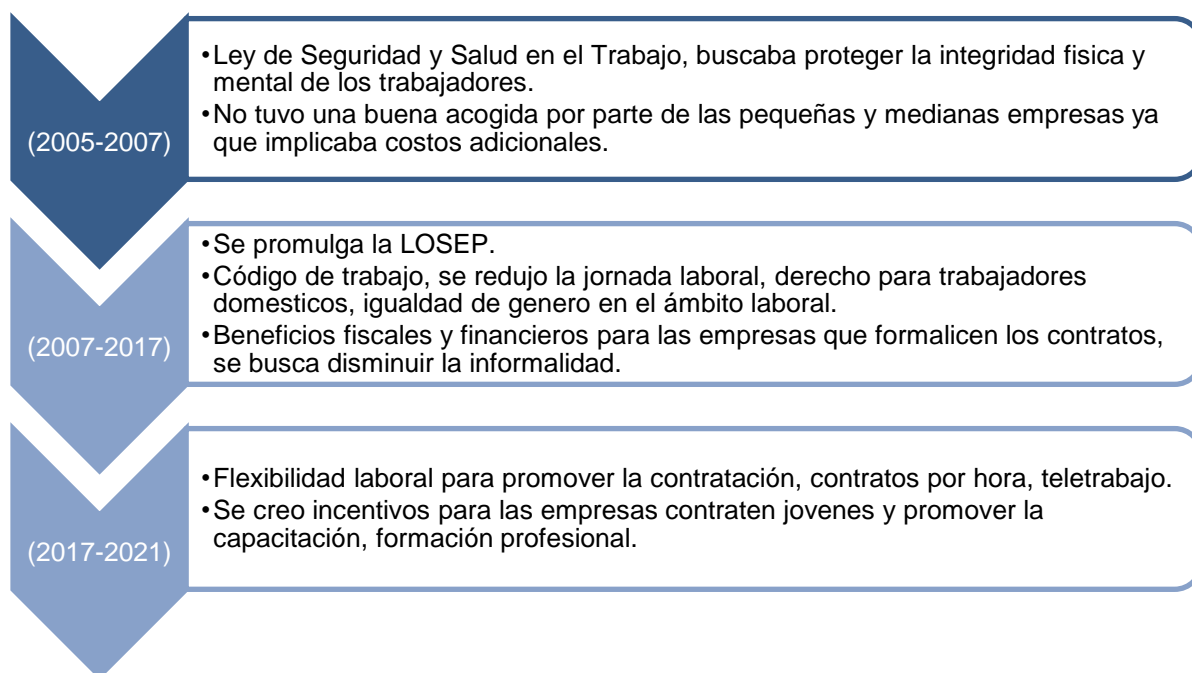
*Línea de tiempo 1979-2000*



Dos leyes marcan la pauta de ese momento: La Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I) que incorpora la contratación por horas, entendiéndose además dentro de la remuneración por hora, los demás beneficios y el descanso semanal, así como el que cualquiera de las partes puede dar por concluido el contrato de trabajo sin que medie la necesidad de indemnización. Otra norma es la Ley de Promoción de Inversiones y Participación Ciudadana (Trole II), que fija un límite a la distribución de utilidades y afecta la celebración de un contrato colectivo de trabajo, derogando las disposiciones de la Ley del Trabajo que permitían la celebración de acuerdos colectivos. Hay un sindicato de más de treinta trabajadores para regular las huelgas, facilitar los despidos y hacer cumplir los contratos de trabajo temporal (Ortiz, 2012).

En el 2000, con la dolarización, el país pierde competitividad promoviendo el desarrollo de estrategias para insertarnos en los mercados internacionales. El gobierno de Gustavo Noboa promulgó una nueva ley laboral que incluía medidas para mejorar la seguridad y salubridad en el lugar de trabajo y para fortalecer la protección social de los trabajadores (Avilés Albán, 2015).

Por un lado, la competencia con los bienes importados es cada vez mayor y, sobre todo, porque es imposible utilizar la devaluación como estrategia competitiva. La industria ecuatoriana vuelve a la prioridad de mejorar los niveles de productividad. Por otro lado, las economías son vulnerables al choque con del mercado externo, por lo que necesitan cierta flexibilidad interna para que estos impactos sean menos traumáticos y puedan recuperarse más rápidamente. En este contexto, algunos teóricos reconocen que las reformas del mercado laboral son relevantes para mejorar la productividad y la eficiencia. La teoría de que los mercados laborales saludables pueden asignar los recursos laborales de manera eficiente y crear incentivos que permitan una mayor productividad, mejores salarios, más oportunidades de empleo y menos informalidad (Ortiz, 2012).

**Figura 10***Línea de tiempo 2005-2021*

Con los gobiernos siguientes de Lucio Gutiérrez y Alfredo Palacio, fue la tercerización laboral que se estableció en el país, con los contratos por hora. Este mecanismo perjudicaba algunos de los derechos de los trabajadores que se menciona en el Código de Trabajo y que se respalda en la OIT. A pesar de que las tercerizadoras puedan mantener con sus trabajadores calificados contratos estables, el servicio que ellas ofrecen a las beneficiarias no puede ser sino para actividades temporales. Esto como estrategia empresarial para aumentar la productividad y contribuir a consolidar el sistema capitalista. Pero este es un mecanismo poco inteligente para bajar costos productivos, basados en evadir derechos de los trabajadores, con disminución de salarios más que pensando en la calidad y eficiencia de la empresa.

En 2008, el gobierno de Rafael Correa implementó una serie de medidas para mejorar las condiciones laborales en el país, entre las cuales tenemos las siguientes:

- Regulación del trabajo en el sector público en el año 2010: Se reveló una ley que estableció un sistema de evaluación del desempeño para los servidores públicos y la eliminación de la estabilidad laboral absoluta en el sector público. Además, se establece un régimen de

contratación especial para los trabajadores del sector público que desempeñan funciones temporales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

- Aprobación del Código del Trabajo en el año 2012: Este nuevo código incorporó algunas disposiciones importantes en materia laboral, tales como el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, la eliminación del contrato de trabajo a prueba, la regulación de la jornada laboral y el pago de horas extras, entre otros aspectos (Asamblea Nacional de Ecuador, 2012).

Asimismo, en el año 2014, la Asamblea Nacional, publicó el Código Orgánico Integral Penal, que define en tres artículos el delito por no proporcionar cobertura del IESS.

El artículo 242 menciona: “[...] *La persona que retenga los aportes patronales o personales o efectúe los descuentos por rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios de sus trabajadores y no los deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro del plazo máximo de noventa días, contados a partir de la fecha de la respectiva retención, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. [...] Si se determina responsabilidad penal de la persona jurídica, será sancionada con la clausura de sus locales o establecimientos, hasta que cancele los valores adeudados*” (COIP, 2014).

El artículo 243 establece: “[...] *En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado*” (COIP, 2014).

Por último, el artículo 244 menciona: “[...] *La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días. [...] Las*

*penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada” (COIP, 2014).*

Las medidas anteriores, como señala la OIT (2014), incentivaron a los empleadores a registrar a sus trabajadores, evitar sanciones y facilitar la inscripción y el acceso a los servicios de salud públicos y privados. Sin embargo, es importante valorar el impacto que estas medidas han tenido en la cobertura y el acceso a la seguridad social en la práctica.

- Reforma a la Seguridad Social en el año 2015: Se descubrió una reforma a la Ley de Seguridad Social que modificó el sistema de pensiones, aumentó una edad de jubilación de 65 años para hombres y mujeres y un aumento de las cotizaciones obligatorias. Además, se creó el Fondo de Pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema a largo plazo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).
- Ley de Justicia Laboral en el año 2015: Esta ley establece una nueva jurisdicción laboral especializada para resolver los conflictos laborales y garantizar el acceso a la justicia de los trabajadores y empleadores. Además, se gestó el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, encargado de establecer la política laboral del país y regular la relación laboral entre empleadores y trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

En 2019, el Gobierno de Lenin Moreno implementó una serie de medidas económicas, incluyendo un paquete laboral. La medida incluía una reducción en las cotizaciones a la seguridad social, un aumento en la edad de jubilación y la eliminación del salario vacacional. Esto generó un fuerte rechazo de la ciudadanía y generó una crisis social conocida como el Paro Nacional. En Ecuador, la tasa de informalidad ha sido persistente y elevada en términos numéricos a lo largo del tiempo. Aproximadamente el 60 % de la población económica activa (PEA) se encuentra en la economía informal. Además, el país enfrenta un desafío significativo en forma de subempleo, ya que en 2019 la tasa de subempleo representó alrededor de 17.8 % de la PEA (Congo Jiménez, 2022), así también mediante acuerdo Ministerial No. MDT-2020-185 (2020): el gobierno tomó medidas temporales para la reducción de jornada laboral y salario, como respuesta a la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19 y,

finalmente, con el acuerdo Ministerial No. MDT-2020-214 (2020): tomaron medidas de protección al empleo y la estabilidad laboral durante la pandemia de COVID-19, como la prohibición de despidos y la obligatoriedad de negociar con los trabajadores, antes de adoptar medidas como la reducción de jornada laboral. Es relevante mencionar que, según el Ministerio del Trabajo (2023), en la actualidad, Ecuador tiene varios tipos de contratos laborales vigentes, que se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo, algunos de los contratos más comunes son: contrato de trabajo por tiempo indefinido, contrato de trabajo para obra determinada o servicio específico, contrato de trabajo eventual, Contrato de trabajo de temporada, Contrato de trabajo a tiempo parcial, contrato de trabajo a domicilio, Contrato de trabajo en jornada nocturna, contrato de trabajo para personas con discapacidad.

### **2.3.1 Políticas sindicales**

Las políticas sindicales pudieron haber influido en el mercado laboral al fortalecer los derechos sindicales, mejorar la capacidad de negociación de los trabajadores y los sindicatos, y establecer un marco legal para la negociación colectiva. La Ley de Servicio Público y el Código del Trabajo de 1988 pudieron haber fortalecido los derechos y la capacidad de negociación sindical. Por otra parte, la reforma de 2004, pudo haber limitado la influencia de los sindicatos en el sector público. La Constitución de la República del Ecuador (2008) y el Código Orgánico del Trabajo del 2015 buscaron fortalecer los derechos sindicales y la negociación colectiva en general. El proyecto de ley de 2021 propone revisar y reformar la legislación laboral, lo que puede tener implicaciones en las políticas sindicales, afectando la capacidad de negociación de los sindicatos y los derechos de los trabajadores. Es importante considerar que el impacto exacto en el mercado laboral dependerá de la implementación y cumplimiento efectivo de estas políticas. En la Tabla 2, se puede observar las políticas laborales sindicales implementadas en Ecuador y como estas influyeron en el mercado laboral.

### 2.3.2 Políticas laborales sobre la tercerización

Las políticas laborales sobre la tercerización influyeron directamente en el mercado laboral de Ecuador al aumentar la flexibilidad laboral, generar nuevas oportunidades de empleo y proteger los derechos laborales de los trabajadores tercerizados. Sin embargo, en lo que se refiere al subempleo e informalidad, la ley de modernización laboral de 1997 contribuyó al aumento ya que fomentó contratos precarios y sin garantías laborales.

**Tabla 2**

*Políticas laborales sindicales*

Año	Gobierno	Política Sindical	Descripción	Influencia en el Mercado Laboral
1979	Jaime Roldós Aguilera	Reconocimiento de la Libertad Sindical	Se reconoció el derecho a la libertad sindical y la formación de sindicatos para la defensa de los derechos laborales.	Fortaleció la organización de los trabajadores y su capacidad de negociación.
1988	León Febres Cordero	Ley de Servicio Público y Código del Trabajo	Se establecieron regulaciones para la organización sindical y la negociación colectiva.	Pudo haber fortalecido los derechos sindicales y la capacidad de negociación de los trabajadores.
2000	Gustavo Noboa	Reforma a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa	Se permitió la afiliación sindical de los servidores públicos y la negociación colectiva en el sector público.	Pudo haber fortalecido la representación y la defensa de los derechos de los trabajadores del sector público.
2004	Lucio Gutiérrez	Reforma a la Ley de Servicio Público y Código del Trabajo	Se realizaron modificaciones para restringir las actividades sindicales en el sector público.	Pudo haber limitado la influencia y el poder de los sindicatos en el sector público.
2005	Alfredo Palacio	Ley de Desarrollo del Mercado de Trabajo y Seguridad Social	Se promovió la participación activa de los sindicatos en la legislación laboral y en la seguridad social.	Pudo haber fortalecido la representación y la defensa de los derechos de los trabajadores.
2008	Rafael Correa	Constitución de la República del Ecuador	Se establecieron derechos sindicales y se reconoció el derecho a la negociación colectiva.	Pudo haber fortalecido los derechos sindicales y la capacidad de negociación de los trabajadores.

2015	Rafael Correa	Código Orgánico del Trabajo, Ley de Seguridad Social, Código Ingenios	Se estableció un marco legal unificado que fortaleció los derechos sindicales y la negociación colectiva.	Pudo haber mejorado la capacidad de negociación de los sindicatos y los derechos de los trabajadores.
2019	Lenín Moreno	Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo	Se introdujeron cambios en las regulaciones laborales, como la flexibilización de la jornada laboral, que pueden haber afectado la negociación colectiva y la actividad sindical.	Puede haber generado desafíos para la representación sindical y la negociación colectiva.
2021	Guillermo Lasso	Proyecto de Ley de Fomento Productivo y al Empleo	Propone revisar y reformar la legislación laboral para fortalecer el diálogo social y las relaciones laborales.	Puede generar debates y ajustes en las políticas sindicales, afectando la capacidad de negociación de los sindicatos y los derechos de los trabajadores.

Fuente: Con base a la información de Porras (2009), Velasco (2013) y Registro Oficial.

**Tabla 3**

*Políticas laborales sobre la tercerización*

Año	Gobierno	Política Laboral	Descripción	Influencia en el Mercado Laboral	Influencia en el Subempleo e Informalidad
1997	Fabián Alarcón	Ley de Modernización Laboral	Se permitió la contratación de servicios especializados a través de empresas tercerizadoras.	Pudo haber aumentado la flexibilidad laboral para las empresas y generado nuevas oportunidades de empleo.	Se incrementó el subempleo e informalidad laboral al fomentar contratos precarios y sin garantías laborales.
2010	Rafael Correa	Reglamento para Contratos de Prestación de Servicios	Se establecieron regulaciones para la contratación de servicios a través de contratos de prestación de servicios.	Pudo haber brindado claridad en los contratos de tercerización y su regulación.	Tuvo un impacto limitado en el subempleo e informalidad.

2015	Rafael Correa	Código Orgánico del Trabajo, Ley de Seguridad Social, Código Ingenios	Se reguló la tercerización laboral y se establecieron requisitos y limitaciones para su aplicación.	Pudo haber buscado proteger los derechos laborales de los trabajadores tercerizados.	Redujo el subempleo e informalidad al establecer requisitos y limitaciones más estrictos para la tercerización laboral.
------	---------------	---	---	--	---

*Fuente.* Con base a la información de Porras (2009), Velasco (2013) y Registro Oficial.

En contraste, el Código Orgánico del Trabajo del 2015 buscó reducir el subempleo e informalidad al establecer requisitos y limitaciones más estrictos para la tercerización laboral. El proyecto de ley de 2021 generaría debates en cuanto a la protección de los derechos laborales y la seguridad del empleo, lo que podría tener implicaciones en el subempleo e informalidad laboral. En la Tabla 3, se puede observar las políticas laborales sobre la tercerización, implementadas en Ecuador y como estas influyeron en el mercado laboral.

### **2.3.3 Políticas laborales rígidas**

Como se puede observar en la Tabla 4, estas políticas laborales rígidas provocó un limitante a la flexibilidad de las empresas para adaptarse a cambios económicos, generar mayores costos para los empleadores, dificultar la contratación y limitar la gestión del personal.

### **2.3.4 Políticas laborales flexibles**

Las políticas laborales flexibles pudieron haber influido en el mercado laboral de Ecuador al fomentar la creación de empleo, disminuir la inestabilidad laboral, brindar mayor flexibilidad a las empresas, promover la contratación de personal, aumentar la adaptabilidad de las empresas y brindar nuevas oportunidades laborales. En la Tabla 5, se puede observar algunas políticas laborales flexibles implementadas en Ecuador y como estas influyeron en el mercado laboral.

**Tabla 4***Políticas laborales rígidas*

<b>Año</b>	<b>Gobierno</b>	<b>Política Laboral</b>	<b>Descripción</b>	<b>Influencia en el Mercado Laboral</b>
1979	Jaime Roldós Aguilera	Promulgación del Código de Trabajo	Estableció una regulación laboral estricta que limitaba la flexibilidad en las relaciones laborales.	Generó rigidez en la contratación y dificultades para adaptarse a cambios económicos.
2008	Rafael Correa	Constitución de la República del Ecuador	Estableció una serie de derechos laborales y beneficios sociales que aumentaron la rigidez en el mercado laboral.	Provoco mayores costos para los empleadores y dificultades para la contratación.
2013	Rafael Correa	Ley Orgánica de Servicio Público y Carrera Administrativa	Implementó una regulación rigurosa para el empleo público, lo que limitó la flexibilidad en el sector.	Causó dificultades para la contratación y limitaciones en la gestión de personal.
2015	Rafael Correa	Código Orgánico del Trabajo, Ley de Seguridad Social, Código Ingenios	Estableció regulaciones laborales más estrictas, como la prohibición del despido intempestivo.	Incrementó los costos y la incertidumbre para los empleadores.

*Fuente.* Con base a la información de Porras (2009), Velasco (2013) y Registro Oficial.

**Tabla 5***Políticas laborales flexibles*

<b>Año</b>	<b>Gobierno</b>	<b>Política Laboral Flexible</b>	<b>Descripción</b>	<b>Influencia en el Mercado Laboral</b>
1989	Rodrigo Borja	Ley de Fomento y Estabilidad del Empleo	Buscaba incentivar la contratación y estabilidad del empleo mediante beneficios fiscales a los empleadores.	Fomentó la creación de empleo y disminuido la inestabilidad laboral.
2000	Gustavo Noboa	Reformas para la Flexibilización Laboral	Flexibilizó las condiciones de contratación y despido, y permitió la adopción de contratos a tiempo parcial.	Brindó mayor flexibilidad a las empresas y promovido la contratación de personal.
2015	Rafael Correa	Reformas para la Flexibilización Laboral	Flexibilizó las modalidades contractuales y promovió el teletrabajo y las prácticas formativas laborales.	Influyo en el aumento de la adaptabilidad de las empresas y brindado nuevas oportunidades laborales.

*Fuente.* Con base a la información de Porras (2009), Velasco (2013) y Registro Oficial.

### **2.3.5 Reformas a la legislación laboral**

La discusión alrededor de las reformas a la legislación laboral ecuatoriana se ha convertido en un tema constante dentro de los diferentes gobiernos. En la Tabla 6, podemos observar que algunas reformas de la legislación laboral pueden cambiar las condiciones de trabajo, fortalecer la protección social, proporcionar más flexibilidad a las empresas, mejorar los derechos laborales y la seguridad social y celebrar un convenio colectivo de trabajo, así como la promoción del empleo.

**Tabla 6**

*Reformas laborales a la legislación laboral*

<b>Año</b>	<b>Gobierno</b>	<b>Reforma a la Legislación Laboral</b>	<b>Descripción</b>	<b>Influencia en el Mercado Laboral</b>
1979	Jaime Roldós Aguilera	Ley de Seguridad Social y Código del Trabajo	Se promulgó un nuevo Código del Trabajo y se estableció el sistema de seguridad social en Ecuador.	Pudo haber mejorado los derechos laborales y la protección social de los trabajadores.
2000	Gustavo Noboa	Reforma al Código del Trabajo	Se realizaron modificaciones al Código del Trabajo para flexibilizar las condiciones laborales.	Pudo haber brindado mayor flexibilidad a las empresas y generados cambios en las relaciones laborales.
2015	Rafael Correa	Código Orgánico del Trabajo, Ley de Seguridad Social, Código Ingenios	Se implementó un nuevo marco legal unificado que fortaleció los derechos laborales y la seguridad social.	Pudo haber mejorado la protección de los derechos laborales y la seguridad social de los trabajadores.
2019	Lenín Moreno	Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo	Se realizaron modificaciones a la legislación laboral, como la flexibilización de la jornada laboral.	Puede haber generado cambios en las condiciones laborales y la negociación colectiva.
2022	Guillermo Lasso	Proyecto de Ley de Fomento Productivo y al Empleo	Propone reformas a la legislación laboral para fomentar la contratación y reducir la carga fiscal.	Puede generar debates sobre el equilibrio entre flexibilidad y protección laboral.

*Fuente:* Con base a la información de Porras (2009), Velasco (2013) y Registro Oficial.

## Capítulo tres

### Resultados y discusión

A lo largo de la presente investigación se resalta la situación del mercado laboral ecuatoriano, mismo que se ha caracterizado por problemas relacionados con la precariedad laboral, el desempleo, los salarios y la productividad laboral, ocasionando una situación macroeconómica inestable.

#### 3.1 Resultados

En Ecuador, a pesar de los esfuerzos de los diferentes gobiernos para mejorar la situación laboral, el subempleo y la informalidad siguen siendo problemas persistentes. Según la información que se recolectó de la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y subempleo (ENEMDU) de los años 2007-2022, se puede observar varios factores:

Según Gasparini & Marchionni (2015) coinciden que la regulación laboral excesiva y mal diseñada de América Latina, ha ocasionado una gran cantidad de empleo informal en la región. La rigidez de las leyes laborales hace que muchas empresas no estén dispuestas a contratar trabajadores formales y prefieren operar en la economía informal, donde no están sujetas a regulaciones laborales, dando lugar a un crecimiento económico limitado. Por lo tanto, para reducir la informalidad laboral en la región, es necesario revisar y flexibilizar las regulaciones laborales, que permitan la creación de empleo adecuado sin limitar las oportunidades laborales de los trabajadores.

Por otra parte, la protección social y la flexibilidad laboral son dos aspectos que están en constante tensión, según Cecchini et al. (2014), los sistemas de protección social se han diseñado para trabajadores con empleos formales y con un salario estable, lo que excluye a los trabajadores informales y precarios, que son la mayoría en América Latina.

Según Arias et al. (2021) y Sarmiento & Álvarez (2022) las regulaciones laborales excesivas y la falta de incentivos para la formalización laboral son algunos de los factores que contribuyen a la alta tasa de informalidad laboral en el país. Además, destaca la necesidad

de políticas que fomenten la formalización laboral y promuevan la creación de empleo formal en Ecuador.

Según la opinión de Chiriboga (2017), la política laboral en Ecuador se ha centrado más en la protección de los trabajadores formales y ha dejado de lado a los trabajadores informales y en situación de subempleo, lo que ha llevado a que este sector de la población tenga pocas oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Por tanto, Rhon (2018), señala que la falta de políticas laborales efectivas para abordar el problema de la informalidad laboral en Ecuador dificulta la creación de empleo formal, lo que a su vez contribuye a la alta tasa de informalidad laboral en el país. En consecuencia, se recomiendan políticas laborales más flexibles y efectivas que permitan la creación de empleo formal y reduzcan los obstáculos para la formalización laboral en Ecuador (Carranco, 2018).

Las políticas laborales flexibles incluyen la reducción de costos laborales y la flexibilidad contractual, estos factores pueden reducir el subempleo en países de América Latina. El estudio de Muñoz (2017) encontró que la flexibilidad laboral puede aumentar la demanda de trabajo y la creación de empleo formal, lo que puede reducir el subempleo.

En concordancia con eso, un estudio realizado por Marín et al. (2020) destaca que la falta de flexibilidad laboral también desempeña un papel importante en la segmentación del mercado laboral. Esto implica que los trabajadores más vulnerables enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos estables y bien remunerados, lo que puede contribuir al aumento del subempleo.

Por otro lado, Cuesta (2019) señala que la rigidez de la legislación laboral en Ecuador ha desincentivado la contratación formal de trabajadores, influyendo directamente en el incremento de la informalidad y el subempleo, además, según este autor, las regulaciones laborales han aumentado los costos para las empresas, lo que ha generado un efecto negativo en la inversión y el crecimiento económico.

De acuerdo con Muñoz (2018), la política laboral en Ecuador ha estado enfocada en el fortalecimiento de la protección social y los derechos laborales, lo que ha mejorado la

calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo, también señala que la informalidad laboral sigue siendo un problema importante en el país y que se requiere de medidas más efectivas para abordar esta situación.

Valdivia (2019), afirma que la política laboral de protección, que incluye leyes laborales y sindicatos, puede aumentar la informalidad en países de América Latina. El estudio encontró que la protección laboral puede aumentar los costos laborales y disminuir la flexibilidad laboral, lo que puede hacer que los empleadores eviten la formalidad y opten por la informalidad. La falta de flexibilidad laboral en Ecuador ha sido una crítica recurrente. De acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2015, se señala que la rigidez de las reformas laborales y la ausencia de incentivos para fomentar la formalización del empleo son factores que obstaculizan el crecimiento económico y afectan negativamente la generación de empleo en el país. Además, según CEPAL (2016), la rigidez laboral también incide en el incremento de la informalidad, debido a que las empresas evitan contratar trabajadores formales para evadir los costos asociados con los despidos y las obligaciones de indemnización, especialmente en momentos de incertidumbre económica.

Por otro lado, las reformas laborales de protección y seguridad social han contribuido a garantizar los derechos y la protección de los trabajadores, constituye una parte integral del marco legal y regulatorio del país, a través de diversas leyes, regulaciones y programas, busca establecer condiciones de trabajo justas, promover la seguridad laboral y social de los trabajadores. Sin embargo, según Bertranou (2017), la política laboral de protección puede aumentar los costos laborales y disminuir la flexibilidad laboral, lo que puede hacer que los empleadores eviten la formalidad y opten por la informalidad.

En cuanto a los análisis empíricos, un estudio de Cuesta (2017) encontró que la reducción de los costos laborales y la flexibilidad contractual pueden aumentar la demanda de trabajo y la creación de empleo formal, lo que puede reducir el subempleo. Estos dos aspectos están estrechamente relacionados y tiene implicaciones significativas para los empleadores, los trabajadores y la competitividad empresarial. Además, el estudio también encontró que la política laboral de protección puede aumentar la informalidad.

Con respecto a la flexibilidad laboral, Fernández-Macías (2013), señala que la misma puede tener efectos negativos en el mercado laboral, puntualmente en la calidad del trabajo, ya que los empleadores tienen la ventaja de poder reducir los salarios y protección laboral sin costo adicional, lo que conlleva a un incremento de la precariedad y desigualdad laboral.

En la Tabla 7, se exponen aquellas críticas relacionadas con la política laboral y su impacto en la informalidad.

**Tabla 7**

*Críticas de autores sobre la política laboral y su impacto en la informalidad*

<b>Autor/Año</b>	<b>Teoría</b>	<b>Crítica</b>	<b>Descripción</b>	<b>Impacto</b>
(Gallagher, 2015)	<b>Modernización laboral</b>	La aplicación de la teoría de la modernización laboral en países en desarrollo	Establece que el desarrollo económico se alcanza a través de la modernización del mercado laboral. En países en desarrollo, puede ser problemática debido a la persistencia de la informalidad y el subempleo.	La aplicación de la teoría de la modernización laboral en países en desarrollo puede no ser adecuada para abordar la informalidad y el subempleo
(Lozano, 2017)	<b>Segmentación laboral</b>	La falta de flexibilidad en la política laboral y su impacto en la informalidad	Establece que el mercado laboral se divide en segmentos, y que la flexibilidad laboral es necesaria para mejorar la movilidad entre segmentos.	La falta de flexibilidad en la política laboral puede perpetuar la informalidad
(Almeida, 2012)	<b>Dualidad laboral</b>	La falta de protección laboral para los trabajadores informales	Establece que el mercado laboral se divide en trabajadores formales y trabajadores informales, y que estos últimos enfrentan condiciones laborales más precarias y menos protección laboral.	La falta de protección laboral para los trabajadores informales puede contribuir a la perpetuación de la informalidad
(Arce, 2019)	<b>Institucionalidad laboral</b>	La falta de eficacia de la	Establece que las instituciones laborales son necesarias para	La falta de eficacia de la institucionalidad

		institucionalidad laboral	proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales.	laboral puede contribuir a la perpetuación de la informalidad
(Llambí, 2018)	<b>Flexibilidad laboral</b>	La falta de equilibrio entre flexibilidad laboral y protección laboral	Establece que la flexibilidad es necesaria para adaptarse a los cambios en el mercado laboral, pero la falta de protección laboral puede dejar a los trabajadores vulnerables a la explotación.	La falta de equilibrio entre flexibilidad laboral y protección laboral puede contribuir a la perpetuación de la informalidad

Asimismo, Baert (2018) argumenta que la política laboral flexible puede aumentar la brecha entre los trabajadores temporales y los empleados regulares, lo que puede generar un aumento de la precariedad laboral y una disminución de la productividad. Por otro lado, Castillo (2018) encontró que las regulaciones laborales pueden aumentar los costos y disminuir la flexibilidad laboral, lo que puede hacer que los empleadores eviten la formalidad y opten por la informalidad.

Por su parte, Ibarra Cisneros & González Torres (2010) señala que la flexibilidad laboral puede generar un aumento del empleo informal y del subempleo, lo que resulta en una mayor precariedad laboral y una disminución de la calidad del empleo.

Un estudio realizado por Neumark & Wascher (2008) descubrió que imponer la política de salario mínimo puede, de hecho, disminuir el estudio y aumentar la formalidad laboral, particularmente en industrias con mayor competencia y bajos márgenes de ganancia. No obstante, otros autores han cuestionado este análisis. Por ejemplo, Allegretto et al. (2011) revela que el incremento del salario mínimo no tiene un impacto significativo en el empleo. De hecho, argumentan que el aumento del salario mínimo puede ser beneficioso para la economía al mejorar el potencial de los trabajadores mejor remunerados para adquirir más bienes y servicios, al tiempo que aumenta su poder adquisitivo.

Otra crítica que se ha hecho a los estudios que argumentan que la política de salarios mínimos tiene efectos negativos en el empleo es que a menudo no tienen en cuenta otros factores que pueden afectar el mercado laboral, como la competencia, la tecnología y las políticas macroeconómicas. Según un estudio de Colla et al., 2011, los efectos de la política de salarios mínimos en el empleo son más complejos de lo que se sugiere en algunos estudios y surgieron de una serie de factores específicos de cada situación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), destaca que la política laboral tiene un impacto directo en el subempleo, cuando esta no está bien diseñada para fomentar la creación de empleos formales y bien remunerados, es más probable que las personas se vean obligadas a aceptar trabajos informales o de baja calidad, lo que puede contribuir al subempleo.

En la Tabla 8, se exponen aquellas críticas relacionadas con la política laboral y su impacto en el subempleo.

**Tabla 8**

*Críticas de autores sobre la política laboral y su impacto en el subempleo*

<b>Política Laboral</b>	<b>Descripción</b>	<b>Relación con el Subempleo</b>	<b>Referencia Bibliográfica</b>
<b>Salario Mínimo</b>	Establecimiento de un salario mínimo legal para proteger a los trabajadores y garantizar un nivel mínimo de ingresos.	Puede ayudar a reducir el subempleo al proporcionar un ingreso adecuado a los trabajadores, lo que disminuye la necesidad de trabajar en múltiples empleos o en condiciones de trabajo inadecuadas.	Neumark, D., & Wascher, W. (2008). Minimum wages. MIT Press.
<b>Protección Laboral</b>	Implementación de leyes y regulaciones para proteger los derechos de los trabajadores, como las horas de trabajo, la seguridad laboral y la negociación colectiva.	Una protección laboral adecuada puede disminuir el subempleo al asegurar condiciones de trabajo justas y seguras, lo que reduce la necesidad de aceptar empleos precarios o informales.	Deakin, S., & Wilkinson, F. (Eds.). (2015). The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution. Oxford University Press.

<b>Formación y Educación</b>	Inversión en programas de formación y educación para mejorar las habilidades de los trabajadores y su empleabilidad.	La capacitación y la educación mejoran la calidad del empleo, lo que puede reducir la incidencia del subempleo al aumentar las oportunidades de empleo adecuado.	Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. Handbook of labor economics, 4, 1043-1171.
<b>Incentivos para la Creación de Empleo</b>	Ofrecimiento de incentivos fiscales o créditos a las empresas que creen nuevos puestos de trabajo.	Los incentivos para la creación de empleo pueden fomentar la generación de empleo formal y reducir el subempleo al aumentar las oportunidades de trabajo adecuado.	Autor, D., Kerr, W., & Kugler, A. (2007). Do employment protections reduce productivity? Evidence from US states. Economic Journal, 117(521), 189-217.
<b>Políticas de Desarrollo Económico</b>	Implementación de políticas que fomenten el crecimiento económico y la creación de empleo a largo plazo.	El desarrollo económico sostenible puede contribuir a reducir el subempleo al generar más oportunidades de trabajo adecuado en la economía.	World Bank. (2020). World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains. World Bank Publications.

Según Meneses (2021), en Ecuador, la política laboral y su impacto están altamente condicionados por el escenario en el que se aplica y el subempleo ha sido un problema persistente en el mercado laboral ecuatoriano, que se acentúa durante periodos de menor dinamismo económico.

### 3.2 Discusión de resultados

La política laboral en Ecuador se ha caracterizado por una serie de políticas de protección social y laboral que buscan proteger a la población contra diversos riesgos (Ñopo, H., & Peña, 2021). Además, el gobierno ecuatoriano ha buscado identificar las necesidades de las empresas y de los trabajadores para mejorar las condiciones laborales (Carrillo Maldonado, 2019). Según Ortiz (2012), Ecuador ha implementado diversas reformas laborales, como la tercerización, los contratos por hora, las leyes de maquila, los topes de

jubilación y los contratos de prueba. Sin embargo, se ha planteado que estas medidas pueden tener efectos negativos en las condiciones laborales, incluyendo salarios, aspectos sociales y derechos laborales. También se ha señalado que estas reformas podrían reducir los incentivos para invertir en capacitación adicional y lograr un aumento en la productividad.

Sin embargo, el mercado laboral ecuatoriano ha enfrentado problemas estructurales que persisten desde hace varias décadas y que han obstaculizado los avances en la mejora de la situación laboral (Meneses et al. 2021). A pesar de esto, el derecho laboral se ha convertido en una herramienta política importante en Ecuador, con el objetivo de proteger a los trabajadores y garantizar sus derechos (Chiriboga et al. 2018). De hecho, la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y un deber social, los trabajadores tiene derecho a un empleo saludable con una remuneración justa (Asencio et al. 2017).

En el pasado, la política laboral en Ecuador ha sido considerada rígida, sin embargo, desde el 2017 hasta el 2022 se han generado más reformas flexibles, por lo cual se ha evidenciado que la flexibilidad laboral está asociada directamente con el subempleo e informalidad en el mercado laboral ecuatoriano. Ontaneda (2020) señala que la informalidad surge debido a la incapacidad del sector formal para absorber la mano de obra, lo que lleva a las personas a buscar alternativas en el sector informal.

De acuerdo con Ferrer (2020), la flexibilidad laboral es utilizada por las empresas para reducir los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores, lo que resuelta en una mayor precarización del empleo y una mayor inestabilidad laboral. Esto impulsa a los trabajadores a buscar opciones en el sector informal, donde las condiciones laborales pueden ser aún más precarias. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Meneses et al. (2021), quienes destacan que la precariedad laboral es uno de los principales desafíos que enfrenta Ecuador en el mercado laboral.

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) señala que existen ciertas tensiones o conflictos en relación con los efectos negativos de la flexibilización de los contratos y la reducción de las protecciones laborales en Ecuador. En primer lugar, se

menciona que la falta de políticas laborales efectivas dificulta la creación de empleo formal, lo cual contradice la idea de que la flexibilización de contratos y la reducción de protecciones laborales podrían favorecer la generación de empleo formal. En este sentido, se podría argumentar que la falta de políticas adecuadas es un obstáculo para aprovechar los posibles beneficios de la flexibilización. En segundo lugar, aunque se destaca que la falta de políticas laborales efectivas dificulta la creación de empleo formal, también se menciona que la falta de políticas laborales efectivas contribuye a la alta tasa de informalidad laboral en el país. Esta aparente contradicción podría implicar que existen otras variables y factores en juego, además de las políticas laborales, que están influyendo en la alta tasa de informalidad (CEPAL, 2022).

Los efectos de la política laboral ecuatoriana y su influencia con el subempleo e informalidad se resumen en la Tabla 9.

Los estudios consultados coinciden en que la política laboral en Ecuador ha tenido un impacto en el subempleo y la informalidad. La política laboral flexible, como la flexibilización de los contratos y la reducción de las protecciones laborales ha llevado a una mayor informalidad y precarización del empleo en el país (Arias et al., 2021). La falta de cumplimiento de las regulaciones laborales por parte de los empleadores, incluyendo la falta de pago de prestaciones sociales y horas extras, también contribuye a la informalidad y la precarización del empleo (Olmedo, 2018)

**Tabla 9***Políticas laborales ecuatorianas y su relación con el subempleo e informalidad*

Periodo	Mandato	Ley/Reglamento/Política	Descripción	Impacto en el Subempleo	Tasa del Subempleo	Impacto en la Informalidad	Tasa de Informalidad
2007	Rafael Correa	Código del Trabajo (2005) y reformas posteriores	Actualización del marco legal laboral en Ecuador. Regulación de derechos laborales, seguridad social y relaciones de trabajo.	La tasa de subempleo era alta, no hubo incentivo para los empleadores.	18.20 %	La tasa de informalidad era alta, no hubo incentivo para los empleadores.	45.10 %
2012		Ley Orgánica de Servicio Público (LOSP)	Establecimiento de un nuevo régimen laboral para los servidores públicos.	Se evidencia una notable baja del subempleo ya que se fortalece el sector público.	9 %	Se evidencia una baja de la informalidad ya que se mejora de las condiciones laborales.	40.80 %
2015		Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (LOJLTH)	Reconocimiento de los derechos de los trabajadores en el hogar y fortalecimiento del sistema de justicia laboral.	Posible mejora en las condiciones laborales de los trabajadores en el hogar y reducción del subempleo en este sector.	14 %	Se evidenció un deterioro significativo en los índices laborales en Ecuador	39.30 %
2017		Reformas al Código Orgánico Integral Penal (COIP)	Introducción de sanciones por infracciones laborales, como la explotación laboral y el trabajo infantil.	La tasa de subempleo se incrementó.	19.80 %	La rigidez de la legislación laboral provocó un incremento en la tasa de la informalidad.	44.10 %

2018	Lenín Moreno	Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo, y Estabilidad y Equilibrio Fiscal	Promoción de la inversión, generación de empleo y estabilidad económica.	Tuvo un impacto positivo en la generación de empleo y reducción del subempleo.	16.50 %	Incluyó cambios en el régimen de contratación	46.20 %
2018		Reforma Laboral	Modificaciones al Código del Trabajo para flexibilizar las condiciones laborales.	Hay una mayor flexibilidad laboral, pero también riesgo de precarización.			
2020		Ley de Apoyo Humanitario	Medidas laborales y económicas para afrontar la emergencia por la pandemia de COVID-19.	Hubo un aumento del subempleo debido a la crisis económica.	22.90 %	Hubo un aumento del subempleo debido a la crisis económica.	51.60 %

*Nota.* Con base a información del INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo 2007-2022 y Registro Oficial.

### 3.3 Implicaciones de política

Los resultados del análisis del documento revelan que la política laboral flexible en Ecuador ha tenido implicaciones negativas en el subempleo y la informalidad, en particular, la flexibilización de los contratos y la reducción de las protecciones laborales han llevado a una mayor informalidad y precarización del empleo en el país.

Baert (2018) argumenta que la política laboral flexible aumenta la brecha entre los trabajadores temporales y los empleados regulares, lo que puede generar un aumento de la precariedad laboral y una disminución de la productividad. Según Arias et al. (2021), la política laboral flexible en Ecuador influye directamente con el subempleo y la informalidad, ya que la flexibilización de los contratos y la reducción de las protecciones laborales han llevado a una mayor informalidad y precarización del empleo en el país, los empleadores optan por contratar trabajadores informales o subempleados, evitando el cumplimiento de las regulaciones laborales, incluyendo el pago de prestaciones sociales y horas extras. Chiriboga (2017) argumenta que la política laboral en Ecuador se ha centrado más en la protección de los trabajadores formales y ha dejado de lado a los trabajadores informales y en situación de subempleo, lo que ha llevado a que este sector de la población tenga pocas oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Los trabajadores informales no tienen acceso a protecciones sociales y laborales, lo que les impide tener una mayor estabilidad económica. La informalidad laboral tiene implicaciones negativas en la economía del país, ya que reduce los ingresos fiscales y aumenta los costos sociales.

Por lo tanto, se requieren políticas laborales más efectivas para abordar el problema de la informalidad laboral en Ecuador, que fomenten la formalización laboral y fortalezcan las políticas de protección social para garantizar una mayor estabilidad económica a los trabajadores (Olmedo, 2018).

## Conclusiones

La presente investigación tiene como objetivo "Analizar la política laboral implementada en Ecuador y su relación con el mercado laboral". Los principales resultados nos llevan a concluir que las características de la política laboral son flexibles y suelen relacionarse con precariedad laboral, como sucede en Ecuador que se manifiesta a través de la informalidad y el subempleo.

Con base en lo anterior, algunas implicaciones que se derivan del estudio destacan a necesidad de una revisión exhaustiva de la normativa laboral vigente para asegurar que esté acorde con la política laboral ecuatoriana, además, se recomienda que se realice una evaluación periódica de la efectividad de la política laboral y que se realicen ajustes según sea necesario.

La flexibilización de los contratos y reducción de las protecciones laborales provoca una mayor informalidad y precarización del empleo en el país, esto se debe a que los trabajadores no tienen garantías ni protecciones legales que les permitan acceder a un trabajo digno y estable.

Por otro lado, las políticas de protección social, como el seguro de desempleo, pueden reducir el subempleo y la informalidad al proporcionar un colchón financiero para los trabajadores en caso de desempleo. Esto permite que los trabajadores tengan una mayor estabilidad económica y puedan acceder a mejores oportunidades laborales.

Se evidencia que, la informalidad laboral tiene repercute de forma negativa tanto para los trabajadores como para la economía del país. Los trabajadores informales no tienen acceso a beneficios de la seguridad social, ni protecciones laborales, lo que los deja en una situación de vulnerabilidad. Además, la informalidad reduce los ingresos fiscales del Estado y aumenta los costos sociales, ya que los trabajadores informales no contribuyen al sistema de seguridad social.

Otro problema importante del mercado laboral en Ecuador es el subempleo. Según datos del INEC (2022), el 22 % de la población económicamente activa estaba subempleada.

Esto significa que estas personas trabajan menos horas de las que desean o tienen un trabajo por debajo de sus capacidades.

El subempleo tiene consecuencias negativas para los trabajadores, ya que no pueden acceder a un trabajo que les permite desarrollar todo su potencial y mejorar su calidad de vida. Además, el subempleo reduce la productividad y la competitividad de la economía del país, ya que las empresas no están utilizando todo el potencial de sus trabajadores.

Además, es fundamental mejorar las condiciones educativas para formar trabajadores más capacitados y productivos. De esta manera se puede mejorar la productividad laboral del país lo cual puede tener un impacto positivo en la economía del país.

## Recomendaciones

Es de suma importancia y se hace evidente la necesidad de mejorar tanto la recolección como el análisis de datos en relación con el mercado laboral en Ecuador. Este enfoque permitirá obtener una comprensión más profunda de las tendencias y desafíos que enfrenta dicho mercado laboral.

Además, se recomienda establecer una conexión sólida entre las teorías expuestas y la realidad empírica. Esto implica analizar cuidadosamente hasta qué punto la teoría se aplica y refleja la realidad del mercado laboral. Al realizar esta evaluación, se logrará una comprensión más precisa de la situación laboral en el país y se podrá identificar posibles brechas o desafíos entre la teoría y la práctica.

Para llevar a cabo una recopilación de información rigurosa, se sugiere realizar una investigación bibliográfica exhaustiva. Esto implica buscar información relevante en fuentes confiables y actualizadas, como: el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC), la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), el Ministerio de Economía y Finanzas del Ecuador, el Ministerio del Trabajo, el Banco Mundial, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras. Estas fuentes proporcionaran datos y análisis sólidos para respaldar una comprensión más precisa del panorama laboral del país.

Es importante resaltar que estas recomendaciones sobre la metodología de investigación son específicas para el presente estudio y pueden variar según del contexto y los objetivos de otras investigaciones. Por lo tanto, resulta fundamental adaptar la metodología de investigación de acuerdo con las necesidades y particularidades de cada estudio en particular.

## Referencias

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of labor economics*, 4, 1043-1171.
- Agostino, R. J. (2016). Trabajo informal desde la formalidad: Economía popular desde la reproducción de la fuerza de trabajo. *Otra Economía*, 10(19), 218-223. <https://doi.org/10.4013/otra.2016.1019.08>
- Alaimo, V. (2017, septiembre 6). *¿Por qué es tan baja la calidad de los empleos en América Latina y el Caribe?* Factor Trabajo. <https://bit.ly/3JLWJ4e>
- Allegretto, S. A., Dube, A., & Reich, M. (2011). Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? *Industrial Relations*.
- Almeida, R., C. P., G. E. (2012). A model of the informal sector. *Journal of Development Economics*, 97(2), 274-282.
- Arce, P. S. C. (2019). Mercado laboral y desigualdad en América Latina: ¿Qué tanto importa el sector informal? *Cuadernos de Economía*, 38(76), 121-147.
- Arias, K., Carillo, P., & Torres, J. (2020). *Análisis del Sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador*.
- Arias, K., Carrillo, P., & Torres, J. (2021). Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 403-417. <https://doi.org/http://www.doi.org/10.36390/telos232.12>
- Asamblea Nacional del Ecuador, (2010).
- Asamblea Nacional de Ecuador, (2012).
- Asamblea Nacional del Ecuador, (2015).
- Asencio, N., Tomalá, M., Panchana, M., & Cochea, H. (2017). La Política Laboral y su incidencia en el mercado de trabajo en la Provincia de Santa Elena. Años 2010-2015. *Revista de Planeación y Control Microfinanciero*, 3(7), 41-55.

- Avilés Albán, N. P. (2015). *La crítica situación financiera, el proceso neoliberal, la venta de las empresas públicas, el feriado bancario y la dolarización en la República del Ecuador en el período de 1990 al 2006*. Quito: UCE.
- Baert, S. (2018). Trabajo temporal: ¿un trampolín positivo o negativo hacia el empleo regular? *Revista Sociológica Europea*, 34(1), 63-75.
- Becker, G. (1962). Inversión en capital humano: un análisis teórico. *El diario de economía política*.
- Bekkers, H., & Stoffers, W. (1995). Measuring Informal Sector Employment in Pakistan: Testing a New Methodology. *International Labour Review*, 134. <https://bit.ly/44vdLv9>
- Bensusán, G. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. *Instituto Internacional de Estudios Laborales*, 60.
- Bertranou, F. (2017). *El futuro de la protección social en América Latina: reflexiones para los debates sobre el futuro del trabajo*. [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org)
- Bloom, D. E., Canning, David., & Sevilla, Jaypee. (2003). *The demographic dividend: a new perspective on the economic consequences of population change*. Rand.
- Bod'a, M., & Považanová, M. (2021). Output-unemployment asymmetry in Okun coefficients for OECD countries. *Economic Analysis and Policy*, 69, 307-323. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2020.12.004>
- Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? *The Economic Journal*, 117(521), F357-F385. <https://doi.org/10.1111/J.1468-0297.2007.02060.X>
- Canelas, C. (2019). Informality and poverty in Ecuador. *Small Business Economics*, 53(4), 1097-1115. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0102-9>
- Carranco, S. (2018). The Informal Economy in Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 3(9), 44-52.
- Carrillo Maldonado, P. (2019). Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa.

- Castillo, J., M. M. (2018). Informalidad laboral en el Ecuador: análisis de las políticas públicas y estrategias para la formalización. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Económicas*, 26(2), 1-15.
- Cecchini, S., Filgueiri, F., & Robles, C. (2014). Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe. Una perspectiva comparada. En *CEPAL*.
- Cedeño Espinoza, C. C. (2021). «*Economía informal: Incidencia del empleo informal y el subempleo en Ecuador, periodo 2015-2019*».
- CEPAL. (2016). *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2016: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los desafíos del financiamiento para el desarrollo*.
- CEPAL. (2022). Informalidad laboral en América Latina. <https://bit.ly/3DjoRYV>
- Chaudhuri S, & Mukhopadhyay U. (2009). *Revisiting the Informal Sector: A General Equilibrium Approach Revisiting the informal sector*. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/52135/>
- Chiriboga, J. (2017). La política laboral en el Ecuador y su impacto en el empleo y la informalidad. *Estudios Económicos*, 32(63), 109-142.
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 226-231.
- COIP. (2014). *Código Orgánico Integral Penal Año I-Nº 180*. [www.registroficial.gob.ec](http://www.registroficial.gob.ec)
- Colla, C. H., Dow, W. H., & Dube, A. (2011). *The labor market impact of employer health benefit mandates: evidence from San Francisco's Health Care Security Ordinance*. National Bureau of Economic Research.
- Congo Jiménez, F. P. (2022). *Descontento social en redes de la información por la implementación del proyecto de ley económica y acuerdos con el FMI en el gobierno de Lenin Moreno del año 2019*. Riobamba.
- Constitución de la República del Ecuador, 449 Registro Oficial (2008). [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008b). *Constitución de la República del Ecuador 2008 Decreto Legislativo 0 Registro Oficial*. [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)

- Cruz, M., & Ahmed, S. A. (2018). On the impact of demographic change on economic growth and poverty. *World Development*, 105, 95-106.  
<https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2017.12.018>
- Cuesta, J. (2019). Flexibilidad laboral y creación de empleo en Ecuador. *Análisis*, 26(49), 109-128.
- Cuesta, J. O. J. C. M. (2017). Flexibilidad laboral y subempleo en el Ecuador. *Revista Científica Retos*, 11(2), 67-82.
- Dávila Morán, R. C. (2021). Empleo en la economía informal: mayor amenaza que la pandemia del covid-19. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 403-417. <https://doi.org/10.36390/telos232.12>
- De Camargo, B. (2020). Escuela Keynesiana. *Catálogo editorial*, 158-203.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15765/poli.v1i190.2229>
- Dixon, R., Lim, G. C., & Van Ours, J. C. (2017). Revisiting the Okun relationship. *Applied Economics*, 49(28), 2749-2765.
- Doeringer, P. y MJ Piore, Mercados internos de trabajo y análisis laboral, Madrid, Ministerio de Trabajo y SS, 1985[1971] (English version of P. Doeringer y MJ Piore, Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, DC Heath and Co., 1971
- D., Kerr, W., & Kugler, A. (2007). Do employment protections reduce productivity? Evidence from US states. *Economic Journal*, 117(521), 189-217.
- Fernández Díaz, A., Parejo Gámir, J. A., & Rpdriíguez Sáiz, L. (2006). *Política Económica* (4.<sup>a</sup> ed.). McGraw Hill.
- Fernández-Macías, E. (2013). Fernández-Macías, E. (2013). La segmentación del mercado laboral y la crisis: alguna evidencia de Europa. *Trabajo, empleo y sociedad*, 27(3), 469-482.
- Ferrer, K. (2020). *Legislación laboral y la informalidad en latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2019*. <https://bit.ly/3pEeb3F>
- Fields, G. S. (1975). Rural–urban migration, urban unemployment and underemployment, and job-search activity in LDCs. *Journal of Development Economics*, 2(2), 165-187.

- Fields, G. S. (2008). *Segmented Labor Market Models in Developing Countries*.
- Gallagher, K. (2015). Making the informal formal: Legalizing street vendors in Ahmedabad, India. *Journal of Planning Education and Research*, 35(3), 297-310.
- Gallagher, K. P. (2015). Modernization and labor markets in developing countries: A critique of the modernization of labor theory.
- Gasparini, M., & Marchionni, L. (2015). *La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos \**.
- Gómez, L. (2007). La informalidad en la economía, algo incuestionable. *Semestre Económico*, 10(19), 47-67. <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v10n19/v10n19a4.pdf>
- Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., & Betancourt-Buitrago, A. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *DYNA*, 81(184), 158-163. <http://dyna.medellin.unal.edu.co/>
- Guzmán, M. L. (2015). Políticas públicas y empleo informal en Ecuador: 2007-2015. *Revista Economía*, 67, 11-35.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). American Economic Association Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. En *Source: The American Economic Review* (Vol. 60, Número 1).
- Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11(1), 61-89. <https://doi.org/10.1017/S0022278X00008089>
- Hernández, E. (2013). Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México. *Economic Literatura*, 10(28), 5-52. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v10n28/v10n28a2.pdf>
- Hussmanns, R. (2004). Measuring informal sector employment in Pakistan: testing a new methodology - International Labour Organization. *Policy Integration Department, Bureau of Statistics, International Labour Office.*, 53, 32. <https://bit.ly/3ptWsvU>

- Ibarra Cisneros, M., & González Torres, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, 231, 33-52. <https://bit.ly/46yYcoc>
- INEC. (2015). *Actualización metodológica: Empleo en el sector informal y la clasificación de los ocupados según sectores*. <https://bit.ly/437rpDT>
- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) abril 2022*. <https://bit.ly/3rfgyvC>
- Jaramillo, D., & Rodríguez, J. (2020). Análisis de la relación entre el crecimiento del PIB y la tasa de desempleo en Ecuador (2007-2018). *Revista Científica de Administración, Economía y Turismo*, 10(1), 1-12.
- Jiménez, D. (2012). La informalidad laboral en América Latina: ¿Explicación estructuralista o institucionalista? *Cuadernos de Economía*, 31(58), 113-143. <https://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=282125048006>
- Jiménez Villavicenio, K., & Ochoa Moreno, W. S. (2017). Ley de Okun. Análisis de la relación entre crecimiento y desempleo para 12 países de América Latina. *Revista Publicando*, 4(13 (1), 1-15.
- Khamis, M. (2012). A Note on informality in the labour market. *Journal of International Development*, 24(7), 894-908. <https://doi.org/10.1002/jid.1804>
- Lewis, W. A. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School*, 22(2), 139-191. <https://doi.org/10.1111/J.1467-9957.1954.TB00021.X>
- Llambí, L.; C. J. (2018). Efecto de la regulación laboral sobre la informalidad y el desempleo: un análisis para el caso de Bolivia. *Revista de Análisis Económico*, 33(2), 111-138.
- Lozano, J., Z. C. (2017). The impact of labor market flexibility on the youth: A comparative analysis of three Latin American countries. *Cepal Review*, 112, 137-155.
- Maloney, W. (1999). Does informality imply segmentation in urban labor markets? evidence from sectoral transitions in Mexico - International Labour Organization. *World Bank Economic Review*, 13.

- Marín, A. M. F., Perea, P. J. R., & Martínez, M. L. (2020). The approach of segmented labor markets: Origin and evolution. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 167-187. <https://doi.org/10.5209/CRLA.68873>
- Martínez, J. (2008). *Empleo Informal y Segmetación del Mercado de Trabajo Urbano en México*. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4017/jms1de1.pdf>
- Medina, E. U., Mauricio, R., & Pailaquilén, B. (2010). *La revisión sistemática y su relación con la práctica basada en la evidencia en salud*. 18(4).
- Meneses, K., Córdova, G., & Aguirre, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*, 33, 1-34. <https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.01>
- Miguélez, F. (2004). La flexibilidad laboral. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 13. <https://doi.org/10.33776/TRABAJO.V13I0.151>
- Ministerio del Trabajo. (2023). *Nuevas Modalidades Contractuales*. <https://acortar.link/U5RbZ7>
- Miranda, M. (2022). *Empleo y crecimiento: Una estimación de la Ley de Okun para Ecuador 2003–2019*.
- Moya, L. (2021). *Análisis de la dinámica del empleo en el Ecuador, periodo 2007 - 2016* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://acortar.link/5bQkPB>
- Muñoz, J. (2017). Flexibilidad del Mercado Laboral y el Sector Informal en América Latina. *Diario de Estudios de Desarrollo*, 53(6), 894-909.
- Muñoz, J., S. L., y H. G. (2018). *Situación laboral en Ecuador*.
- Neffa, J. C. (2009). Sector informal, precariedad, trabajo no registrado. *Noveno Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires*.
- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*. The MIT Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt5hhh46>
- Ñopo, H., & Peña, A. (2021). Políticas de protección social y laboral en el Ecuador.
- OIT. (2014). LA OIT EN Informe preparado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. En *ANANCES Y PERSPECTIVAS*.

- OIT. (2015). *Recortar la protección de los trabajadores no redundará en mayor crecimiento*.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_383897/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_383897/lang-es/index.htm)
- OIT. (2022). *Análisis de la afectación de la pandemia de la COVID-19 en el riesgo de informalidad laboral y pobreza en el Ecuador*.
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. En *Friedrich-Ebert-Stiftung*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Ontaneda, D. (2020). Diferencias regionales en el ingreso laboral y el papel de la educación, informalidad laboral y el sector público. El caso de Ecuador. *Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial*, 12(1), 59-107.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=431564803005>
- Ortiz, P. (2012). *La Política Laboral en el Ecuador Período 2000-2010*.
- Paz y Miño, J. (2005). *La «Flexibilidad»: El Fracaso de la «Política Laboral» en Ecuador*.  
<http://the.pazymino.com/boletinNovDic05.pdf>
- Pinos, O., & Vega, L. (2020). *Análisis del mercado laboral ecuatoriano y su incidencia en la tasa de subempleo en la ciudad de Guayaquil, periodo 2012-2017*.  
<https://secure.urkund.com/old/view/62772156-315861->
- Porrás Velasco, A. X. (2010). Las reformas laborales en el Ecuador.
- Registro Oficial. Órgano de la República del Ecuador.  
<https://www.registroficial.gob.ec/index.php>
- Rhon, A. (2018). Informality and Labor Reforms in Ecuador in the decade 2007-2017. Before and After? *Internacional Institute of Social Studies*, 1-65.
- Robles, G., Moreno, P., & Triviño, K. (2019). El subempleo: Fenómeno que atenta contra la estabilidad laboral en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://acortar.link/75r0UI>

- Saavedra, J., & Chong, A. (1999). Structural reform, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in Urban Peru. *Journal of Development Studies*, 35(4), 95-116. <https://doi.org/10.1080/00220389908422582>
- Sarmiento, L., & Álvarez, J. (2022). Determinantes de la diferencia salarial en el mercado laboral de Ecuador. Un estudio Territorial. *Pensamiento Empresarial*, 9.
- Sassha, A., & Tumaev, T. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo. *Revista Perspectivas*, 15(29), 129-141. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n29/n29a06.pdf>
- Segura, W. (2016). *Análisis de la precariedad laboral de los asalariados en el Ecuador, en el periodo 2004-2013*.
- Serrano, A. (2013). Análisis de condiciones de vida, el mercado laboral y los medios de producción e inversión pública. *Cuaderno de trabajo SENPLADES*, 1-248. <https://acortar.link/JeOATm>
- Smith, A. (1776). *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las Naciones*.
- Standing, G. (2014). The Precariat. *Contexts*, 13(4), 10-12. <https://doi.org/10.1177/1536504214558209>
- Tamayo, E. (2008). Resistencias al autoritarismo. Quito: *Agencia Latinoamericana de información*.
- Unda, M. (2021). La crisis de la democracia entre el “retorno” y los desbordes populares. *Sociología y Política HOY*, 6, 7-21.
- Valdivia, M. (2019). (2019). Regulaciones del Mercado Laboral, Informalidad y Entorno Empresarial. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Velasco, A. P. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, 19, 15-41.
- Velastegui, L. (2016). (2016). Flexibilidad laboral y su efecto sobre el mercado laboral ecuatoriano. *Revista de Análisis Económico*, 31(1), 83-106.

Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2016). An institutional theory of the informal economy: Some lessons from the United Kingdom. *International Journal of Social Economics*, 43(7), 722-738. <https://doi.org/10.1108/IJSE-12-2014-0256>

World Bank. (2020). World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains. World Bank Publications.