

<https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.01>

Artículo original

Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados

The highlights of the ecuadorian labor market in seven stylized facts

Karla J. Meneses Bucheli¹ <https://orcid.org/0000-0003-0277-9372>

Gabriela Córdova Montero² <https://orcid.org/0000-0001-5856-2741>

Kamila Aguirre Soria³ <https://orcid.org/0000-0001-9200-0427>

¹Centro de Investigaciones Económicas y Empresariales, Universidad de las Américas – Ecuador.

karla.meneses@udla.edu.ec

²Centro de Investigaciones Económicas y Empresariales, Universidad de las Américas – Ecuador.

gabriela.cordova@udla.edu.ec

³Centro de Investigaciones Económicas y Empresariales, Universidad de las Américas – Ecuador.

kamila.aguirre.soria@udla.edu.ec

Recibido: 20 de noviembre de 2020.

Aceptado: 05 de enero de 2021.

Resumen

El mercado laboral ecuatoriano presenta problemas estructurales que lo caracterizan desde hace varias décadas, y que vulneran los logros para mejorar la calidad de vida de la población. En el contexto de un alto deterioro de indicadores de empleo e ingresos, este trabajo ofrece una fotografía del mercado laboral con la que llegó el país antes de la pandemia, el mismo que ya presentaba desafíos importantes para retomar y mejorar la calidad de vida de las personas. El documento utiliza cifras oficiales publicadas en las encuestas de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censo del Ecuador (INEC) hasta diciembre del año 2019. Los principales hallazgos agrupan la selección de siete hechos estilizados que ponen en evidencia los desafíos que presentan los cambios de la estructura demográfica, así como también, las debilidades en la generación de empleos de calidad y una alta concentración de subempleo en la economía; finalmente visibiliza la persistencia de una inserción desigual en el mercado laboral de grupos vulnerables y motiva la importancia de discutir sobre legislación laboral en un escenario que presenta un acceso inequitativo, alto subempleo y sensibilidad a la trayectoria del ciclo económico.

Palabras Clave: calidad de vida, oportunidades, empleo, ingresos, grupos vulnerables

Abstract

The Ecuadorian labor market presents structural problems that have characterized it for several decades, and that undermine the achievements to improve the quality of life of the population. In the context of a high deterioration of employment and income indicators, this paper offers a picture of the labor market with which the country arrived before the pandemic, the same one that already presented important challenges to retake and improve the quality of life of the people. The document uses official figures published in the surveys of Employment, Unemployment and Underemployment (ENEMDU) of the National Institute of Statistics and

Census of Ecuador (INEC) until December 2019. The main findings are a selection of seven stylized facts that highlight the challenges presented by changes in the demographic structure as well as the weaknesses in the generation of quality jobs and a high concentration of underemployment in the economy. Finally, it makes visible the persistence of unequal insertion of vulnerable groups in the labor market and highlights the importance of discussing labor legislation in a scenario that presents unequal access, high underemployment and sensitivity to the trajectory of the economic cycle.

Keywords: life quality, opportunities, employment, income, vulnerable groups

Código JEL: J01

Introducción

El perfil del mercado laboral y su dinámica es uno de los ejes estratégicos para entender los avances y desafíos en la calidad de vida de la población. El mercado laboral no sólo es determinante en la generación de ingresos de las personas sino también es uno de los pilares para alcanzar el bienestar en una sociedad cuando logra acceso y calidad en aspectos estratégicos como la salud, los ingresos y la educación que le permiten al individuo una vida larga y saludable, la adquisición de conocimientos y un nivel de vida decente (Nussbaum 2001; PNUD 2019; Sen 2007).

Conocer el perfil del capital humano y su vinculación en el mercado de trabajo es aún más relevante para economías dolarizadas, donde el margen de acción de la política pública se ve limitada, pues cuenta con menos mecanismos de ajuste al no poder modificar el tipo de cambio. Por tanto, el impacto de políticas o *shocks* externos recaen de forma directa en la calidad y cantidad de empleo. Las herramientas quedan sujetas al limitado margen de acción de la política fiscal y monetaria, que deben velar por la estabilidad macro, y la compleja economía política de los consensos y acciones que surgen en la definición de política laboral y productiva. Es decir, en una economía dolarizada el ajuste no se puede resolver sin discusión pública (por ejemplo, vía fluctuaciones del tipo de cambio) y resalta la necesidad de conocer mejor e iniciar el aprendizaje social del mercado laboral.

Los siete hechos estilizados seleccionados son una fotografía del mercado laboral con la que llegó el país antes de la pandemia, el mismo que ya presentaba desafíos importantes, que se agravaron con la materialización de los impactos de la crisis sanitaria y económica actual. Los datos que aquí se presentan fueron obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de diciembre de cada año desde 2007 a 2019.

Los siete hechos estilizados seleccionados visibilizan cuatro desafíos que presenta el mercado laboral. Los dos primeros ponen de manifiesto los aspectos que se deben contemplar frente a los cambios demográficos y sus potenciales efectos sobre la economía, mientras el segundo y tercero abordan las debilidades y características estructurales de un mercado laboral cargado de

subempleo, que se profundiza aún más en ciertos grupos de la población. El hecho estilizado número cinco revela la persistencia del acceso desventajoso de las mujeres en el mercado laboral. Finalmente, los dos últimos hechos seleccionados motivan la importancia de discutir alternativas de política y legislación laboral que contemple el escenario de alto subempleo y de un acceso desventajoso de ciertos grupos vulnerables en un mercado laboral sensible a las fluctuaciones del ciclo económico.

Los objetivos de este trabajo son dos: (1) espera motivar líneas de base para plantear propuestas de investigación específica que permitan generar insumos para explorar las características estructurales y coyunturales del mercado laboral ecuatoriano; y (2) pretende ser un insumo útil para la docencia y difusión de hallazgos en la sociedad civil.

El documento se encuentra estructurado de la siguiente manera: la sección 2 presenta una discusión teórica – empírica que motivó la selección de los siete hechos estilizados; en la sección 3 se presenta la metodología empleada en el presente artículo; los siete hechos estilizados se encuentran en la sección 4; y finalmente, en la sección 5 se presentan las principales conclusiones y discusión.

Discusión teórica empírica que ayuda a entender la dinámica del mercado laboral

La selección de los hechos estilizados que presenta este documento, desde un enfoque descriptivo, se sustenta en un conjunto de discusiones que se abordan desde la teoría y sobre todo desde la evidencia empírica, que ayudan a entender las distintas dinámicas que se enmarcan en el funcionamiento del mercado laboral. Esta sección presenta las discusiones centrales que motivaron la identificación y selección de los siete hechos estilizados que se desarrollan en la sección 4.

Los argumentos centrales que enmarcan la discusión se agrupan en cuatro grandes temáticas: a) cambios de la estructura demográfica y sus efectos sobre 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.

En relación con el primer punto, entender las consecuencias de los cambios demográficos en la economía es un tema relevante considerando que, particularmente los países en desarrollo, están presentando cambios importantes en su estructura demográfica, en la cual se logra observar un incremento en la proporción de personas en edad de trabajar respecto de la población total, y una disminución en las tasas de dependencia, que en el caso de la dependencia de los menores,

podría darse por una disminución en la tasa de fertilidad (Cruz y Ahmed 2018). Este proceso, definido dentro de la literatura como bono demográfico, representa una oportunidad de crecimiento y desarrollo para los países (Aguirre 2016). En particular, existe una extensa variedad de estudios que han logrado demostrar, empíricamente, una relación positiva entre el incremento de la proporción de personas en edad de trabajar y el crecimiento económico (Cruz y Ahmmmed 2018; Eastwood y Lipton 2011; Kelley y Schmidt 2007). Los beneficios del bono demográfico se pueden explicar mediante dos aristas: (1) el hecho de que más personas se encuentren en edad de trabajar puede traducirse en un incremento en la producción, y (2) este cambio demográfico genera un incremento en los ahorros, los mismos que pueden verse traducidos en una inversión más alta, tanto en capital físico como capital humano, lo cual, indudablemente puede repercutir de forma positiva en la productividad de los trabajadores (Lee y Mason 2006). No sólo el incremento de la población en edad de trabajar conlleva resultados positivos; la disminución en la tasa de fertilidad resulta relevante pues a medida que existan menos niños en cada hogar, el gasto por niño en educación y salud puede ser mayor, permitiéndole tener un desarrollo más adecuado, que puede traducirse en beneficios presentes y futuros (Schultz 2007).

No obstante, se debe considerar que el país debe presentar un ambiente favorable, en términos de políticas económicas y sociales, que le permitan aprovechar los potenciales beneficios del bono demográfico (Aguirre 2016). Especialmente, resulta de gran relevancia políticas que permitan el desarrollo del capital humano de las personas, ofreciendo servicios de salud y educación de calidad. Pero esto por sí solo no es suficiente. Las políticas enfocadas en el desarrollo del capital humano deben estar acompañadas por políticas que garanticen un uso eficiente de la fuerza de trabajado *adicional* que está presentándose en la economía; también debe garantizarse empleo de calidad, el mismo que va a permitir potenciar las habilidades y productividad de los trabajadores (Bloom et al 2003). Este último punto, es justamente el segundo eje de discusión planteado en el presente artículo.

Además de los desafíos del cambio demográfico en el mercado laboral, los países de América Latina y el Caribe se caracterizan por presentar también desafíos importantes en la generación de empleos de calidad (Weller y Roethlisberg 2011). Esta baja calidad en los empleos de la región tiende a explicarse, en gran parte, por los altos niveles de informalidad en los mercados laborales de estos países (Alaimo 2017; Pagés y Madrigal 2012). Tokman (2001) plantea que desde los años noventa, alrededor del 40% al 50% de la población ocupada de la región tenía un empleo informal. Este tipo de empleos, por lo general, se caracterizan por ser de baja productividad, inestables, con menores pagos y sin acceso a beneficios sociales como la

protección social (Jiménez 2012). La calidad del empleo no puede entenderse desde un único enfoque pues este engloba varias dimensiones. Según Anker et. al (2002) un empleo de calidad es aquel que además de ser productivo, es elegido en libertad, permitiéndole al individuo su participación y capacitación; este empleo además cumple con normas de seguridad y protección, y, sobre todo, le permite al individuo cubrir sus necesidades básicas.

Dentro de los determinantes de la calidad del empleo se hace énfasis en la importancia de la productividad del trabajador como un aspecto fundamental que incide en la calidad de su trabajo. Algunos autores plantean que mayores niveles educativos pueden influir en una productividad de los trabajadores más alta, y como consecuencia, una mejora en la calidad de su empleo (Weller 2001). En este caso, se genera un *círculo virtuoso* en la economía, en donde, personas más productivas, generan los incentivos necesarios para obtener una mejora en la calidad de su empleo y al tener un empleo de calidad se sienten más motivadas e involucradas con su trabajo, lo cual genera un incremento en su productividad. Este no es el caso de los países de la región, en donde, por el contrario, la baja calidad de una gran proporción de los empleos puede conllevar a un *círculo vicioso*, en donde trabajadores con un empleo de mala calidad no se sienten lo suficientemente motivados en sus puestos de trabajo, afectando negativamente su productividad y bajo el esquema propuesto anteriormente, desincentivando a los empleadores para mejorar la calidad de los trabajos (Weller y Roethlisberg 2011).

No obstante, la calidad de los trabajos no puede determinarse únicamente a partir de la productividad de los empleados, también es importante analizar la institucionalidad laboral, que incluye la legislación laboral y la negociación colectiva. Este aspecto influye en la definición de salarios, beneficios sociales, protección laboral, capacitación, entre otros (Infante y Vega-Centeno 2001; Weller y Roethlisberg 2011).

Estudios como OIT (2015), señalan que la relación simultánea entre la informalidad, pobreza y exclusión social, se retroalimentan y generan un círculo vicioso de desigualdad. Esto coincide con los de Gunes y Canelas (2013), que muestran que la simultaneidad de la pobreza (multidimensional) e informalidad hace que los trabajadores informales, que normalmente tienen poca educación y bajos salarios no tengan otra opción que trabajar de manera informal. En relación con el tercer eje de discusión, la inserción laboral desventajosa de grupos vulnerables, es destacable lo referente a la inserción laboral femenina y de minorías étnicas. Si bien, en la región Latinoamericana se empiezan a observar cambios estructurales en procura de mejorar la inserción laboral femenina estos cambios no son suficientes y las mujeres sigue con un rol secundario en su inserción al mercado laboral, este rol secundario está asociado a factores culturales, dominio de roles de género y estereotipos preestablecidos que restan oportunidades

laborales a las mujeres y se manifiestan de múltiples formas (Stotsky 2006; Bhalotra y Umaña-Aponte 2010). Algunas de estas manifestaciones se materializan en brechas de acceso y de ingreso, prevalencia de discriminación salarial, de contratación y segregación por escenarios que elevan costos de contratación y son vistos como potenciales escenarios de reducción de productividad que la demanda laboral penaliza, por ejemplo, licencias de maternidad y red de cuidado (Correll et al. 2007; Gasparini et al. 2015). También se manifiesta en la falta de condiciones laborales que les permitan a las mujeres gestionar sus decisiones de trabajo, educación, ocio y cuidado, esta ausencia de condiciones laborales terminan recargando las labores de las mujeres e impulsan a que el empleo femenino se acumule en el trabajo no remunerado y doméstico (Blau y Kahn 2013; Chioda 2016). Incluso prevalecen decisiones dominadas por roles de género que se traducen en preferencias de género en la decisión de educación entre hijos e hijas, dando prioridad a la formación de capital humano de los hombres y en menor medida de las mujeres (Glick 2008).

Todos estos determinantes se traducen en una inserción laboral desventajosa, que termina acumulándose en empleos de menor calidad y baja remuneración, cuando se trata de mujeres con menores oportunidades de educación. Sin embargo, la discriminación sigue presente incluso en los empleos de alta calidad, en los que logran ingresar mujeres con buenos niveles de educación, pues las posibilidades de ascenso son menores (Díaz 2019; Miñano 2019).

Finalmente, en mercados donde la movilidad laboral está presente, la legislación laboral tiene impactos que inciden en la migración de un empleo a otro. Autores como Kerr (1954), Doeringer y Piore (1971), Moser (1978) y Castells y Portes (1989) plantearon que la legislación laboral interviene en los mecanismos de asignación de trabajo y la fijación de los costos; y estos pueden influir en la decisión de contratación, pero también en la migración de empresas entre el sector formal e informal cuando hay vulnerabilidad a la presencia de altos costos, tiempo y esfuerzos exigidos en el sector formal. Si bien, la legislación laboral incide en la movilidad del empleo, también plantea objetivos que de alguna forma permitan corregir fallas de mercado a partir de objetivos redistributivos, de eficacia en el funcionamiento del mercado laboral, regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como también, para garantizar condiciones laborales mínimas especialmente en mercados altamente informales (Samaniego 2002; Spence 1973; Arnott, Hosios y Stiglitz 1988).

La legislación laboral y su impacto está altamente condicionada por el escenario en el que se aplica y que se determina por la estructura productiva, laboral e institucionalidad, así como también puede mostrar resultados distintos dependiendo la fase de crecimiento económico en la que se encuentre el país. En algunos escenarios latinoamericanos se encuentra que una

legislación laboral que reduce costos incide en una decisión de contratación menos cautelosa y menor permanencia del empleo (Kugler 2000; Saavedra y Torero 2000). Por el contrario, una legislación laboral más estricta puede alterar la participación según grupo etario del empleo, por ejemplo, reduciendo la participación de empleo joven (Pagés y Montenegro 2007). Estudios más recientes para la economía ecuatoriana sugieren que la política de incremento del salario mínimo contribuyó en la reducción de la desigualdad (Guzmán 2018). Por su parte Canelas (2014), encuentra que los cambios en el salario mínimo tienen un impacto limitado en el empleo y salarios, por el alto componente informal presente en la economía ecuatoriana y llama a la necesidad de revisar la política laboral en un contexto de alta informalidad.

Finalmente, los resultados del mercado laboral tienen una implicación directa en el malestar social de los países. Según la OIT (2019), el aumento de la desocupación tiene una correlación directa con el índice de malestar social de la OIT, que mide el descontento ante el mercado laboral o la situación política o económico del país. Señala que, para los países con ingresos altos y medianamente altos, una reducción de un punto porcentual de la tasa de desempleo se traduce en una caída de 0,5 puntos porcentuales del índice de malestar social (OIT 2019). Los hallazgos citados revelan la importancia de poner en la mesa de discusión la política laboral y sus implicaciones.

El planteamiento general de las discusiones aquí señaladas son las que motivaron la selección de los hechos estilizados del presente estudio y que persiguen dotar al lector de una fotografía general del mercado laboral ecuatoriano. Además, se pretende motivar el interés por profundizar, a partir de la aplicación de múltiples técnicas de investigación, estudios que permitan no solo conocer mejor el mercado laboral ecuatoriano, sino también, la posible generación de recomendaciones orientadas hacia el fomento de empleos que garanticen la mejora en la calidad de vida de la población.

Metodología

Para la determinación de los hechos estilizados del mercado laboral ecuatoriano, se realiza un análisis descriptivo, utilizando información de la ENEMDU de diciembre, desde el año 2007 hasta el año 2019. Para esto, se realizó una homologación de las bases de datos del período analizado.

La metodología seguida es de tipo descriptiva y tiene el objetivo de visibilizar de forma simple los principales rasgos del mercado laboral como insumo para motivar futuras investigaciones que permitan abordar con mayor profundidad los temas de interés.

El documento usa como referencia los criterios de clasificación oficiales del mercado laboral que mantiene el INEC como criterios para reportar los resultados. Este marco conceptual es de utilidad para entender la estructura del mercado laboral en función de clasificaciones por condición de actividad, que incluyen los criterios de relevancia que aborda este documento referentes por ejemplo al empleo pleno o adecuado y empleo no adecuado o no pleno (asociado al subempleo), desempleo u población inactiva, como referencia la figura 1 ilustra la clasificación de la condición de actividad que permite estructurar el análisis del mercado laboral que aborda este documento. Para un mayor detalle de los indicadores analizados se presenta en el anexo 1 la definición de cada uno, basados en las publicaciones oficiales del INEC y CEPAL.

Fuente: Clasificación del INEC

Elaboración: Los autores

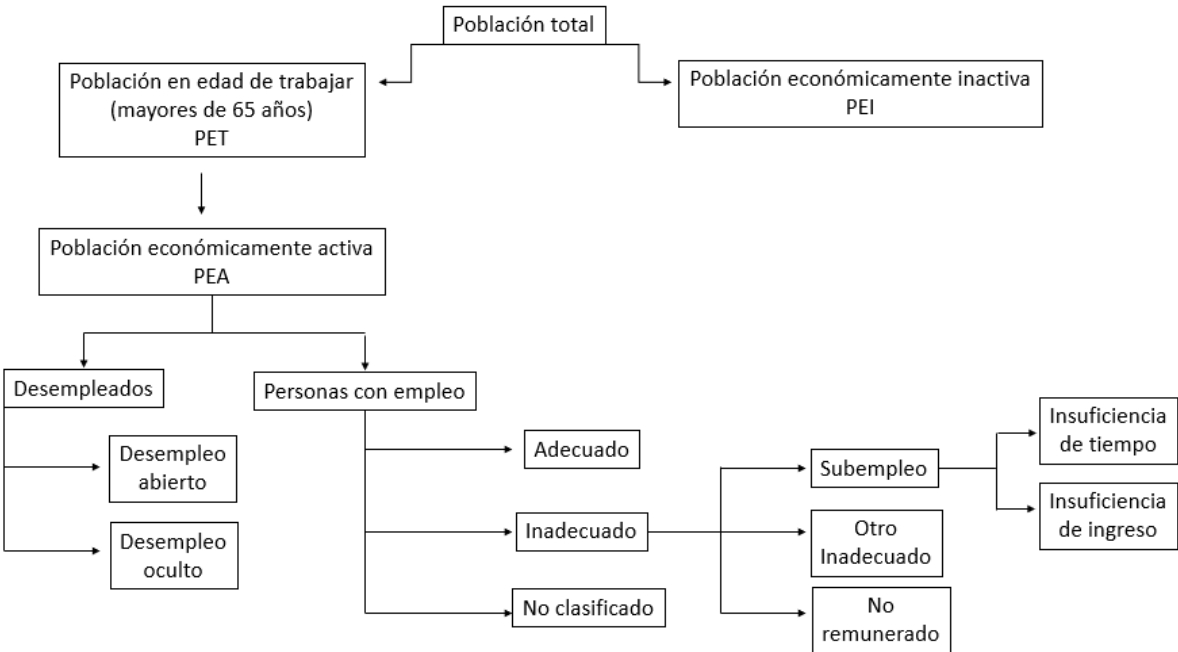


Figura 1. Clasificación del mercado laboral según condición de actividad

Si bien, se propone un análisis descriptivo se mantiene la rigurosidad de reportar en el análisis únicamente los hallazgos para los cuales las diferencias encontradas en cada indicador analizado son estadísticamente significativas. Se aplicaron las pruebas de hipótesis tanto por los intervalos de confianza de la proporción estimada como por el contraste de probabilidades a un nivel de significancia del 5%.

Hechos Estilizados

A continuación, se presentan los siete (7) hechos estilizados que caracterizan al mercado laboral ecuatoriano.

1. La débil capacidad de creación de empleos de calidad limita el aprovechamiento del patrón de crecimiento poblacional

El país, al igual que la región latinoamericana, ha experimentado una transición demográfica, que se refleja en el cambio de la estructura etaria de la población. Dado que el comportamiento económico de los agentes depende de la etapa del ciclo de vida en la que se encuentren¹, los cambios en la estructura etaria tienen un importante efecto en el crecimiento de los países, en especial cuando la mayor parte de la población se encuentra en edad de trabajar y puede contribuir al crecimiento de país.

La transición demográfica en Ecuador se observa en la reducción experimentada por las tasas de mortalidad y fecundidad² que pasaron de 19,3 y 6,8 respectivamente, en el primer quinquenio de los años 50 del siglo XX; a 5,1 y 2,4 respectivamente, en el quinquenio 2015-2020, que dio lugar a una reducción de la velocidad de crecimiento de la población total, un incremento de población en edad de trabajar (cuya tasa de crecimiento promedio anual en el periodo 2007-2019 fue de 2,4%), y el inicio de un proceso de envejecimiento de la población (que se refleja en el cambio de la relación personas mayores/jóvenes que pasó de 11,1 a 25,5 entre 1990 y 2020).

El comportamiento etario del país permite afirmar que nos encontramos en un periodo de “bono demográfico”, es decir, en una etapa en la cual la relación entre las edades de la población presenta una oportunidad para el crecimiento económico (a través del incremento del ingreso y de la acumulación de capital). Para el periodo 2007-2019, la población potencialmente productiva, es decir de 15 a 64 años (inclusive) representa, en promedio, el 62,1% de la población total y para el decenio de 2030 esta participación aumentaría al 65,8% de la población total (Figura 2). De igual forma, el mayor crecimiento de la población de 15 a 64 años (inclusive), con relación a la población total y a la población considerada dependiente (menores de 15 años y mayores de 64), permite aprovechar el capital humano disponible, en la medida

¹ La teoría del ciclo de vida de Modigliani ofrece un marco analítico para entender los diferentes patrones de ingreso, consumo y ahorro de los individuos a lo largo de su vida.

² La tasa de mortalidad corresponde a la proporción del número de defunciones ocurridas durante el quinquenio y la población media del mismo quinquenio, medida por cada 1000 habitantes. De igual forma, la tasa de fecundidad hace referencia a la tasa global de fecundidad (TGF) que “es el número de hijos que en promedio tendría una mujer de una cohorte hipotética de mujeres que durante su vida fértil tuvieron sus hijos de acuerdo con las tasas de fecundidad por edad del período en estudio y no estuvieran expuestas a riesgos de mortalidad desde el nacimiento hasta el término del período fértil.” (CELADE), mayor detalle en: <https://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/Webhelp/helphispi.htm#fecundidad.htm>

en que esta población ingrese al mercado laboral y genere recursos que pueden ser destinados al ahorro y la inversión productiva.

Fuente: Datos y proyecciones poblacionales INEC

Elaboración: Los autores

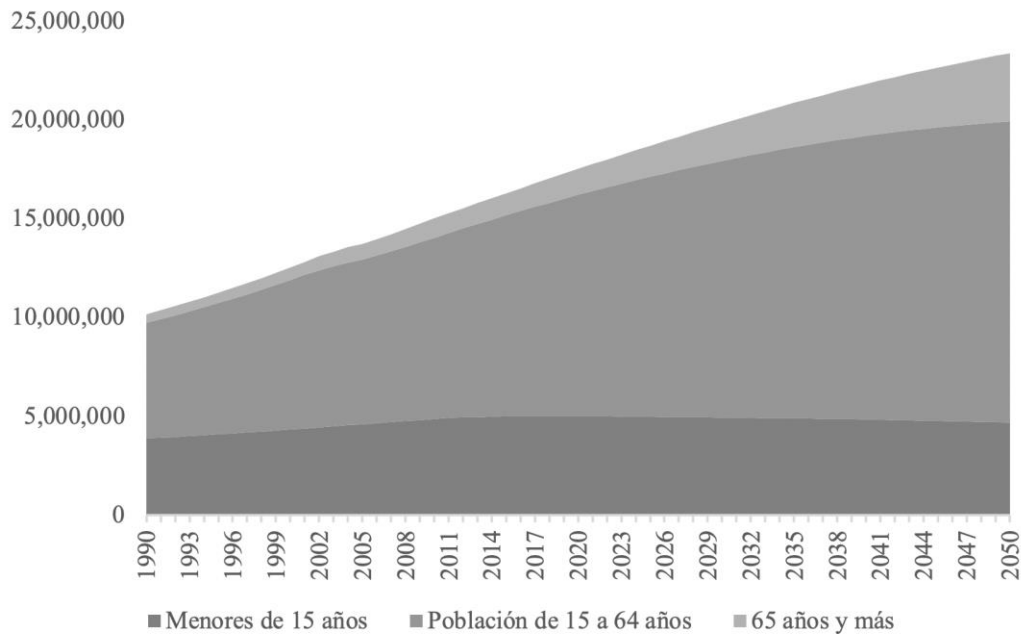


Figura 2. Tamaño de la población según grupo de edad, 1990-2050

Para el periodo 2007-2019, la tasa de crecimiento promedio anual de la población potencialmente productiva fue de 2%, superior a la experimentada por la población total (1,6%). Según las proyecciones de población del Instituto Nacional de Estadística y Censos³ (INEC), se observa que este comportamiento se mantendría hasta finales del decenio de 2030 (Figura 3). Se estima que en los siguientes 20 años la población entre 15 y 64 años crecerá más rápido que la población total (1,3% frente al 1,1%⁴).

³ Corresponden a 3 fuentes del INEC: (i) Retroproyecciones de población a nivel provincial, por sexo y grupos de edad: 1990-2010 (INEC 2012), recuperado de <https://sni.gob.ec/proyecciones-y-estudios-demograficos>; (ii) Proyecciones por edades Provincias 2010-2020 y nacional, recuperado de: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/> y (iii) Proyecciones de población a nivel de provincias por grupos de edad:2010-2050 (INEC 2013), recuperado de <https://sni.gob.ec/proyecciones-y-estudios-demograficos>

⁴ Estimada a partir del crecimiento geométrico. Si se estima de acuerdo a la tasa aritmética, la diferencia se mantiene, pero las tasas de crecimiento aumentan: la población total crecería al 1,2% y la entre 15 y 64 años al 1,4%.

Fuente: Datos y proyecciones poblacionales INEC

Elaboración: Los autores

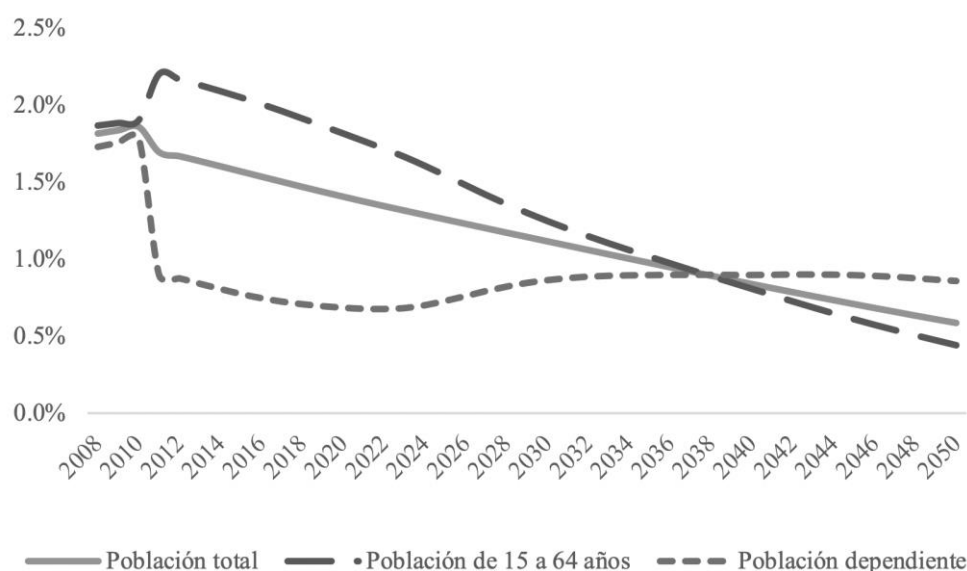


Figura 3. Tasas de crecimiento de la población entre 15 y 64 años (inclusive), total y dependiente, desde 2007 a 2050

La Figura 3 también muestra la dinámica de la población dependiente (entendida como la población menor de 15 años y mayor a 64 años), que muestra una importante reducción a partir del año 2011 y que obedece tanto al menor crecimiento de la población menor de 15 años (pasa de 1,2% en 2010 a 0,7% en 2011), como de la población mayor a 65 años (de 4,7% a 1,7% respectivamente) y que podría responder al ajuste por el periodo intercensal.⁵ A partir de la década de los 2020 esta se acelera y a finales de los 2030, superaría a la tasa de crecimiento de la población entre 15 y 64 años, mostrando tanto el proceso de envejecimiento de la población, como la aproximación de la finalización del bono demográfico.

El patrón de crecimiento poblacional del país constituye una ventaja potencial para la aceleración del crecimiento económico, en tanto se logre una combinación en tres ejes estratégicos: (i) que el mercado laboral logre emplear a la población entre los 15 y 64 años, (ii) que se experimente una mejora en el nivel educativo para garantizar las destrezas para la correcta inserción en el mercado y (iii) que se logren incrementos en la productividad que se trasladen a mejores ingresos. Si el aumento de la población en edad productiva se traduce en un mayor desempleo o en una reducción de los ingresos, la oportunidad de crecimiento que

⁵ Como se señaló, los datos 2011-2050 corresponden a proyecciones del INEC, mayor detalle en la Metodología de dichas proyecciones (INEC 2012b).

representa el bono demográfico no se materializaría y en su lugar se agravaría la situación laboral y económica del país.

El reto del mercado laboral de crear los suficientes empleos de calidad para la nueva oferta laboral es grande. Este estudio utiliza como proxy de los empleos de calidad, la afiliación de los ocupados en alguna forma de seguridad social, dado que las prestaciones que estos reciben corresponden a características asociadas a la calidad del empleo⁶. Para estimar el número de empleos necesarios, se asume que la tasa de participación laboral del periodo 2007-2019 (64,96%), permanecerá constante hasta 2030, a partir de lo que se obtiene una proxy de la fuerza de trabajo y de su variación anual (ver anexo 1). Los resultados muestran que sería necesario crear alrededor de 117.600 empleos anuales para captar a esta mayor población, lo cual no sería complicado, si se considera que en la última década el país ha generado en promedio alrededor de 166.300 empleos al año. Sin embargo, el reto nace cuando se consideran dos aspectos que cuestionan la calidad del empleo creado: (i) únicamente el 41,6% de este empleo cuenta con algún tipo de seguridad social⁷ y (ii) el 69,8% del empleo corresponde a empleo no adecuado (ver anexo 1). Esta realidad muestra que gran parte del empleo del país cuenta con inferiores condiciones de trabajo (sin protección social ni beneficios), lo cual no solamente puede tener implicaciones en la productividad laboral, sino también en el malestar social que se puede generar (Banco Mundial 2008).

2. La dinámica de la población dependiente que muestra dos patrones diferentes: un aumento de la población en edad avanzada y la reducción de la población infantil, plantea retos importantes a los sistemas de pensiones y educativo

El aumento de la población dependiente, entendida como los menores de 15 años y los mayores a 64, conlleva a una mayor necesidad de destinar recursos a esta población, los cuales son generados por la población productiva (de 15 a 64 años). Por lo cual, el aumento de la población dependiente puede limitar el crecimiento. En el Ecuador, las proyecciones poblacionales del INEC muestran una reducción de la tasa de crecimiento de la población dependiente (menores

⁶ Por ejemplo, en la definición del sector informal por parte de la OIT se señala que: “Las relaciones laborales, cuando existen, se basan generalmente en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales” (OIT 1993, párrafo quinto). Por lo cual, en este documento se relaciona a la afiliación a la seguridad social como una característica del empleo de calidad.

⁷ Para esta estimación se consideran las respuestas de la población ocupada a las preguntas 5 (a y b) de la ENEMDU, respecto a la afiliación o cobertura por: (i) IESS seguro general, (ii) IESS seguro general voluntario, (iii) IESS seguro campesino y (iv) Seguro del ISSFA, ISSPOL.

de 15 años y mayores de 64 años), hasta la mitad del decenio de 2020, seguida de una aceleración hasta los años 2050. La revisión de este comportamiento y de la composición de la población dependiente plantean importantes desafíos, tanto en materia de cobertura y sostenibilidad del sistema de pensiones como a la cobertura y calidad del sistema educativo. La tasa de dependencia se define como la relación entre la población dependiente y la población de 15 a 64 años (inclusive) y muestra el peso o carga económica que mantiene la población potencialmente activa. En el país, la evolución de las tasas de dependencia fue en promedio de 61,5 (2007-2018), es decir, por cada 100 personas en edad de trabajar, existen alrededor de 62 “teóricamente” en edades inactivas y se observa que la reducción de la tasa de dependencia se acentuó desde el año 2010 (año del censo). En esta evolución (Figura 3) se distinguen dos patrones claros en la composición de la tasa de dependencia. Por un lado, se observa el aumento de la dependencia de la población de 65 años y más (que pasa del 9.9% al 11,3% entre 2007 y 2018) y por otro, una reducción de la dependencia de menores de 15 años (de 54.3% al 46.6% en el mismo periodo). Cabe mencionar, que el bono demográfico antes mencionado, también puede ser visto desde la reducción de las tasas de dependencia hasta sus mínimos históricos, para después aumentar como resultado del incremento de las personas mayores (Figura 4). De acuerdo a las proyecciones poblacionales del INEC, en el Ecuador la tasa de dependencia llegaría a su valor mínimo en el año 2035 y se mantendría cerca de ese nivel hasta el año 2040, a partir del cual empezaría a crecer.

Fuente: Datos y proyecciones poblacionales INEC

Elaboración: Los autores

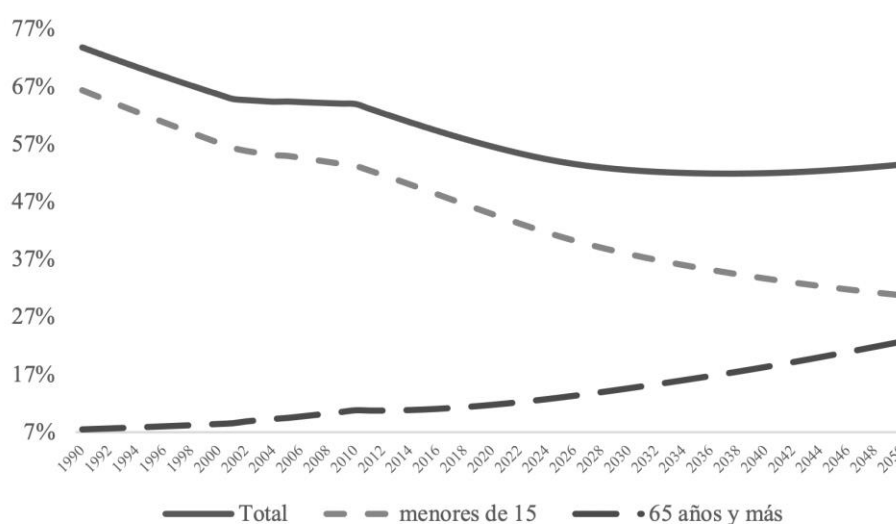


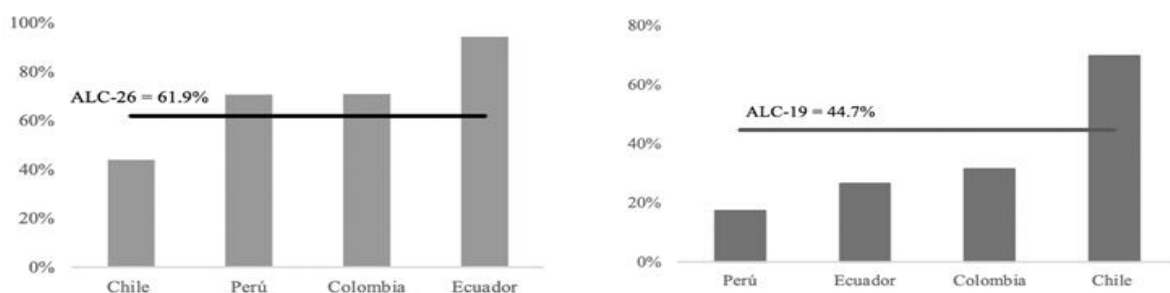
Figura 4. Tasa de dependencia total, de menores de 15 y de mayores de 64 años

Esta dinámica que implica el crecimiento de la población de 65 años y más, daría lugar a presiones fiscales adicionales sobre los sistemas de pensiones y salud, que se acompañaría al menos teóricamente, de cierta reducción de la presión fiscal en el sector educación (por la reducción de la población menor a 15 años).

Uno de los potenciales efectos del aumento de la dependencia de las personas en edad avanzada, es generar un mayor peso en los sistemas de pensiones. En el país, si bien la población que “potencialmente” contribuye a la seguridad social es mayor a la de los posibles pensionados (mayores de 65 años), la relación ha disminuido de forma constante. En 2007 por cada persona de 65 años o más, había 10 personas de 15 a 64 años (inclusive); para 2018 esta relación bajó a 8,8 y se proyecta que alcanzará el 4,4, en el año 2050. Esta reducción, bajo el actual sistema de pensiones, se traduciría en un aumento del gasto en pensiones, con el consecuente incremento en la presión fiscal. Esta presión es aún mayor si se considera que un estudio de la OCDE (2014), señala que la tasa de reemplazo o sustitución (relación entre las pensiones y salarios en la vida laboral) del Ecuador es una de las más altas a nivel mundial (con el 94,2%) y supera al promedio de la región (61,9%) y a países vecinos y Chile (Figura 5a). Adicionalmente, como lo señala Velín (2019), las condiciones generosas del actual sistema de pensiones, el hecho que la pensión jubilar que se recibe (en promedio) es mayor al aporte realizado y que además, es subsidiada en un 70% por el estado (gracias al aporte del 40%), hacen prioritario el análisis de sostenibilidad del sistema de pensiones en el país, que presenta un déficit crónico, que para 2018 fue de 1,6% del PIB (Velín 2019).

Fuente: OECD (2014) que cita a Bosch, Melguizo y Pagés (2013)

Elaboración: Autores



- a) Tasas brutas de reemplazo de las pensiones: ingresos promedio.
- b) Cotizantes o afiliados como porcentaje del total de trabajadores (entre 15 y 64 años), año 2010 y Chile 2011.

Figura 5. Tasa bruta de reemplazo y cobertura del sistema de pensiones de Ecuador, Colombia, Perú y Chile

Otro factor que aumentaría la presión fiscal es la baja cobertura pensional, definida tanto como la proporción de trabajadores que cotizan en los esquemas de pensiones obligatorios, que para el Ecuador fue 26,5% en 2010 (menor que la media de América Latina y el Caribe⁸). Este bajo nivel de contribución que está asociado a varios factores socioeconómicos como el nivel de educación, la informalidad (generalizada en la región) y la participación femenina (OCDE 2014), muestra que la mayor parte de los trabajadores no cuentan con protección social y los beneficios que esta implica.

Sin embargo, el aumento de las personas mayores de 64 años también representa un espacio de oportunidad para el sector productivo, que debería ofertar bienes y servicios (sobre todo en el área de salud y asistencia social) para este creciente segmento de la población.

Por su parte, la reducción de la dependencia de menores de 15 años, que como se mencionó alcanzaría el 30,8% en 2050, se materializaría en una reducción del esfuerzo del gasto (público y privado) requerido para financiar la educación (bajo el supuesto de que se mantenga la cobertura y la inversión por alumno constante), por lo cual el ahorro que se podría generar por esta reducción se podría utilizar en mejoras en la calidad del sistema educativo. En el escenario de menos personas entrando al mercado de trabajo, la calidad de la educación es un aspecto central de la política pública.

La reducción acelerada de la población de menores de 15 años que inicia en la década de los 2020, coincide con la cobertura casi universal en educación básica, que en promedio fue del 98,3% en el periodo 2007-2018 (en los mayores de 5 años de este segmento). Estos resultados positivos del país en materia de acceso a la educación básica deben ser contrastados con la calidad educativa, que en el país es un tema aún pendiente. Los resultados de las pruebas “Ser estudiante” del 2017-2018, muestran que únicamente 2 de cada 10 estudiantes alcanzaron un nivel de logro satisfactorio mientras que 5 de cada 10 reportó un nivel insuficiente (INEVAL 2018). Es decir, el país tiene un importante reto para mejorar la calidad educativa y con ello propender al incremento de la productividad.

En general, los cambios demográficos analizados en los dos primeros hechos estilizados se producen de manera paulatina, por lo cual las políticas orientadas a ellos suelen ser desplazadas de la agenda pública (por las urgencias de la coyuntura). Por ejemplo, es usual que los gobiernos recurran a los recursos de los fondos del sistema de seguridad social para financiar el déficit fiscal corriente, lo que genera un pasivo que deberá ser resuelto por las futuras generaciones

⁸ Para la estimación de la cobertura regional, el estudio de la OCDE incluye a 19 países de América Latina y el Caribe cuya media es de 44,7% (OCDE 2014)

(Banco Mundial 2014). En este contexto, el país tiene la posibilidad de aprovechar las ventajas que el bono demográfico le presenta.

3. El aumento de la tasa de participación laboral que experimentó el país durante la última década no refleja mejores condiciones en el acceso al mercado de trabajo, pues existe una alta concentración de empleo no adecuado que se profundiza en ciertos grupos de la población

La tasa de participación laboral es un reflejo de la oferta de trabajo, es decir, de las personas que están buscando empleo; si este indicador aumenta es relevante identificar el tipo de empleo que consiguen, así como compararnos con la evolución de países vecinos y de la región para tener una mejor comprensión de la trayectoria. Durante la década de estudio (2007-2019), en términos globales, la tasa de participación laboral del Ecuador (64,96%) logró alcanzar la tasa de participación de la región suramericana (64,03%), pero está todavía por debajo de la tasa reportada en países vecinos como Perú (77,3%) y Colombia (68,7%). La desagregación, según grupos de la población, muestra que la tasa de participación para el Ecuador es menor para las mujeres, en área urbana y nivel de instrucción. Según sexo, la tasa de participación femenina en Ecuador está 1,5 puntos por debajo de Colombia y 15 puntos por debajo de Perú; según área, es menor la participación de la zona urbana (5,2 y 9,7 puntos por debajo, respectivamente), y la tasa de participación de la población con educación intermedia⁹ sigue el mismo patrón, está 3,5 puntos por debajo de la de Colombia y 5,6 puntos por debajo de la de Perú (Figura 6 y 7).

Fuente: Banco Mundial

Elaboración: Los autores

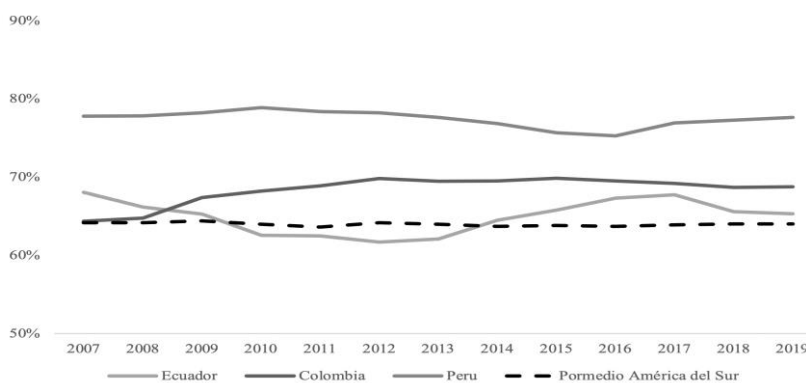


Figura 6. Evolución de la tasa de participación de la fuerza de trabajo, según países de la región latinoamericana

⁹ Educación Intermedia es un nivel de educación agregado de la OIT que incluye: enseñanza secundaria superior y educación/enseñanza postsecundaria no terciaria.

Fuente: ILOSTAT

Elaboración: Los autores

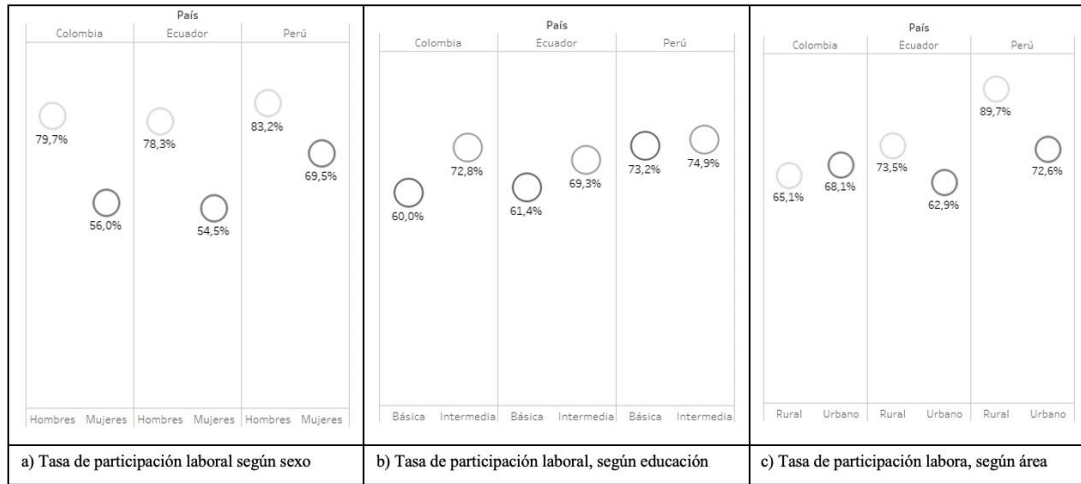


Figura 7. Tasa de participación laboral países vecinos, según sexo, educación y área (2019)

El crecimiento de la tasa de participación laboral del Ecuador, también refleja que hay algunos grupos de la población que tienen este indicador por encima del promedio nacional, sin embargo, esta mayor oferta no logra encontrar empleos que les permitan mejorar la calidad de vida. En promedio (2007-2019) la tasa de participación laboral de las personas auto identificadas como indígenas fue de 77,3%, superior al promedio nacional (64,96%). Sin embargo, la condición de actividad que domina en este grupo es el empleo no adecuado (77,5%); por ejemplo, en el subempleo y otro empleo no adecuado está el 50,2%, y en empleo no remunerado se concentra el 27,3%, únicamente el 20,6% tiene empleo adecuado (Figura 8 y 9). Además, presentan la mayor tasa de pobreza (medida por ingreso), en relación con el resto de las etnias, dado que el 53% de la fuerza de trabajo indígena se encuentra en esta situación.

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Autores

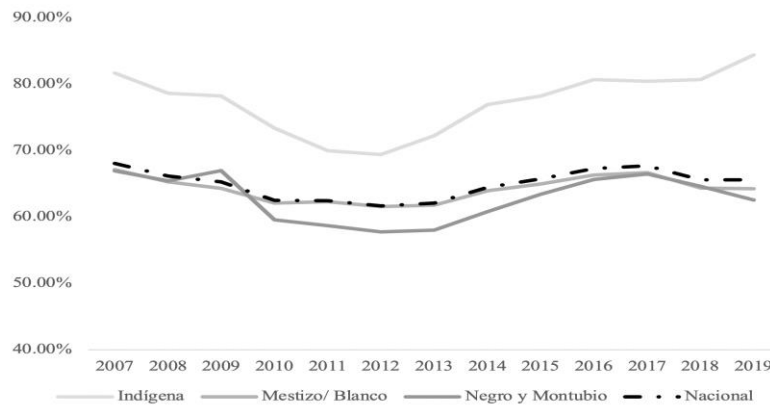


Figura 8. Evolución de la tasa de participación laboral, según etnia 2007-2019¹⁰

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

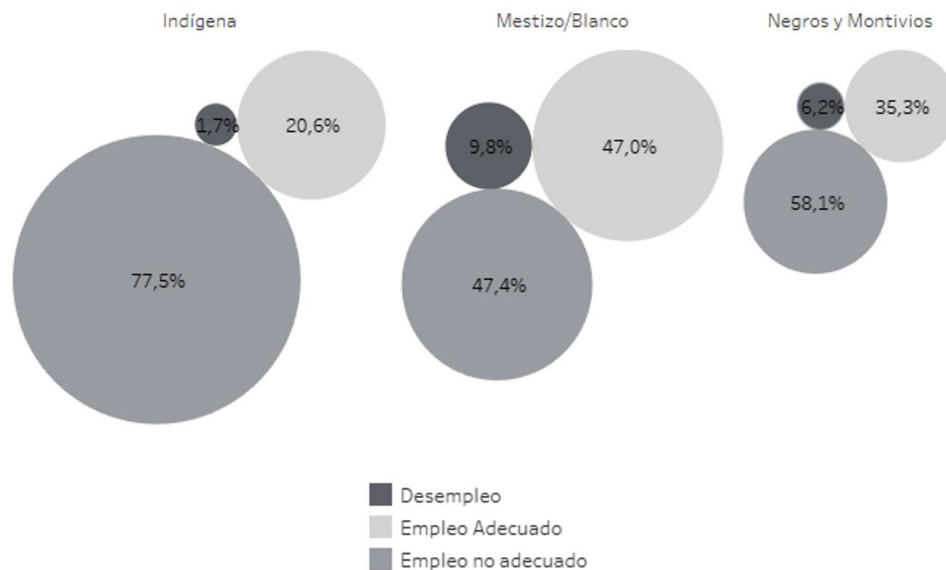


Figura 9. Estructura de la fuerza de trabajo, según etnia y condición de actividad (promedio 2007-2019)

La misma realidad se presenta entre la fuerza de trabajo del área urbana y rural. Si bien, la tasa de participación laboral es mayor en el área rural (67,8%), la mayoría del empleo es no

¹⁰ No son significativas las diferencias de la tasa de participación entre mestizo/blanco y negros para los años 2007,2019 y 2018

adecuado (71,3%), es decir el subempleo¹¹ y empleo no remunerado (55% y 16,3%, respectivamente). Además, el porcentaje promedio de la fuerza de trabajo que está en situación de pobreza es del 39,5% (este indicador para la zona urbana es del 13%) (Figura 10 y 11).

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

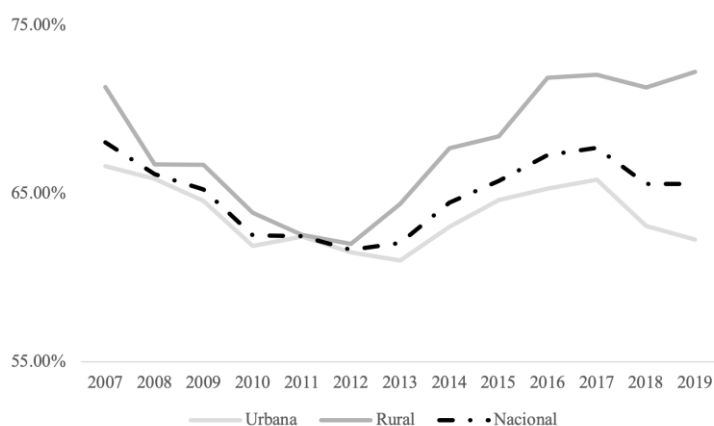


Figura 10. Evolución de la tasa de participación laboral, según área 2007-2019¹²

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

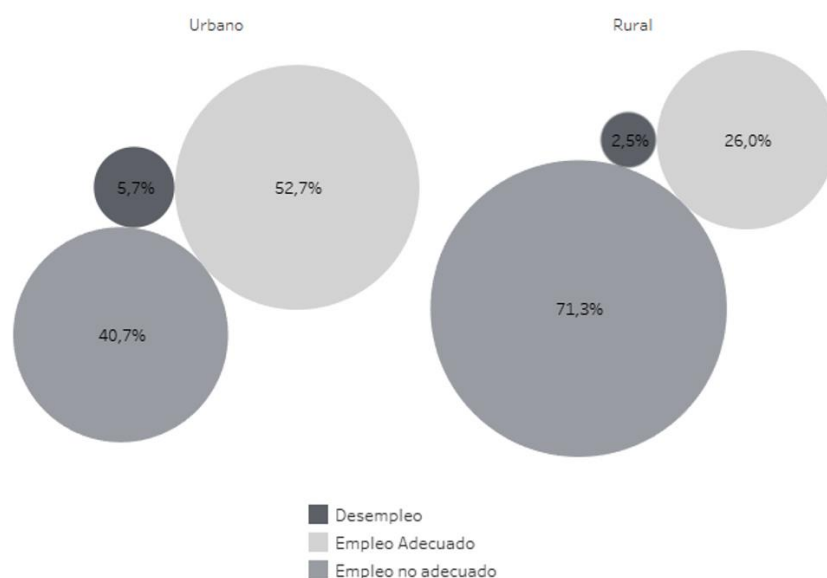


Figura 11. Estructura de la fuerza de trabajo, según área y condición de actividad (promedio 2007-2019)

¹¹ Incluye otro empleo no adecuado

¹² No son significativas la diferencia de las tasas de participación para los años 2008, 2010 y 2011

Finalmente, en la trayectoria descrita también se observa que el incremento más fuerte de la tasa de participación laboral (tanto nacional como de los grupos descritos), empezó a tomar fuerza en los años en los que la actividad económica se desaceleró. En la literatura y en el seguimiento de la dinámica del mercado laboral se argumenta que en países en vías de desarrollo, y en aquellas economías en las que la legislación y garantías laborales son limitadas para transitar del empleo al desempleo y nuevo empleo, la coyuntura económica desfavorable puede empujar a algunos miembros del hogar, que antes no participaban, a ofertar su empleo para complementar el ingreso del hogar (CEPAL/OIT 2009; CEPAL 2012). Este comportamiento sugiere problemas estructurales del mercado laboral ecuatoriano, que podrían estar asociados con la mayor oferta de trabajo, su vínculo con el crecimiento económico y las razones por las que algunos grupos poblacionales oferentes no logran empatar con una demanda de empleos adecuados. Es posible que parte de esta explicación se encuentre en las brechas en la formación de los trabajadores y en la estructura productiva que caracteriza al país (Carneiro, Heckman y Vytlačil 2011; BID 2017) y que demandan de acciones sostenidas de largo plazo que puedan modificar las capacidades de la mano de obra y la estructura productiva, que impacte en la demanda laboral para generar empleos.

4. El empleo no adecuado es el componente más grande del mercado laboral, además es la alternativa de trabajo cuando la economía se desacelera, en un escenario en el que el desempleo no refleja por completo la dinámica del mercado laboral

Aproximadamente 55 de cada 100 empleos son inadecuados y muchos empleos están concentrados en sectores de cuenta propia o empresas pequeñas, altamente vulnerables al ciclo económico que cuentan con una alta concentración de empleos también inadecuados. Por ejemplo, 34 de cada 100 son empleos de cuenta propia y 83 de cada 100 trabajan en empresas con menos de 100 empleados. Además, en el primer grupo el 71,7% son empleos no adecuados y este valor es del 63,6% para el segundo grupo.

Además de la alta concentración de empleo no adecuado (subempleo, otro empleo no pleno y empleo no remunerados), desde 2007 hasta 2019 el país muestra dos etapas de contraste en su crecimiento económico: aceleración entre 2007 y 2013 con crecimiento promedio anual del PIB de 4,8% y desaceleración entre 2014-2019 con una tasa de crecimiento de 1,06%. Pese a estos fuertes cambios en el crecimiento promedio, el desempleo abierto se mantuvo relativamente

estable (3,5% en ambos periodos¹³) y afectó principalmente a la población auto identificada como negra, afroecuatoriana o mulata (con una tasa de desempleo de 4,3%) y a los jóvenes (8,3%) (Figura 12, 13).

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

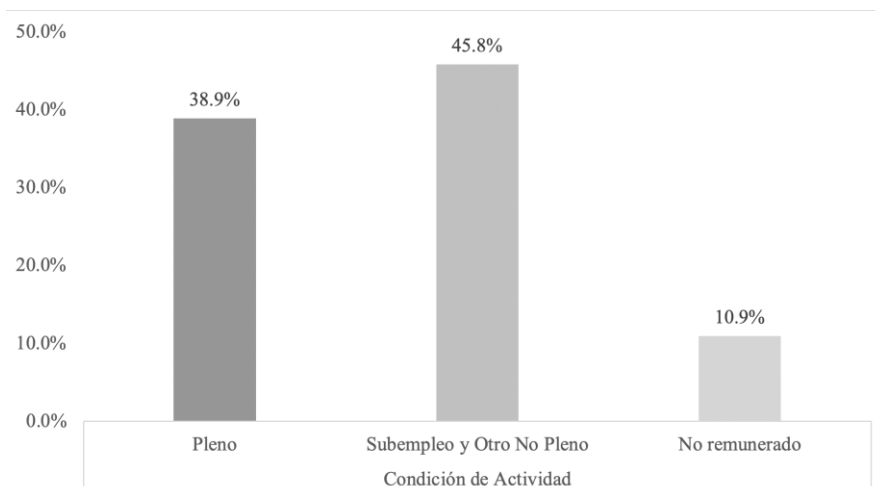


Figura 12. Estructura del empleo, según condición de actividad 2019

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

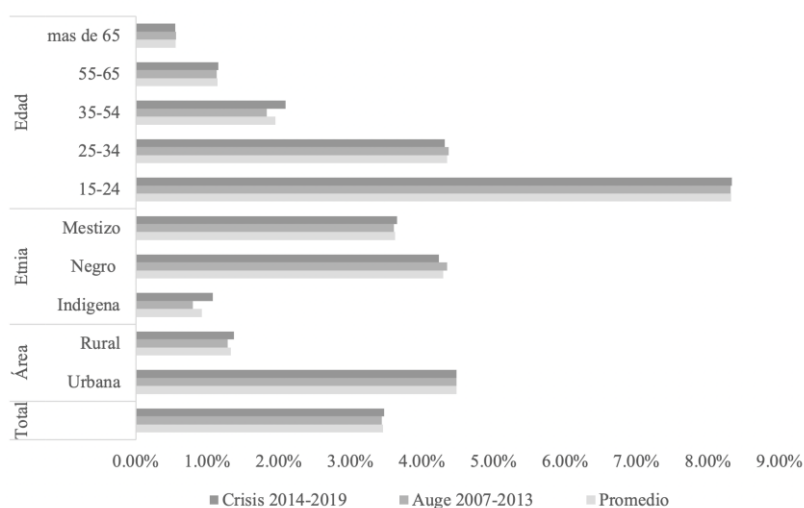


Figura 13. Tasa de desempleo abierto, según edad, etnia y área

Según la trayectoria del crecimiento en el país, el empleo no adecuado es la principal alternativa de empleo, en especial cuando la actividad económica disminuye. En la etapa de desaceleración,

¹³ La diferencia de tasa de desempleo promedio entre ambos periodos no es estadísticamente significativa.

la tasa de crecimiento del empleo no adecuado supera el 6,5% (el empleo adecuado decrece en 2,4%). De igual forma, en esta fase, aumenta la tasa de crecimiento del empleo en empresas de menos de 100 trabajadores (3,4%) y crece el empleo por cuenta propia (5,3%), que como se indicó está compuesto principalmente por empleo no adecuado, finalmente decrece en alrededor del 1,8% el empleo asalariado (en gobierno y empresa privada) (Figura 14 y 15).

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

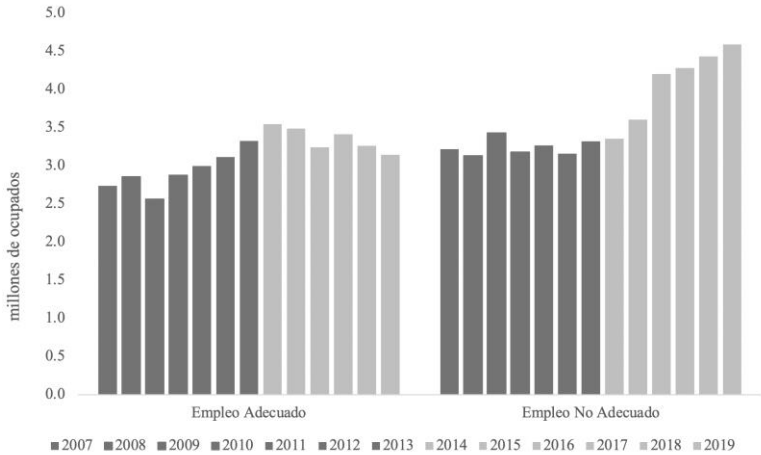


Figura 14. Evolución del total de personas con empleo, según condición y sector del empleo

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

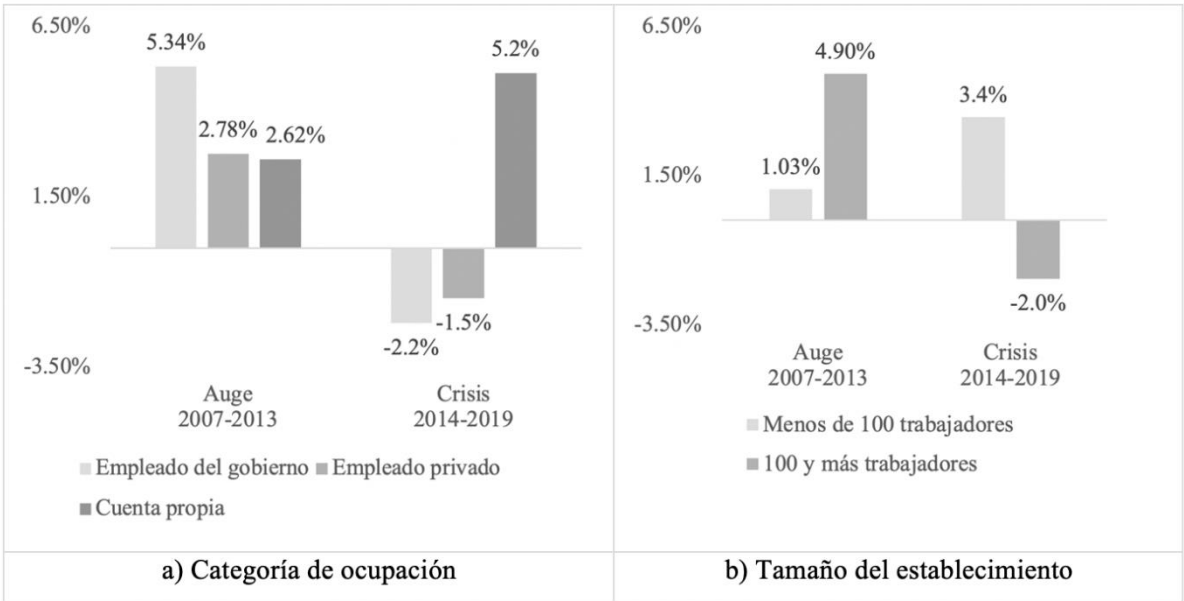
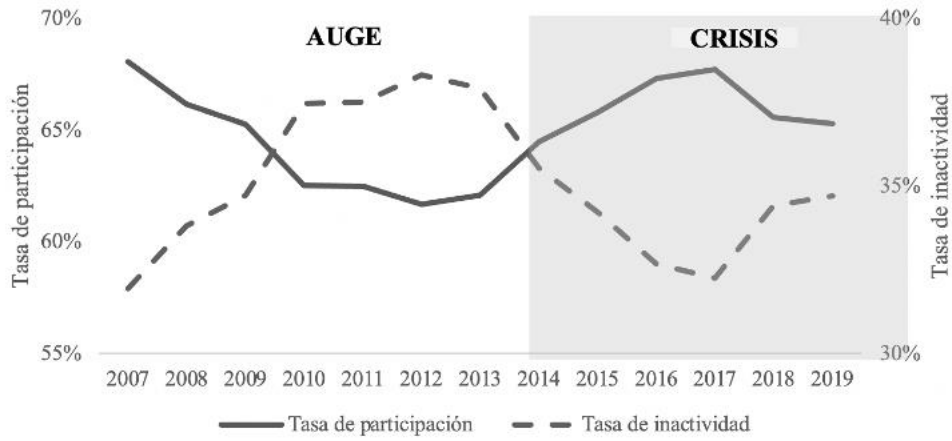


Figura 15. Tasa de crecimiento de los empleos por periodo de crecimiento, según categoría ocupacional y tamaño de establecimiento

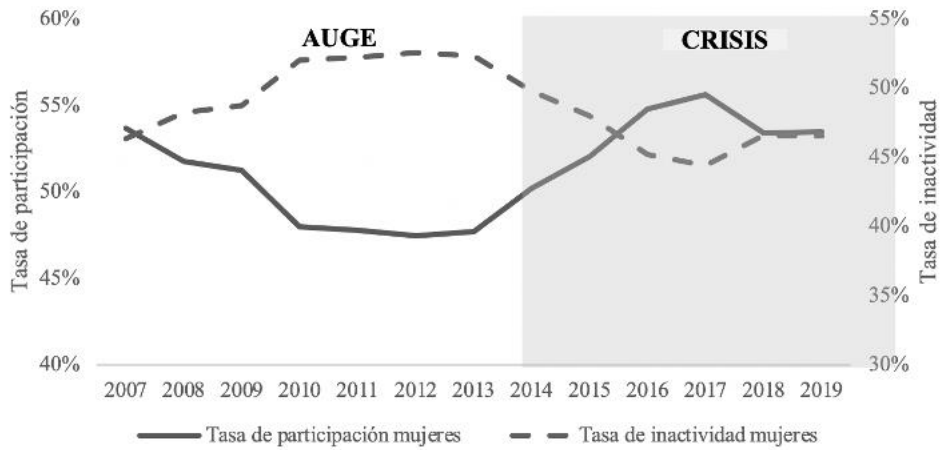
Esta dinámica del empleo también se acompaña de cambios entre la tasa de participación y la inactividad. En épocas de mayor crecimiento la tasa de participación cae y la población inactiva aumenta, mientras que esta tendencia se invierte en épocas de menor crecimiento del PIB (Figura 16a). Esta trayectoria entre ambos indicadores está dominada por la trayectoria que se registra en el empleo e inactividad de las mujeres (Figura 16b), mientras que en los hombres no se observa mayor variación (Figura 16c). Desde la teoría y la evidencia empírica se asocia este comportamiento a la prevalencia de factores culturales, que le asignan a la mujer un rol secundario en el mercado laboral y una mayor carga de trabajo no remunerado en el hogar, haciendo que su vínculo con el mercado laboral sea más pronunciado en momentos de necesidad en empleos vulnerables y de subsistencia (Tansel 2001; Borjas 2005; Chioda 2016; Gasparini y Marchionni 2017).

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

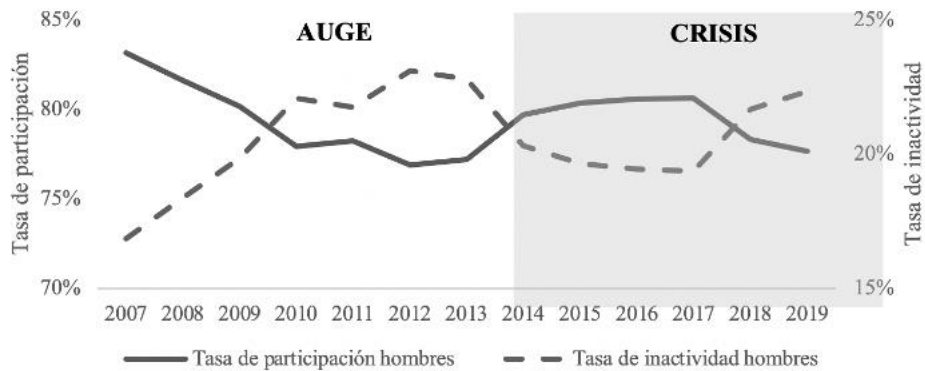
Elaboración: Los autores



(a) Total



(b) Mujeres



(c) Hombres

Figura 16. Evolución de la tasa de participación global y personas inactivas

Otro de los componentes que sigue el comportamiento cíclico de la economía es el tipo de empleo según nivel educativo. La estructura del empleo adecuado y empleo no adecuado está concentrada en personas con educación básica y secundaria, más pronunciada para el caso del empleo no adecuado. En el primero, este porcentaje alcanza el 65% y en el segundo es del 83%. De igual forma, hay diferencias marcadas entre la participación de ocupados que alcanzaron niveles de educación superior, 34% y 9% respectivamente (Figura 17).

Si bien, el alto componente de bajos niveles de educación es una característica estructural de la economía (sólo el 20,3% de las personas con empleo tienen educación superior), la dinámica de esta composición se modifica según la trayectoria de la actividad económica. En épocas de mayor dinamismo del PIB, la tasa de crecimiento de la población ocupada aumenta, pero lo hace principalmente la que tiene educación superior en el empleo adecuado (5,4%), y en menos medida la de primaria/secundaria en el empleo no adecuado (0,98%). Por el contrario, en épocas de bajo crecimiento económico, decrece (ocupados con educación primaria/secundaria) o se estanca (ocupados con educación superior) que tienen pleno empleo, mientras que se dispara el crecimiento del empleo no pleno, con mayor fuerza en la población con educación superior, lo que podría ser una señal de que esta categoría de empleo es la alternativa que tiene la población para hacer frente a momentos de bajo crecimiento, intentando no caer en el desempleo (Tabla 1).

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

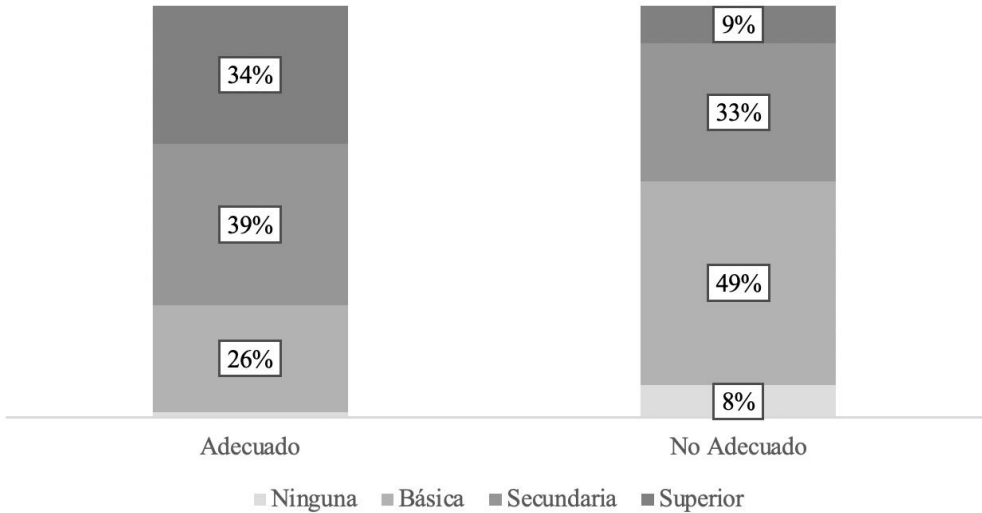


Figura 17. Estructura del empleo, por condición de actividad, según nivel de educación.

Promedio 2007-2019

Tabla 1. Tasa de crecimiento de la población con pleno empleo y sub empleo, por fase de crecimiento, según nivel de educación

Condicion de Actividad / Nivel de Educacion	Auge		Crisis	
	Basica/Secundaria	Superior	Basica/Secundaria	Superior
Empleo Adecuado	2.5%	5.4%	-3.4%	-0.1%
Empleo No Adecuado	0.98%	-0.98%	6.12%	10.01%

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

5. En el periodo 2007-2019 se registra una mejora en el nivel educativo promedio de las mujeres que trabajan, sin embargo, persisten brechas que reflejan una inserción desventajosa de las mujeres al mercado laboral

La estructura del empleo en el Ecuador muestra incrementos importantes en el nivel de educación de las mujeres, especialmente en aquellas que lograron terminar la educación superior. En el año 2019 el 24,3% de las mujeres con empleo contaban con educación superior, 1,6 puntos por encima del que se registró en el año 2007 y es 6,7 puntos más grande al masculino (Figura 18).

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

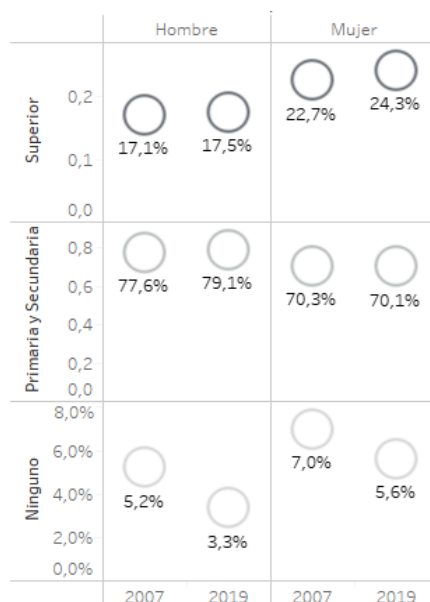


Figura 18. Estructura de la población con empleo, por sexo, según nivel de educación 2019

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

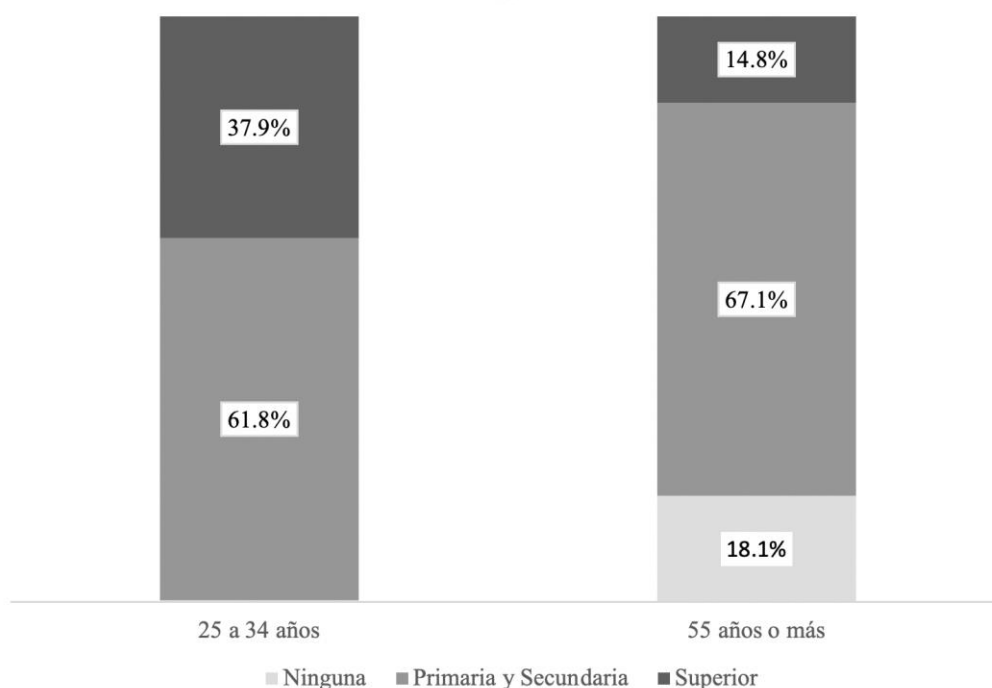


Figura 19. Estructura de las mujeres con empleo, por rango de edad, según nivel de educación 2019

Sin embargo, la mejora en los niveles de educación no se refleja en los promedios de los principales indicadores laborales. La tasa de participación femenina del 2007 (53,7%) no es distinta a la del 2019 (53,5%) y entre estos años se ha mantenido de forma sostenida por debajo de la que registran los hombres (79,4%). Además, más de la mitad del empleo de las mujeres (62%) está concentrado en empleo no adecuado y tienen una mayor tasa de desempleo (5,7%), estos indicadores tampoco difieren sustancialmente entre 2007 y 2019 (Figura 19 y 20). Los ingresos tampoco reflejan mejoras importantes. Tanto en 2007 como en 2019, los hombres con educación superior ganaban alrededor de 1,7 veces más que las mujeres con ese mismo nivel educativo (Figura 21).

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

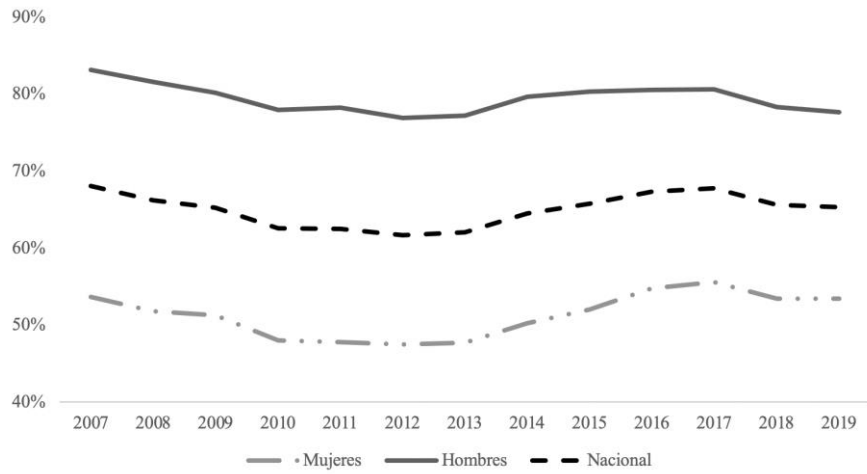


Figura 19. Evolución y promedio de la tasa de participación laboral, según sexo

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

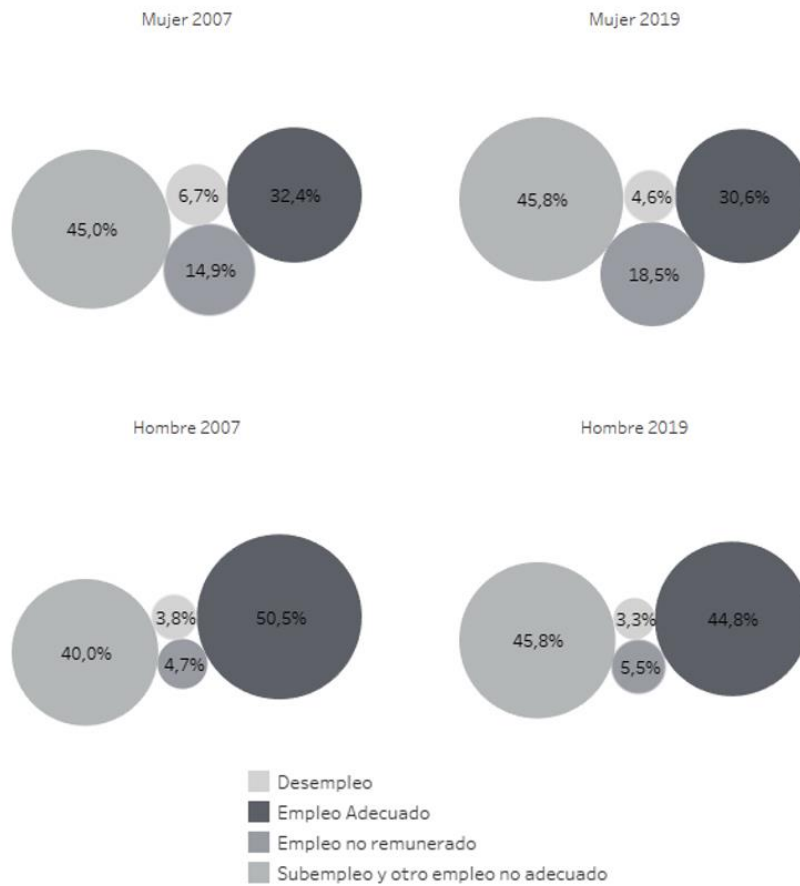


Figura 20. Estructura de la fuerza de trabajo, por condición de actividad, según sexo

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

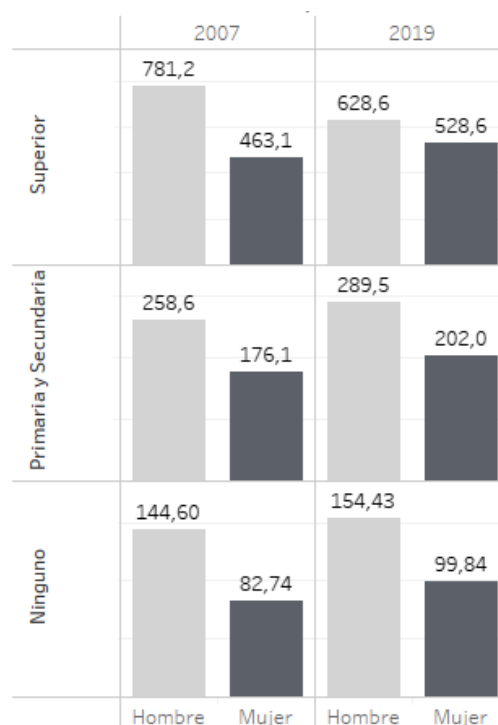


Figura 21. Ingreso laboral promedio de hombres y mujeres con similares niveles de educación (en dólares reales)¹⁴

6. En el Ecuador es más costoso un trabajador que cumpla con las garantías y legislación laboral en comparación con países vecinos

El Ecuador tiene altos costos de contratación y despido en relación con los países vecinos y registra un salario mínimo, en paridad de poder adquisitivo, superior al de algunos países vecinos. En 2019, el salario mínimo en paridad de poder de compra¹⁵ (715 USD) del país fue 1,3; 1,4 veces el salario mínimo de Colombia y Perú, aunque se mantiene por debajo del de Bolivia (Figura 22). Si se incluye al salario mínimo los pagos adicionales (décimo tercero y cuarto, según corresponda), el país mantiene la misma proporción con Perú, pero aumenta a 1,4 veces con relación a Colombia. Por otro lado, el aporte a la seguridad social del país (20,9%) es similar a los de Bolivia (19,4%) y Perú (22%) y está por debajo del de Colombia, que ronda entre el 25% al 33% (Figura 23). Además, la legislación ecuatoriana prevé la repartición del

¹⁴ Deflactado con el IPC año base 2014

¹⁵ Los salarios mínimos y con pagos adicionales del 2019 se transforman a paridad del poder adquisitivo (PPA) con la utilización del Factor de conversión de PPA del consumo del sector privado, del Banco Mundial, del año 2019, que está expresado en unidades de moneda local por dólares a precios internacionales. Tomado de <https://datos.bancomundial.org/indicador/PA.NUS.ATLS>

15% de las utilidades de las empresas a los trabajadores; en Perú este porcentaje está entre el 5% y 10%. En Colombia y Bolivia no existe esta figura de repartición de utilidades al final del año, no obstante, en el caso boliviano las empresas pagan el bono de producción anual (8,3% del salario referencial) y la prima anual (8,3% del salario referencial).

Fuente: Factor de conversión de paridad del poder adquisitivo del consumo del sector privado del Banco Mundial, Ministerio del Trabajo (Ecuador), Ministerio del Trabajo (Colombia), Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (Perú), Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social (Bolivia)

Elaboración: Los autores

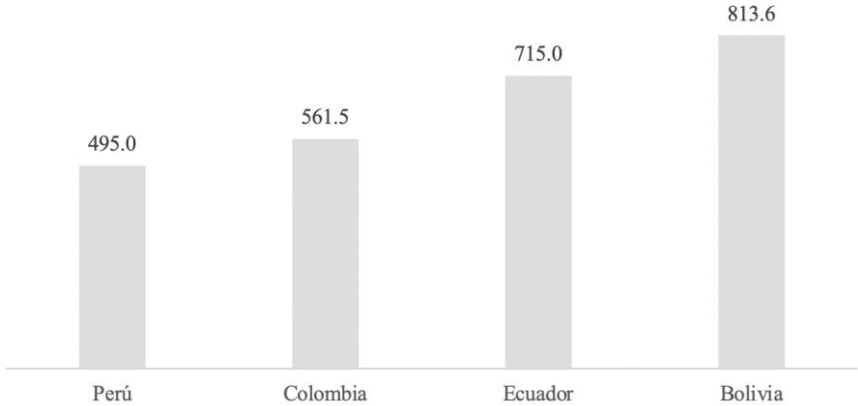


Figura 22. Salario básico en paridad de poder de compra

Fuente: Factor de conversión de paridad del poder adquisitivo del consumo del sector privado del Banco Mundial, Ministerio del Trabajo (Ecuador), Ministerio del Trabajo (Colombia), Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (Perú), Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social (Bolivia)

Elaboración: Los autores

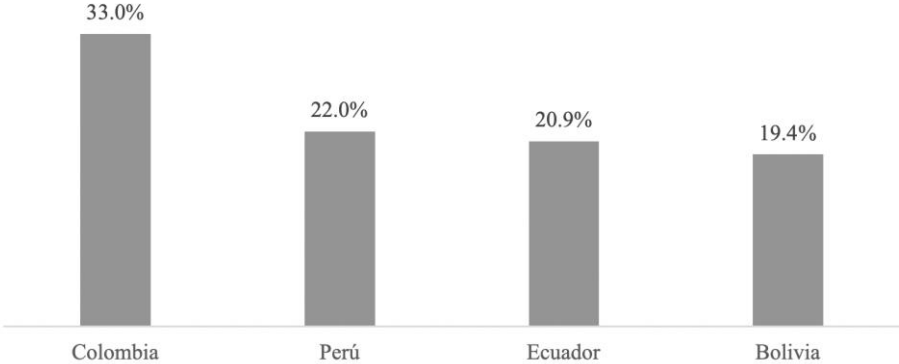


Figura 23. Aporte a la seguridad social

En cuanto a los costos de despido, la legislación laboral presenta brechas con países vecinos, en especial cuando el trabajador ha laborado por más de 90 días. El costo de despido para un trabajador ecuatoriano que gana el salario mínimo y que ha trabajado más de 90¹⁶ días es 2,1 veces mayor al costo de despido en Colombia; 3,6 veces al de Perú y 1,2 veces al de Bolivia. Mientras que el costo de despido para trabajadores que están en su empleo por menos de 90 días, que para los demás países analizados implica que se encuentran en su período de prueba, es de 1,1; 2,9 y 2,7 veces más alto que los costos de despido de trabajadores en Colombia, Perú y Bolivia respectivamente.

7. Las asimetrías en el costo del empleo que cumple con garantías y legislación laboral del país muestran un comportamiento que llaman a analizar si el SBU funcionan bien en épocas de auge, pero podría incentivar al incumplimiento de legislación en épocas de desaceleración económica

En el período 2007-2019 un alto componente (40%) de personas con empleo ganaban menos del salario básico unificado (SBU), en este grupo el salario promedio fue de 116,68 dólares reales y el SBU en promedio fue de 230,01 dólares reales, y el comportamiento tanto del ingreso como del total de personas que están por arriba y por debajo de este salario tiene una trayectoria que se ajusta al comportamiento de la actividad económica. En épocas de auge económico, crecen en magnitudes similares el número de personas que ganan por arriba y por debajo del SBU (1,8% en promedio) pero el crecimiento de los ingresos de las personas que ganan menos del SBU se dispara y la brecha entre el ingreso promedio de estas personas y el SBU disminuye. Por el contrario, en épocas de menor dinamismo económico, se dispara la tasa de crecimiento de las personas que ganan menos del SBU (5,5%). En esta fase también se registra un crecimiento similar de los ingresos, tanto de personas que ganan por arriba o por debajo del SBU, y aumenta la brecha entre el SBU y el ingreso promedio de las personas que ganan por debajo de este nivel. Este comportamiento requiere de investigaciones que validen si, el alto SBU en tiempos de auge podría funcionar como un mecanismo para reducir la desigualdad salarial, pero en épocas de desaceleración puede incentivar la informalidad dado el alto costo que representa mantener el empleo formal (Figura 24).

¹⁶ A causa de despido intempestivo, trabajando un año en una empresa privada y con un contrato indefinido.

Fuente: ENEMDU 2007 - 2019

Elaboración: Los autores

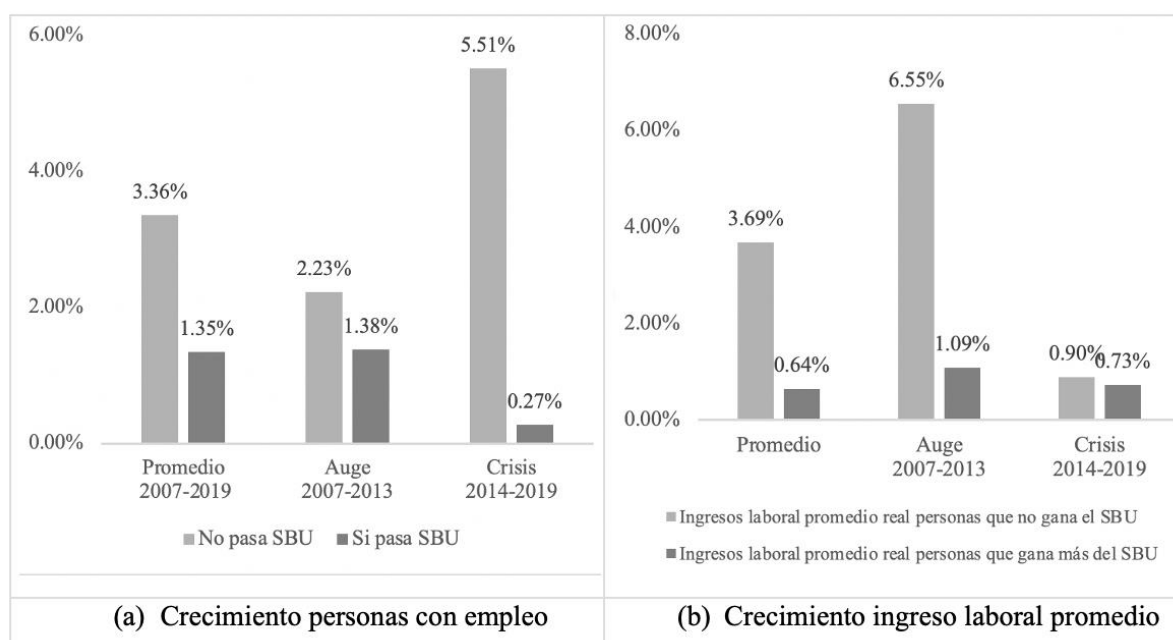


Figura 24. Crecimiento del total de personas con empleo e ingreso laboral promedio, según personas que ganan por encima y por debajo del SBU

Conclusiones y discusión

El documento resume en siete hallazgos el perfil general que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano de la última década. En los dos primeros se aborda los desafíos que plantea la estructura etaria de la población en la generación de empleo para absorber la nueva fuerza de trabajo, la calidad de su formación, así como la necesidad de hacer frente al grupo de personas que están saliendo del mercado laboral. De estos dos hechos, resalta la discusión sobre la necesidad de aprovechar el bono demográfico, con la correcta absorción de esta nueva oferta laboral, es decir, creando empleo de calidad. Adicionalmente, plantea retos importantes al sistema actual de pensiones, que no solo presenta un déficit crónico, sino que además presenta una baja cobertura pensional, donde los trabajadores que cotizan a esquemas obligatorios son reducidos. Otro de los retos, relacionado con el sistema educativo, se enfoca sobre todo en su calidad dada la reducción de la población menor a 15 años, es fundamental garantizar que la población que va a ingresar en el mercado laboral cuente con las habilidades y destrezas, que no solo mejoren la productividad laboral, sino propendan a un desarrollo más inclusivo. En este tema, el Ecuador mantiene una deuda pendiente, dados los resultados de las pruebas “Ser estudiante”.

Los dos siguientes hallazgos describen el perfil laboral y ponen en manifiesto a una estructura con un alto componente de empleo no adecuado, que se profundiza en algunos territorios y en grupos de la población, usualmente marginados. Además, muestra que su evolución podría ser sensible a la dinámica de la actividad económica, donde el empleo no adecuado se vuelve la alternativa al desempleo, en épocas de desaceleración. Estos dos hechos amplían la discusión y la enfocan no sólo en las políticas laborales, sino también en las productivas, de forma que se promueva la movilidad hacia un mercado laboral con mayor calificación de la mano de obra y menor informalidad y hacia una diversificación de la estructura productiva, que fomente una mayor demanda laboral y reduzca su vulnerabilidad a las fluctuaciones del ciclo económico.

El quinto hecho sistematizado pone en evidencia los problemas sin resolver en materia de equidad de género en el mercado laboral. La discriminación laboral y la prevalencia de estereotipos dominados por roles de género condicionan una inserción ventajosa de las mujeres que se enfrentan a un mercado laboral que no ofrece las condiciones adecuadas para que dejen de posicionarse en un rol secundario en el mercado laboral. La mejora experimentada en los niveles educativos femeninos no se refleja en la adecuada inserción de la mujer en el mercado laboral y destaca la necesidad de discutir políticas de igualdad que promuevan el cierre de las brechas de género.

Finalmente, los dos últimos hechos suministran información que motiva a repensar políticas laborales que, por un lado, permitan proteger a los trabajadores y garantizar ingresos suficientes para mejorar la calidad de vida y que al mismo tiempo, promuevan la productividad y mejoren la competitividad regional. La fijación de los salarios mínimos que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores vulnerables y que al mismo tiempo sean coherentes con la productividad y la capacidad de pago de las empresas, constituye uno de los principales retos de la política laboral, sobre todo en un escenario dolarizado y con un alto componente de informalidad, como el ecuatoriano. En general, el planteamiento de la política laboral debe ser consistente con el escenario económico del país, promover la formalización y al mismo tiempo garantizar protección y derechos de los trabajadores, lo que a su vez requiere un esfuerzo concertado tanto del gobierno como de los trabajadores y empleadores.

Como se plantea al inicio, conocer mejor e iniciar el aprendizaje social del mercado laboral es un elemento estratégico para el país, en especial en una economía dolarizada que se caracteriza por tener un menor margen de acción en sus políticas económicas y demanda ajustes que no se puede resolver sin una discusión pública.

Agradecimientos

A David Vera por la homologación de las bases de datos. A Augusto de la Torre por sus comentarios y guía en la definición de los hechos estilizados.

Referencias

Aguirre, G. (2016). El bono demográfico en América Latina: El efecto económico de los cambios en la estructura por edad de una población. *Población y Salud En Mesoamérica*, 13. <https://doi.org/10.15517/psm.v13i2.21863>

Alaimo, V. (2017). *Factor Trabajo*. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/por-que-america-latina-y-el-caribe-tiene-tantos-empleos-de-baja-calidad/>

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, *Working paper No.2*, Geneva.

Arnott, R. J., Hosios, A. J., y Stiglitz, J. E. (1988). Implicit Contracts, Labor Mobility, and Unemployment. *American Economic Review*, 78(5), 1046-1066

Banco Mundial (2008). *Informalidad: escape y exclusión*. Mayol Ediciones. S.A. Washington D.C. Recuperado de <http://documents1.worldbank.org/curated/en/889371468313790669/pdf/400080PUB0SPAN101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf>

Banco Mundial (2014). *Los años no vienen solos. Oportunidades y desafíos económicos de la transición demográfica en Argentina*. Buenos Aires: Banco Mundial. Recuperado de <http://documents1.worldbank.org/curated/en/419121468002092154/pdf/880550WP0P133100vienen0solos0FINAL.pdf>

Banco Mundial (2019). *Estadísticas*. En: <https://www.bancomundial.org/>

Bhalotra, S., y Umaña-Aponte, M. (2010). The Dynamics of Women's Labour Supply in Developing Countries. *IZA Discussion Paper*.

BID. (2017). *Curso: La realidad del desarrollo social latinoamericano: avances y desafíos del*

empleo en la región.

Blau, F., y Kahn, L. (2013). Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind? *NBER Working Paper*.

Bloom, D., Canning, D., y Sevilla, J. (2003). *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change*. Santa Mónica, California: RAND.

Bosch, Melguizo y Pagés (2013). *Mejores Pensiones, Mejores Trabajos: hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe*. Washington, D.C. Banco Interamericano de Desarrollo.

Borjas, G. (2005). *Labor economics*, volume 1. New York, United States: McGraw-Hill.

Canelas, C. (2014). *Minimum wage and informality in Ecuador*. <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2014/727-1>

Carneiro, P., Heckman, J. J., y Vytlačil, E. J. (2011). Estimating Marginal Returns to Education. *American Economic Review*, 101(6), 2754–2781. <https://doi.org/10.1257/aer.101.6.2754>

Castells, M., y Portes, A. (1989). World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy. In A. Portes, M. Castells, y L. Benton (Eds.), *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries* (pp. 11–37). Baltimore: Johns Hopkins Press.

CELADE (2018). *Compendio estadístico. Chile*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía

CELADE – CEPAL. (2019). Estadísticas e indicadores sociales. Recuperado de: http://interwp.cepal.org/sisgen/Sisgen_MuestraFicha_puntual.asp?indicador=35&id_estudio=1&id_aplicacion=1&idioma=e

CEPAL/OIT (2009). *Crisis en los mercados laborales y respuestas contracíclicas*. Santiago de Chile. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/9794/1/boletincepaloit2.pdf>

CEPAL (2012). *Cambio Estructural para la Igualdad*. San Salvador. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3078/1/S2012062_es.pdf

Chioda, L. (2016). *Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*. *Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8485-5>

Correll, S. J., Benard, S., y Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338. <https://doi.org/10.1086/511799>

Cruz, M., y Ahmed, S. A. (2018). *On the impact of demographic change on economic growth and poverty*. *World Development*, 105, 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.12.018>

Díaz, R. V. (2019). Persistencia de la brecha salarial de género en los países de la Unión Europea: causas, efectos y planes de acción para combatirla. *Dykinson eBook*, 133.

Doeringer, P., y Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower adjustment*. New York: DC Heath and Company.

Eastwood, R., y Lipton, M. (2011). *Demographic transition in sub-saharan Africa: How big will the economic dividend be?* *Population Studies*, 65(1), 9–35.

Gasparini, L., Marchionni, M., Badaracco, N., y Serrano, J. (2015). *Female Labor Force participation in Latin America: evidence of deceleration*. Documentos de Trabajo del CEDLAS.

Gasparini, L. and Marchionni, M. (2017). Deceleration in Female Labor Force Participation in Latin America. *Economía*, 18(1), 197-224.

Glick, P. (2008). What policies will reduce gender schooling gaps in developing countries: Evidence and interpretation. *World Development*, 36(9), 1623-1646

Gunes, A., y Canelas, C. (2013). A multidimensional perspective of poverty, and its relation with the informal labor market: An application to Ecuadorian and Turkish data, Documents de travail du Centre d'économie de la Sorbonne no 31 (Paris, Centre d'Économie de la Sorbonne). Recuperado de: <https://ideas.repec.org/p/mse/cesdoc/13031.html>

Guzmán, W. (2018). *The Impact of the National Minimum Wage Policy on Wage Inequality in Ecuador*.

INEC (2007). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2008). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2009). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2010). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2011). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2012). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2012b). *Proyecciones de la población de la República del Ecuador 2010-2050*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Recuperado de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/Proyecciones_Poblacionales/metodologia.pdf

INEC (2013). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2014a). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2014b). INEC: *Metodología para la medición del empleo en Ecuador*. Recuperado de: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/Nuevo%20Marco%20Conceptual/Nota%20metodologica%20ENEMDU.pdf>

INEC (2015). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2016). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2017). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2018). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2019a). *Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo*. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INEC (2019b). Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo: *Indicadores laborales diciembre 2019*. Recuperado de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912_Mercado_Laboral.pdf

Infante, R., y Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía*, 24(48), 179-236. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/921>

ILOSTAT (2019). *Estadísticas laborales*. En <https://ilostat.ilo.org/es/data/>

INEVAL (2018). *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018*. Recuperado de: <http://evaluaciones.evaluacion.gob.ec/BI/la-educacion-en-ecuador-logros-alcanzados-y-nuevos-desafios-resultados-educativos-2017-2018/>

Jiménez, D. (2012). La informalidad laboral en América Latina: Explicación estructuralista o institucionalsita. *Cuadernos de Economía*, 31(58), 113-143. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722012000300006&lng=en&tlng=es.

Kelley, A., y Schmidt, R. (2007). A century of demographic change and economic growth: The Asian experience in regional and temporal perspective. In A. Mason y M. Yamaguchi (Eds.), *Population change, labor markets and sustainable growth: Towards a new economic paradigm* (pp. 39–74). Amsterdam: Elsevier.

Kerr, C. (1954). The Balkanization of Labor Markets. In E.W. Bakke et. al (eds), *Labor Mobility and Economic Opportunity*. Pp. 92-110. New York: Wiley

Kugler, A. (2000). The Incidence of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility and Compliance in Colombia: Evidence from the 1990 Reform. *Research Department Publications 3094, Inter-American Development Bank, Research Department.*

Lee, R., y Mason, A. (2006). What is the demographic dividend? *Finance and Development*, 43(3).

Miñano, C. M. (2019). Trabajo, género y discriminación: situación actual de la mujer en el mercado de trabajo. In *Retos en materia de igualdad de género en el Siglo XXI* (pp. 174-179). Dykinson.

Moser, C. O. N. (1978). Informal sector of petty commodity production: Dualism or dependence in urban development? *World Development*, 6, 1041–1064.

Nussbaum, M. C. (2001). *Women and Human Development. Women and Human Development* (1st ed.). New York: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511841286>

OECD (2014). Pensions at a Glance: Latin America and the Caribbean, *OECD Publishing, Paris*, https://doi.org/10.1787/pension_glance-2014-en.

OIT (1993). *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087486.pdf

OIT (2015). *Transición a la economía formal en América Latina y el Caribe*. OIT, FORLAC, Gobierno de España. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/genericdocument/wcms_490792.pdf

OIT (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. *Tendencias 2019*. OIT, Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

OIT (2020). OIT: *¿Qué es un salario mínimo?* Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>

Pagés, C., y Montenegro, C. E. (2007). Job security and the age-composition of employment: evidence from Chile. *Estudios de Economía*. <https://doi.org/10.4067/s0718-52862007000200001>

Pagés, C., y Madrigal, L. (2012). Is Informality a Good Measure of Job Quality? Evidence from Job Satisfaction Data. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1821902>

PNUD. (2019). *Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. Recuperado de http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/EUCU.pdf

Samaniego, N. (2002) Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina, *Serie macroeconomía del desarrollo No.19*. CEPAL, Santiago.

Saavedra, J., y Torero, M. (2000). Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The Case of Peru. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1814667>

Schultz, T. P. (2007). Population policies, fertility, women's human capital, and child quality. *Handbook of Development Economics*, 4, 3249–3303.

Sen, A. (2007). Capability and Well-Being. In D. M. Hausman (Ed.), *The Philosophy of Economics* (pp. 270–294). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511819025.019>

Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374. <https://doi.org/10.2307/1882010>

Stotsky, J. G. (2006). Gender and its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey. *IMF Working Papers*. <https://doi.org/10.5089/9781451864939.001>

Tansel, A. (2001). *Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-series evidence and cross-province estimates*. Middle East Technical University.

Tokman, V. (2001). De la informalidad a la modernidad. *Economía*, 24(48), 153-178. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/917>

Velín, M. (2019). *Intra-generational Inequality within different types of Pension Systems: The case of Ecuador*. Recuperado de: <http://international-pension-workshop.com/wp-content/uploads/papers-17/Velin1.pdf>

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, 6. CEPAL, Santiago.

Weller, J. y C. Roethlisberger. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*. División de Desarrollo Económico, CEPAL. Santiago de Chile, Chile.

Anexos

Definiciones de indicadores del mercado laboral

- Población en Edad de Trabajar: “Comprende a todas las personas de 15 años y más” (INEC 2019b, p. 5).
- Fuerza de Trabajo: Hace referencia a la definición de Población Económicamente Activa de INEC – “Personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o, aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados)” (INEC 2019b, p. 5).
- Tasa de participación laboral: Hace referencia a la razón entre la Fuerza de Trabajo y la Población en Edad de Trabajar (INEC 2019b, p. 10).
- Tasa de participación femenina: Hace referencia a la razón entre la Fuerza de Trabajo femenina y la Población en Edad de Trabajar femenina.
- Población Ocupada: Hace referencia a la definición de Población con Empleo de INEC – “Personas de 15 años y más que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios” (INEC 2019b, p. 5).
- Empleo Adecuado: “Personas con empleo que, durante la semana de referencia, 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. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales” (INEC 2019b, p. 5).
- Empleo No Adecuado: Incluye a las categorías de: subempleo, empleo no remunerado y otro empleo no adecuado (INEC 2019b).
- Subempleo: “Personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos” (INEC 2019b, p. 5).
- Empleo No Remunerado: “Lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores

no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros” (INEC 2019b, p. 6).

- Otro empleo no adecuado: “Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, 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 2019b, p. 6).

- Desempleo: “Personas de 15 años y más que, en el período de referencia, 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 realizaron 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 2019b, p. 6).

- Desempleo Abierto: “Personas sin empleo, que no estuvieron empleados en la semana pasada y que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista” (INEC 2019b, p. 6).

- Empleo de Cuenta Propia: “Se consideran como tal a los trabajadores que desarrollan su actividad utilizando para ello, solo su trabajo personal, es decir no dependen de un patrono ni hacen uso de personal asalariado, aunque pueden estar auxiliados por trabajadores familiares no remunerados. También se incluyen aquí los socios de cooperativas de producción o de sociedades de personas que no emplean asalariados” (INEC 2014b, p. 18).

- Empleo Asalariado (incluye empleo en gobierno y empleo privado): “Se considera como tal a las personas que trabajan en relación de dependencia sea en el sector público o privado y reciben un pago por su trabajo sea sueldo, salario o jornal” (INEC 2014b, p. 18).

- Ingresos¹⁷: Se utiliza la definición de ingreso laboral del INEC – “el ingreso laboral se entiende como cualquier retribución a las actividades productivas en forma de pagos en dinero, en especie o en servicios. Para los trabajadores independientes, se considera los ingresos monetarios netos (tanto de la actividad principal como de la secundaria), es decir, descontado los gastos para el funcionamiento del negocio. Para los trabajadores asalariados el ingreso monetario incluye el ingreso disponible, el monto por cuenta de impuestos directos y los aportes a la seguridad social” (INEC 2014b, p. 9).

- Salario Mínimo: Se define a salario mínimo como una renta mínima la cual el empleador está obligado, bajo legislación vigente, a cancelar al empleado por un trabajo realizado en un periodo de tiempo determinado. Este valor no puede ser reducido en ninguna circunstancia de negociación colectiva o individual (OIT 2020).

¹⁷ Ingresos deflactados por el IPC (100 = 2007) de cada año

- Educación Básica: incluye las variables: primaria y educación básica de la ENEMDU.
- Educación Secundaria: incluye las variables: secundaria y educación media de la ENEMDU.
- Educación Superior: incluye las variables: superior no universitario, universitario y posgrado de la ENEMDU.
- Población Dependiente: Corresponde a la población de 0 a 14 años más la población de 65 y más (CELADE-CEPAL 2019).
- Tasa o Relación de Dependencia: Es la razón entre la población dependiente (menores de 15 años y mayores de 64 años) y la población que se encuentra entre los 15 y 64 años, multiplicado por 100 (CELADE-CEPAL 2019).
- Tasa o Relación de Dependencia Niños: Es la razón entre la población de 0 a 14 años y la población que se encuentra entre los 15 y 64 años, multiplicado por 100 (CELADE-CEPAL 2019).
- Tasa o Relación de Dependencia Mayores: Es la razón entre la población de 65 años y más y la población que se encuentra entre los 15 y 64 años, multiplicado por 100 (CELADE-CEPAL 2019).

Estimación del empleo adecuado necesario para emplear a la creciente población entre los 15 y 64 años

Tabla 2. Proyección de indicadores laborales y población

Año	Población 15 - 64 años (a)	Tasa de participación promedio 2007-2019 (b)	Estimación Fuerza de Trabajo (c = a*b)	Variación anual de la Fuerza de trabajo
2020	11.183.385	64,96%	7.264.727	
2021	11.381.132	64,96%	7.393.183	128.456
2022	11.576.678	64,96%	7.520.210	127.027
2023	11.769.533	64,96%	7.645.489	125.279
2024	11.958.703	64,96%	7.768.373	122.885
2025	12.143.501	64,96%	7.888.418	120.045
2026	12.323.442	64,96%	8.005.308	116.890
2027	12.498.238	64,96%	8.118.855	113.547
2028	12.667.992	64,96%	8.229.128	110.272
2029	12.832.919	64,96%	8.336.264	107.137
2030	12.993.147	64,96%	8.440.348	104.084
Promedio				117.562

Fuente: INEC

Elaboración: Los autores

Tabla 3. Indicadores de empleo

Año	Empleo Total	Empleo no adecuado total	Empleo con algún tipo de seguridad social	Porcentaje empleo con seguridad social	Variación empleo total	Variación empleo no adecuado total
2010	6.113.230	3.183.934	2.135.906	34,9%	-11.905	- 248.463
2011	6.394.834	3.268.817	2.493.512	39,0%	281.604	84.883
2012	6.424.840	3.159.903	2.459.162	38,3%	30.006	- 108.914
2013	6.664.241	3.321.730	2.959.133	44,4%	239.401	161.827
2014	6.921.107	3.358.884	3.170.273	45,8%	256.866	37.154
2015	7.140.636	3.605.912	3.279.579	45,9%	219.529	247.028
2016	7.463.579	4.203.789	3.277.877	43,9%	322.943	597.877
2017	7.712.177	4.281.747	3.263.989	42,3%	248.598	77.958
2018	7.731.033	4.435.139	3.221.164	41,7%	18.856	153.392
2019	7.787.896	4.593.676	3.083.118	39,6%	56.864	158.537
Promedio				41,6%	166.276	116.128
Porcentaje del empleo no adecuado/total						69,8%

Fuente: INEC

Elaboración: Los autores