REFORMA LABORAL: NUEVA EVIDENCIA A LA DISCUSIÓN

GRUPO faro
Ideas y acción colectiva

DEMOCRACIA, TRANSPARENCIA Y CIUDADANÍA ACTIVA

DEL DICHO AL HECHO

Quito, agosto de 2019

ÍNDICE

¿QUIÉNES SOMOS? 3

ANTECEDENTES Y LOGROS 3

1. INTRODUCCIÓN 4

2. NUEVA EVIDENCIA DESDE LA LITERATURA 5
2.1. La discusión sobre la reforma laboral 7
2.2. Protección de contratos y despidos 9

3. NUEVA EVIDENCIA DESDE LOS ACTORES IMPLICADOS 11
3.1. Empleo de calidad: Percepciones 13
3.1.1. Expectativas sobre contratación a futuro 16
3.1.2. Calificación de la mano de obra y oportunidades de capacitación 17
3.2. Estabilidad laboral 17
3.2.1 Rotación de personal 20
3.3. Formas de contratación y despido 21
3.3.1. Implicaciones de una reforma laboral: Nuevas formas de contratación y despido 24
3.4. Discusión sobre la reforma 28
3.5. Otros 29
3.5.1 Mecanismos de soporte 30
3.5.2 Jubilación patronal y beneficios sociales 31

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 32
4.1. Empleo de calidad 32
4.2. Tipos de contrato 33
4.3. Costos de despido 34
4.4. Mecanismos de soporte 34
4.5. Jubilación patronal 34
4.6. Recomendaciones generales 34

5. REFERENCIAS 36

6. ANEXOS 39

Directora Ejecutiva de Grupo FARO
Ana Patricia Muñoz
Directora del Área de Democracia, Transparencia y Ciudadanía Activa
Estefanía E. Terán Valdez
Equipo de investigación
Camila Ulloa Torres
Santiago Valdivieso
Diseño y diagramación
Grupo FARO
Edición
La Caracola Editores

Esta es una publicación de Grupo FARO

Quito, agosto de 2019

Agradecemos a Simón Cueva, Director Ejecutivo Académico-Laureate International Universities, Augusto de la Torre, Director del Centro de Investigaciones Económicas y Empresariales (CIEE) - Universidad de las Américas y profesor adjunto de la Universidad de Columbia (EEUU), Santiago García, Investigador docente-Universidad Central del Ecuador, José Hidalgo, Director General - Corporación de Estudios para el Desarrollo CORDES y Diego Mancheno, Decano de la Facultad de Economía - Pontificia Universidad Católica del Ecuador, por su colaboración en la retroalimentación y revisión de este informe.

¿QUIÉNES SOMOS?

GRUPO FARO

Es un centro de investigación y acción, independiente, apartidista, plural y laico, cuyo propósito es generar evidencia para incidir en políticas públicas, y promover prácticas para la transformación e innovación social.

ÁREA DE DEMOCRACIA, TRANSPARENCIA Y CIUDADANÍA ACTIVA

El área de Democracia, Transparencia y Ciudadanía Activa nace como una respuesta a la necesidad de reducir la brecha informativa que hay entre política y ciudadanía. Buscamos incorporar la innovación en la incidencia como elemento clave de la participación ciudadana. Impulsamos lazos, redes y proyectos de colaboración con organizaciones de la sociedad civil regionales para la profundización de la democracia en América Latina.

ANTECEDENTES Y LOGROS

A través del componente "Del Dicho al Hecho", Grupo FARO realizó el seguimiento de las propuestas de campaña del presidente Lenín Moreno durante su primer año de gestión, con el fin de: 1) reducir la brecha informativa entre las acciones del Gobierno y lo que conoce la ciudadanía; 2) asegurar la gobernanza estableciendo métodos de seguimiento a políticas específicas; y 3) entregar a la ciudadanía información verificada pero, sobre todo, analizada en un contexto político, social y económico.

Este seguimiento imparcial se realizó mediante un consorcio conformado por la academia, organizaciones de la sociedad civil y cooperación internacional. El trabajo de este grupo multiactor fue complementado con el continuo apoyo de instituciones rectoras en las temáticas a las que se dio seguimiento: educación inicial, educación técnica, empleo, emprendimiento, lucha contra la corrupción y la reconstrucción de Manabí.

Al final de este primer proceso de acompañamiento de "Del Dicho al Hecho", se desarrolló un total de dieciocho informes de seguimiento, elaborados en tres períodos diferentes: a los cien días, a los seis meses y al año de gestión). Adicionalmente, se generó una plataforma web[1] en la que se comunicaron a la ciudadanía los avances en cada temática.

En este segundo año, la iniciativa refuerza la corresponsabilidad ciudadana en la gestión pública mediante el análisis de la implementación de políticas específicas en materia de empleo, emprendimiento y lucha contra la corrupción. Para esto se desarrollaron tres informes de diagnóstico de la situación por cada uno de los temas, así como de las acciones que ha tomado el Gobierno hasta el momento. Luego del diagnóstico se analizaron más profundamente dichas problemáticas, para realizar recomendaciones basadas en evidencia y con diversas perspectivas. Este informe se concentra en la temática del empleo.

[1] http://deldichoalhecho.ecuador-decide.org

1. INTRODUCCIÓN

El escenario actual del país está caracterizado por un importante aumento del empleo no adecuado. Es así que, a junio de 2019, solo el 37,9% de la población económicamente activa tenía un empleo adecuado, y el restante 61,5% (excluyendo al 0,6% de empleo no clasificado) ganaba menos del salario mínimo, trabajaba menos de 40 horas aun si quisiera trabajar más, o estaba desempleado (4,4%). Adicionalmente, en el contexto de ralentización económica que afronta el país —a raíz, entre otras cosas, del decrecimiento de los precios del petróleo, la apreciación del dólar y los altos niveles de endeudamiento, el Gobierno ha optado por la reducción del gasto público, lo que implica la disminución del empleo en el sector público[2].

Para responder a la debilidad en el mercado laboral, el Gobierno se ha enfocado principalmente en iniciativas que subsidian el empleo joven. Sin embargo, hasta el momento, el efecto que han tenido los programas Empleo Joven y Mi Primer Empleo en la colocación de jóvenes en puestos de trabajo resulta marginal. Por ejemplo, dentro del programa Empleo Joven[3] se ha colocado a 1 125 individuos entre 18 y 26 años en nuevas plazas de trabajo hasta marzo de este año, lo que representa el 4,5% del total de 24 691 establecido en el plan operativo del proyecto hasta 2019, y el 0,07% de la PEA de este rango de edad. Por otro lado, se han impulsado nuevas modalidades de contratación para sectores específicos: bananero, turístico, agrícola, floricultor, ganadero, de manufactura y de *software*.

Sin embargo, no hay mayor información sobre el uso de este nuevo tipo de contratos[4]. Más allá de reformas hacia sectores específicos, en mayo de este año el ministro de Trabajo anunció los acuerdos del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, un organismo tripartito de carácter consultivo y técnico integrado por el ministro de Trabajo —o, por delegación, el viceministro de Trabajo y Empleo—, quien lo preside; dos representantes de las organizaciones de empleadores; y dos representantes de las organizaciones de trabajadores[5]. De este espacio surgieron tres propuestas de reforma en materia laboral: 1) la flexibilización de la jornada laboral de 40 horas semanales de manera ordinaria, previo consenso por escrito entre el empleador y el trabajador; 2) la creación del contrato por emprendimiento, que permite la contratación con un plazo de tres años sin indemnización por despido intempestivo en caso de desvinculación del trabajador; y 3) la eliminación del 35% de recargo por contratos eventuales[6]. Sin embargo, estas sugerencias han provocado insatisfacción en el seno de varios grupos gremiales.

---

[2] Desde marzo de 2016 se observa una reducción sostenida del porcentaje de empleo público sobre el total de empleo: 9,7% en 2016; 8,7% en 2017; 8,0% en 2018; y 7,6% en 2019. En el Informe de avance a la política pública de "Del Dicho al Hecho" se puede encontrar información más detallada sobre el estado de la situación del empleo en Ecuador y los retos más importantes que enfrenta el país.

[3] Este programa busca promover la inserción de jóvenes (de 18 a 26 años de edad) sin experiencia laboral, mediante un esquema de incentivos al sector empleador, a través de la modalidad de contrato juvenil, que permite el reembolso del 50% del SBU, del 100% del aporte patronal y del 100% de las vacaciones. Este programa también genera incentivos para los jóvenes beneficiarios a partir del fortalecimiento de las competencias laborales en habilidades blandas y derechos laborales, y mediante la orientación a servicios para culminación de estudios y capacitación.

[4] El 22 de abril de 2019 se solicitaron al Ministerio de Trabajo datos sobre el uso de nuevos tipos de contrato, así como resultados de los programas de empleo joven. Sin embargo, hasta el momento la institución no ha emitido respuesta.

[5] Actualmente, el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios es presidido por Héctor Guanopatín, viceministro de Trabajo y Empleo, y conformado por Xavier Sisa, representante de los empleadores, y Édgar Sarango, representante del sector trabajador.

[6] Hubo contacto con un representante del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios para obtener información oficial sobre esta propuesta. Sin embargo, mencionó que el acta final se encuentra en ronda de firmas hasta la segunda semana de agosto, por lo que se tomó la información de prensa, del 30 de julio: https://www.eluniverso.com/noticias/2019/05/15/nota/7331438/ministro-andres-madero-anuncia-acuerdos-reformas-laboral

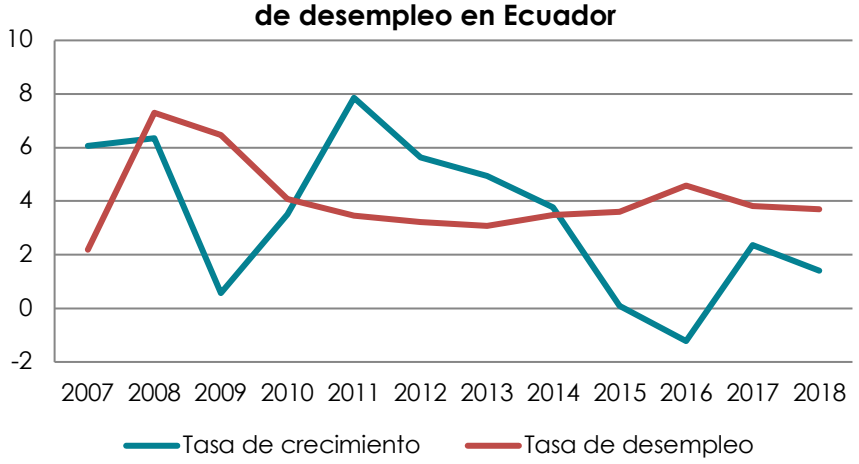
En este contexto, el panorama actual del mercado laboral en el país presenta grandes retos para la política pública. El alto grado de demandas desde los diversos sectores de la sociedad ha generado una discusión sobre la importancia de una reforma laboral. Así, este informe tiene como objetivo aportar a la discusión a partir de evidencia sobre las implicaciones y el alcance de una reforma laboral para los diversos sectores de la sociedad. En él no se hablará de *flexibilización* debido a la connotación negativa que puede tener la palabra (al ser relacionada con *precarización* o *tercerización*). Sin embargo, entendemos que muchas de las reformas laborales que se discuten plantean mecanismos de flexibilización de normativas; en este documento se las mencionará y analizará de manera rigurosa y objetiva.

Para este análisis se llevó a cabo un proceso de levantamiento de información cualitativa a partir de la realización de grupos focales con representantes del sector empresarial, emprendedores, trabajadores y académicos[7] en cinco ciudades del país. A continuación se presentan los hallazgos sobre los retos y las posibles soluciones que identificaron dichos actores en cuanto a reformas relacionadas a los modelos de contratación y de desvinculación. Se evidencia una percepción generalizada de la necesidad de una reforma laboral (con distintos matices), y de una discusión mucho más participativa y profunda con distintos sectores, a fin de generar acuerdos eficientes y a largo plazo. Finalmente, este informe plantea recomendaciones en relación a los acuerdos inicialmente mencionados.

2. NUEVA EVIDENCIA DESDE LA LITERATURA

Tanto en América Latina como en Ecuador, el mercado laboral es latamente sensible a variaciones macroeconómicas, por lo que los niveles de desempleo y subempleo cambian de manera cíclica. El Gráfico 1 muestra la relación entre la tasa de crecimiento del producto interno bruto (PIB) y el desempleo; se observando que, a medida que el crecimiento económico disminuye, la tasa de desempleo aumenta.

Gráfico 1. Tasa de crecimiento anual del PIB y tasa de desempleo en Ecuador

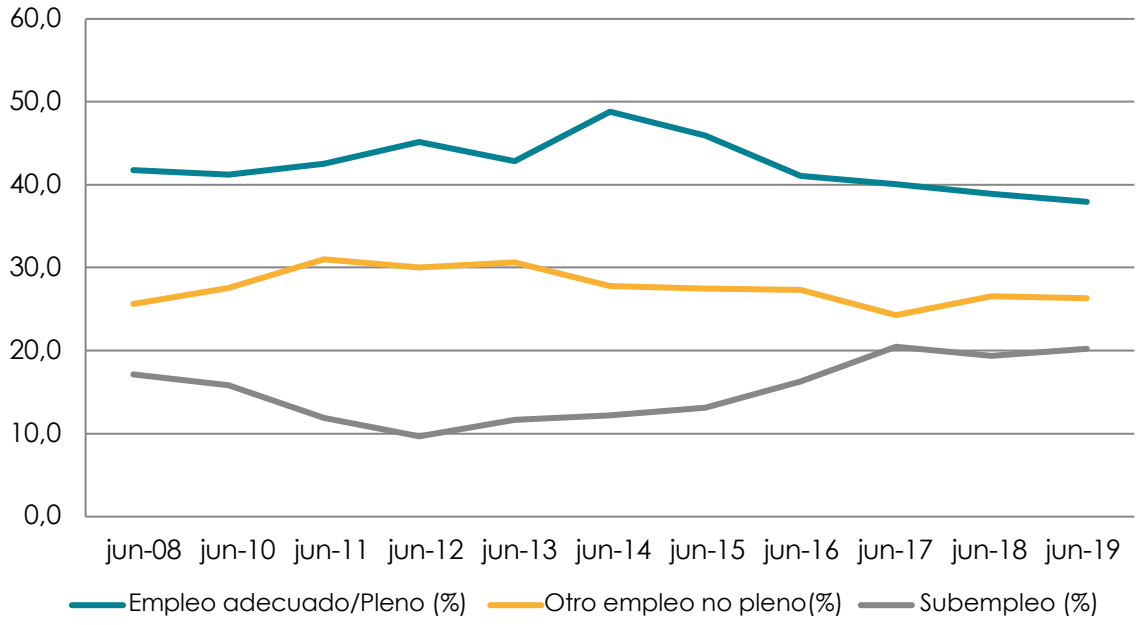


Fuente: Banco Mundial y ENEMDU
Elaboración: Grupo FARO

[7] Ver Anexo 1.

Según las proyecciones de crecimiento que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) realizó para Ecuador para 2019, se prevé un crecimiento del 0,2%[8], cifra menor a la de crecimiento poblacional y a la de crecimiento de la oferta en el mercado laboral (1,7% y 2,2%, respectivamente, según la CEPAL[9]). En este contexto, se observa un incremento del desempleo y del empleo no adecuado para 2019 (ver Gráfico 2). Así, según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), a junio de 2019, Ecuador tenía tasas de 4,4% de desempleo, 37,9% de empleo adecuado, 20,3% de subempleo, 10,4% de empleo no remunerado y 26,4% de otro empleo no pleno. Esto significa que el 62,1% de la población económicamente activa se encuentra en una situación de desempleo o de insuficiencia de ingresos u horas trabajadas.

Gráfico 2. Evolución de indicadores de empleo en Ecuador



Fuente: ENEMDU
Elaboración: Grupo FARO

Adicionalmente, el Gobierno ecuatoriano, en el marco de su acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI)[10], se ha propuesto objetivos que apuntan a una reducción del déficit fiscal, principalmente a través de una reducción del gasto, mediante una disminución de la masa salarial en el sector público. La disminución del gasto gubernamental, tanto corriente como de inversión, influye negativamente, a su vez, en los multiplicadores de gasto de toda la economía, lo que reduce la actividad económica y la generación de empleo. Para revertir estas tendencias, es fundamental que se genere más empleo en el sector privado y se dinamice la economía.

[8] Tomado el 31 de julio de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44674/20/S1900414_es.pdf
[9] "'América Latina y el Caribe: Estimaciones y proyecciones de población": https://www.cepal.org/es/temas/proyecciones-demograficas/estimaciones-proyecciones-poblacion-total-urbana-rural-economicamente-activa
[10] El miércoles 20 de febrero de 2019, el presidente de Ecuador, Lenín Moreno, anunció la firma del convenio con el FMI por 10 200 millones de dólares.

En este sentido, con el objetivo de volver más competitivo al país a nivel internacional, el FMI recomienda una reforma de la normativa laboral[11]. Ciertos analistas consideran a dicha reforma de carácter urgente, pues podría ayudar a que quienes se encuentran en la informalidad consigan un trabajo en el sector formal; para otros, en cambio, podría precarizar el trabajo y aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores frente a la poco alentadora coyuntura económica que enfrenta el país. En este contexto, el Gobierno ha ofrecido enviar un plan de reformas laborales a la Asamblea a finales del mes de agosto. Sin embargo, "no se conoce si el Gobierno presentará un proyecto de ley individual por cada materia o si será en un solo texto [...]; tampoco se precisa si la iniciativa tendrá el carácter de urgente en materia económica"[12]. Adicionalmente, tanto los empresarios como los trabajadores comentan que no han recibido detalles sobre las reformas más allá de las discutidas en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.

2.1. La discusión sobre la reforma laboral

La discusión sobre la reforma laboral enfrenta dos posiciones diametralmente opuestas.

Bajo la óptica de quienes se oponen a ella, el mayor poder de negociación de las empresas puede resultar en una precarización del empleo, que, en un nivel extremo, podría significar numerosas horas de trabajo en condiciones de muy baja calidad y con una remuneración que apenas alcance para la supervivencia de quien lo realiza. Esto resultaría en un deterioro de la salud física y mental de los trabajadores y en condiciones de vida deficientes.

Por otro lado, quienes apoyan la reforma argumentan que promueve la eficiencia del mercado laboral, lo que facilita, en su extremo más favorable, que el mayor número posible de personas que desean trabajar consigan empleo —y, por lo tanto, disminuyan las tasas de subempleo—. En este mismo sentido, se argumenta que una reforma laboral que amplíe las modalidades de contratación y despido permite que se minimicen los costos para las empresas, con lo que aumentan su rentabilidad y la posibilidad de invertir más, con la consecuente incidencia en el crecimiento de la economía y del empleo. Desde esta óptica se aduce también que, a medida que el número de empresas —incentivadas por la flexibilización laboral— aumente, la competencia por trabajadores, y con ella también los salarios y la calidad de las condiciones de trabajo. En resumen, según quienes defienden esta postura, las leyes demasiado rígidas reducen significativamente la capacidad de empresas y trabajadores para alocar sus recursos libre y eficientemente, y afectan tanto al empresario como al trabajador.

Más allá de las posiciones gremiales o sindicales, es importante prestar atención a lo que han encontrado investigaciones relacionadas a la temática.

En la literatura, los hallazgos son mixtos. Por un lado, existe evidencia de que la rigidez a partir de la protección contra despidos está correlacionada con la estabilidad laboral (BID 2003). Además, se resaltan los beneficios de los contratos relacionados con la estabilidad (como los permanentes), frente a aquellos relacionados con la rotación (como los temporales).

Para el caso ecuatoriano, Garcés (2014) observa una relación positiva entre las modalidades contractuales permanentes y la satisfacción con el trabajo. Castellani, Lotti y

[11] Tomado el 30 de julio de: https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/03/LOI-MEFP-Espa%C3%B1ol.pdf.
[12] Tomado el 21 de julio de: https://www.elcomercio.com/actualidad/reformas-laborales-tributarias-asamblea-vacancia.html.

Obando (2017), por su parte, encuentran para el caso colombiano una relación positiva entre contratos permanentes y productividad. Se ha evidenciado también una relación entre empleo temporal y síntomas depresivos en Estados Unidos (Quesnel-Vallée, DeHaney y Ciampi 2010), entre empleo temporal e inseguridad laboral en Reino Unido (Parker et al. 2002) y Europa (Näswall y De Witte 2003), y entre inseguridad laboral y deterioro de la salud psicológica en Austria (Dekker y Schaufeli 1995).

No obstante, estas investigaciones no controlan las condiciones laborales relacionadas a cada tipo de contrato, lo que podría sobredimensionar los beneficios de un empleo con contrato permanente en relación con el temporal[13].

Otros autores como Autor y Houseman (2010) y García-Pérez, Castelló y Marinescu (2016) encuentran que la legislación orientada a la estabilidad también puede generar mayores incentivos para que los trabajadores busquen continuar una carrera ascendente dentro de la empresa, así como para que las empresas tengan mayores incentivos para invertir en ellos.

Por otro lado, existen estudios que encuentran efectos negativos de una regulación contractual rígida: generaría una reducción de la movilidad del trabajo, lo que dificultaría a los empresarios la designación eficiente de recursos y les causaría una disminución de la inversión y la productividad, así como una mayor propensión a la informalidad. También afectaría a aquellas personas que, encontrándose en el desempleo o subempleo, no pueden acceder a trabajos formales en condiciones que, de ser legales, aceptarían; con esto, se vuelve más probable que permanezcan en dicha situación. (Heckman y Pages-Serra 2000 Besley y Burgess 2004).

Esta asignación ineficiente de recursos tendría efectos adversos en el nivel de productividad en el tiempo de industrias y países (Haltiwanger, Bartelsman y Scarpetta 2004; Foster, Haltiwanger y Krizan 2002), y reduciría la capacidad de las empresas de explotar el potencial tecnológico disponible en el mercado internacional (Nicoletti et al. 2001).

Mortensen y Pissarides (1994) incluso argumentan que existe una relación negativa entre un mayor nivel de regulación laboral y una mayor estabilidad en el puesto de trabajo, principalmente en el sector formal. Esto sucede porque en muchos países, al despedir a un trabajador, este tiene acceso a una mayor cantidad de beneficios a medida que pasa más tiempo (Cook 2007; BID 2003), por lo que los empleadores tienen incentivos para mantener a sus trabajadores por un período corto y evitar el costo del despido.

Además, dado que la protección del empleo aumenta los costos laborales, su implementación genera incentivos para que las empresas se trasladen o se mantengan en el sector informal (Pagés, Pierre y Scarpetta 2009). En este sentido, una legislación laboral rígida podría reducir la rotación voluntaria y generar incentivos en los trabajadores para quedarse en puestos "seguros" pero de baja productividad, de manera que la estabilidad dentro de ellos no sería positiva (Gualavisi y Oliveri 2016).

En la actualidad, las discusiones en torno a una reforma laboral se han centrado en la creación de mecanismos que logren equilibrar ambas tesis, con el fin de mantener un

[13] Un estudio realizado en 15 países de la Unión Europea, que sí controla estas condiciones, no encuentra evidencia para aseverar que los contratos temporales afecten negativamente la salud mental de los trabajadores, mientras que sí las hay para otras condiciones que podrían estar relacionadas con este tipo de contratación, como el trabajo por turnos, la realización de tareas complejas e intensas, y/o la restricción en la autonomía del empleado (Cottini y Lucifora 2010).

mercado laboral en el que no existan abusos por parte de los empleadores, pero que, al mismo tiempo, sea eficiente, saludable y sostenible.

Debido a que el análisis de una reforma laboral incluye en su espectro varias características de las relaciones de trabajo —como mecanismos de contratación y despido, fijación de salario mínimo, capacidad de negociación, beneficios sociales, etc.—, es importante recalcar que el presente informe se enfocará principalmente en las modalidades de protección del empleo por medio de restricciones impuestas en los contratos y costos de despido.

2.2. Protección de contratos y despidos

Los mecanismos que norman las posibilidades de contratar y despedir buscan evitar abusos por parte de los empleadores, otorgar estabilidad a los empleados y, al mismo tiempo, responder a la dinámica de la economía. En este sentido, existen diferencias normativas en los países de la región. La Tabla 1 muestra las especificidades de los modelos de contratación y despido.

Con respecto al contrato por horas, se encuentra que no está permitido ni en Ecuador ni en Paraguay. El mínimo para cualquier contrato es de 20 y 16 horas semanales, respectivamente. Contrario a esto, Chile, México, Perú y Uruguay sí permiten la contratación por horas.

En relación a los contratos eventuales, la normativa también varía de país a país. En Argentina y Ecuador, está permitido; en el primer caso, con una justificación, y en el segundo, con un recargo de 35%. Por su parte, en México y Perú este tipo de contrato es permitido abiertamente.

Con respecto al tiempo de prueba, la normativa es similar en la mayoría de países: se permite un promedio de tres meses. Países como Paraguay y México realizan distinciones del tiempo de prueba dependiendo de los cargos y su grado de especialización.

Ecuador es el único país de la región en que no se permite el contrato a plazo fijo. El resto de naciones utiliza esta modalidad con variaciones en cuanto al máximo de tiempo permitido: desde seis meses hasta cinco años.

Tabla 1. Modalidades de contratación y despido en América Latina

País	Contrato por horas	Contrato eventual	Tiempo de prueba	Contrato a plazo fijo	Indemnización por despido intempestivo	Indemnización por años de servicio
Argentina	No se encontró información	Permitido con justificación	3 meses	Permitido. Máximo 5 años	1 salario mensual por cada año de antigüedad	1/2 salario mensual por cada año de servicio
Bolivia	No se encontró información	No se encontró información	3 meses	Permitido	3 salarios mensuales	1 salario mensual por cada año de trabajo continuo
Brasil	No se encontró información	No se encontró información	3 meses	Permitido. Máximo 2 años	40% del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio. Adicionalmente, el empleador tiene que pagar un 10% extra al Gobierno	No se encontró información
Chile	Permitido	No se encontró información	No se encontró información	Permitido. Máximo 1 año	1 salario mensual por cada año de antigüedad	1 salario mensual por cada año de servicio. Máximo 11 años

Colombia	No se encontró información	No se encontró información	2 meses	Permitido. Máximo 3 años. Puede ser renovado varias veces; solo 3 si es menor al año	Contrato indefinido	Salario inferior a 10 veces el mínimo: pago igual a 30 días laborales por el primer año y 20 por cada año subsiguiente	No se encontró información
						Salario igual o superior a 10 veces el mínimo: pago igual a 20 días laborables por el primer año y 15 por cada año subsiguiente	
					Contrato definido	Pago igual al número de días que restan para terminar el contrato	
Ecuador	No permitido. Mínimo 20 horas semanales	Permitido con recargo de 35%	3 meses	No permitido	3 salarios mensuales hasta los primeros 3 años y 1 salario por cada año extra de servicio. Máximo 25 años		25% del salario mensual por cada año de servicio
México	Permitido	Permitido	6 meses para puestos técnicos, especializados, de dirección o gerencia, y 1 mes para el resto	Permitido solo cuando la naturaleza del trabajo lo exige, para sustituir a otro trabajador y casos especiales	Tiempo determinado	Menor a un año: salario de la mitad del tiempo trabajado	No se encontró información
						Mayor a un año: salario de 6 meses por el primer año y 20 días por cada año posterior	
					Tiempo indeterminado	20 días de salario por cada año	
Paraguay	No permitido. Mínimo 16 horas semanales	No se encontró información	**a)** 30 días para el personal del servicio doméstico y trabajadores no calificados **b)** 60 días, para trabajadores calificados o para aprendices **c)** a negociar con trabajadores técnicos altamente especializados	Permitido. Máximo 1 año para obreros y 5 para empleados	15 días de salario por cada año o fracción de 6 meses		No se encontró información
Perú	Permitido	Permitido	6 meses para puestos de dirección y 3 para el resto	Permitido. Máximo 1 año para cubrir necesidades de mercado y 6 meses por suplencia	Tiempo determinado	45 días de salario por cada mes restante del contrato	(1,16 salarios mensuales/360) × número de días trabajados
					Tiempo indeterminado	45 días por cada año de servicio. Máximo 8 años (12 remuneraciones)	
Uruguay	Permitido	No se encontró información	No se encontró información	Permitido. Máximo 1 año	No se encontró información		1 salario por cada año trabajado. Máximo 6 salarios
Venezuela	No se encontró información	No se encontró información	3 meses	Permitido. Obreros: máximo 1 año; obreros calificados y empleados: máximo 3 años	No se encontró información		A partir del tercer mes: 5 días de salario por cada mes de trabajo; a partir del año: se adicionan a lo anterior 2 días por cada año

Fuente: Normativa laboral de cada uno de los países
Elaboración: Grupo FARO

En relación a los costos de despido, en Ecuador son iguales desde el inicio del cuarto mes de trabajo hasta culminar los tres años, con el pago de una indemnización de tres meses de salario. A partir del cuarto año de la relación de dependencia, los costos aumentan por cada año adicional trabajado: se añade a la indemnización un salario por cada año de

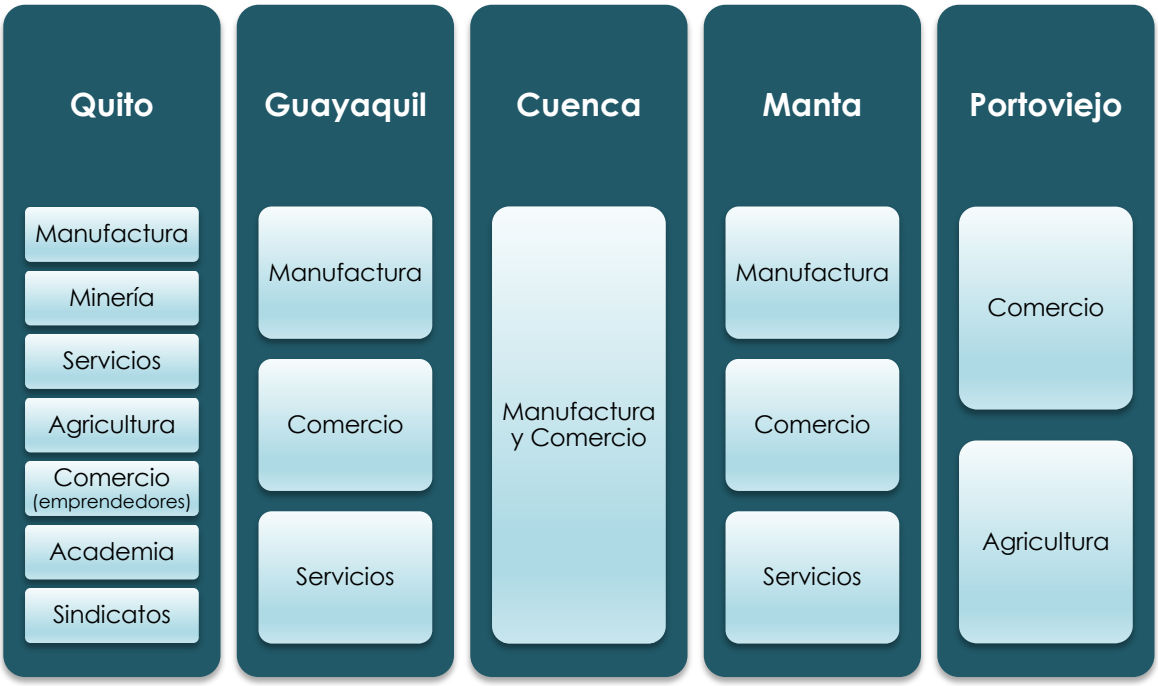
trabajo (art. 188 del Código Laboral del Ecuador). Esto genera que los costos de despido se concentren tempranamente en la relación laboral.

A partir de la revisión de la literatura, encontramos hallazgos mixtos sobre los efectos que puede tener en el tipo y la calidad de empleo, entre otros factores, una reforma que amplíe las formas de contratación y despido. En este sentido, es importante integrar y analizar las diversas percepciones de los actores implicados en la discusión de la reforma, con el fin de conocer las diferentes posturas, los retos y las posibles soluciones desde sus propias voces.

3. NUEVA EVIDENCIA DESDE LOS ACTORES IMPLICADOS

Con el fin de analizar las implicaciones de una reforma laboral para implementar nuevas formas de contratación y despido en Ecuador, se llevó a cabo un proceso de levantamiento de información cualitativa a partir de la realización de 16 grupos focales en cinco ciudades del país (Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta y Portoviejo). Los grupos focales se dividieron en cuatro: con representantes de empresas, con emprendedores, con representantes de sindicatos de trabajadores, y con la academia (ver Gráfico 3).

Gráfico 3. Grupos focales por sector y ciudad



Elaboración: Grupo FARO

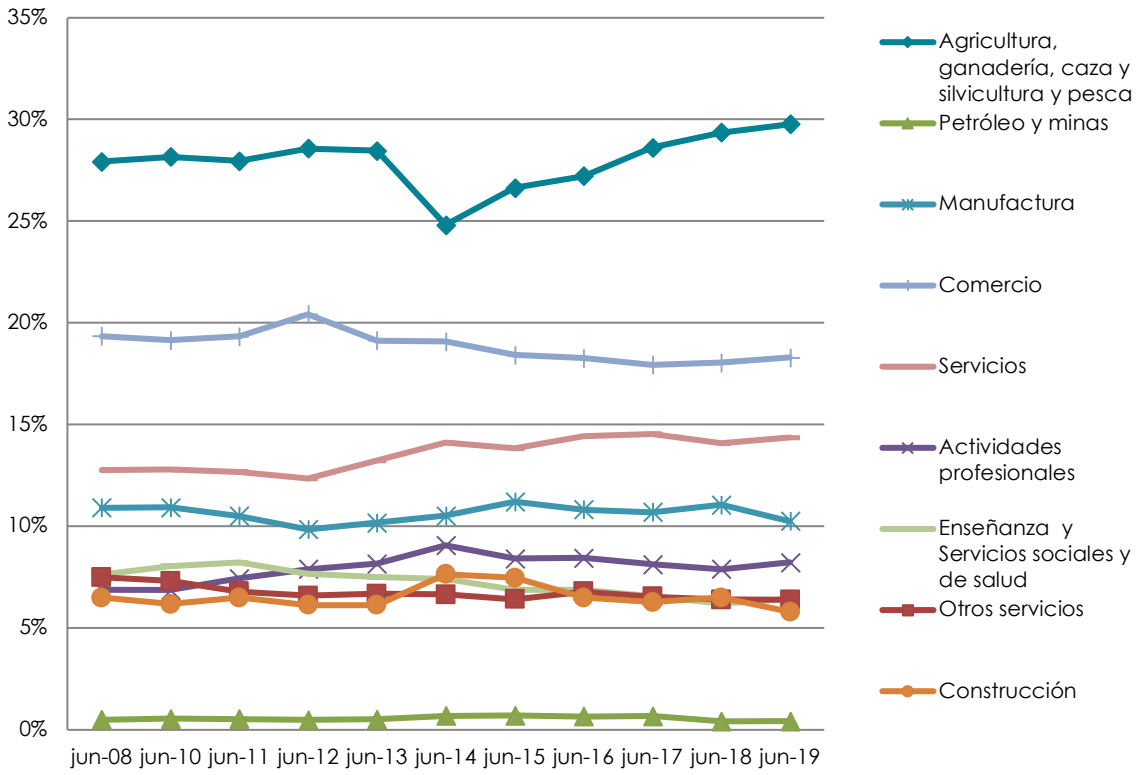
El uso de esta herramienta fue muy útil para obtener información cualitativa a partir de la interacción social, ya que permitió dar voz a diversos sectores de la sociedad y entender procesos, perspectivas y demandas sociales. Este método permite que se generen datos a partir de las conversaciones entre un grupo de personas que responden preguntas propuestas por una moderadora.

Para determinar qué sectores participarían en los grupos focales con representantes de empresas, se revisó la base de datos del Directorio de Empresas y Establecimientos de 2017[14].

Dado que el universo es muy amplio, se realizó una priorización de los participantes de los grupos focales en función del sector económico al que pertenecían. Así, se establecieron seis categorías principales:

1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
2. Explotación de minas y canteras
3. Industrias manufactureras
4. Comercial
5. Servicios
6. Construcción

Gráfico 4. Distribución de empleo por sector



Fuente: ENEMDU

* "Otros servicios" incluye las ramas servicios domésticos y las categorías Actividades inmobiliarias; Artes, entretenimiento y recreación; Actividades de organizaciones extraterritoriales; Otras actividades de servicios; y No especificado.

Se analizó el número de empresas en cada provincia por cada uno de los sectores económicos, y se seleccionaron los más representativos[15]. La estrategia de selección y

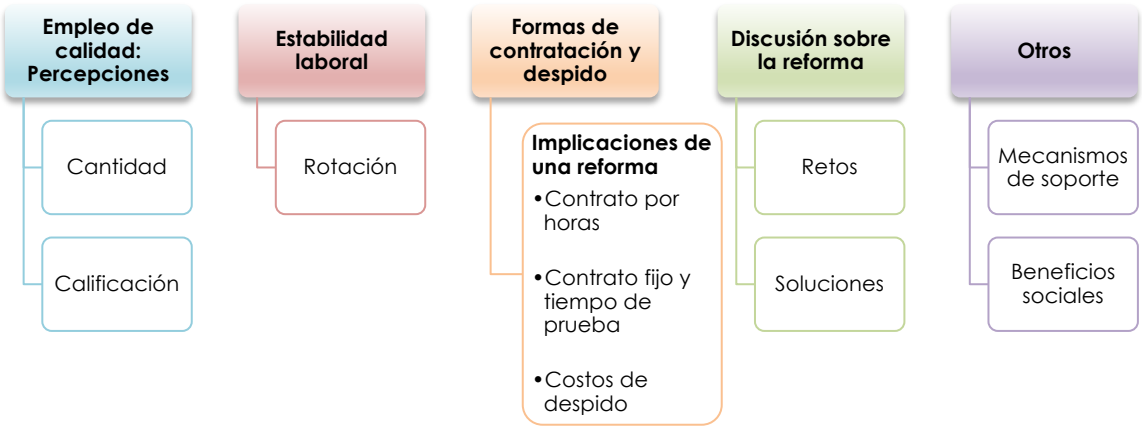
[14] Incluye a todas las empresas que han registrado ventas o pagaron impuestos sobre sus ingresos en el SRI, y a las que tienen personal afiliado en el IESS o que pertenece al RISE. Para 2017, el directorio incluye a 884 236 empresas.
[15] Cuando el número de empresas de la provincia superaba la media nacional en ese sector, se realizaba un grupo focal exclusivo para ese sector.

contacto con las empresas se realizó a partir de cada una de las cámaras y asociaciones empresariales de las ciudades seleccionadas.

Adicionalmente, y con el fin de conocer la perspectiva de los asalariados, se llevó a cabo un grupo focal con representantes de los principales sindicatos y asociaciones de trabajadores del país. Además se incluyó la perspectiva de la academia a partir de un grupo focal con profesores e investigadores de las principales universidades. Cada grupo focal contó con un máximo de diez actores, los cuales respondían alrededor de catorce preguntas.

Se llevó un registro digital que fue sistematizado a partir de la herramienta de análisis de texto Atlas.ti, usando categorías previamente identificadas (ver Gráfico 5). Estas categorías se tradujeron en 24 códigos base.

Gráfico 5. Categorías de análisis de datos cualitativos



Elaboración: Grupo FARO

3.1. Empleo de calidad: Percepciones

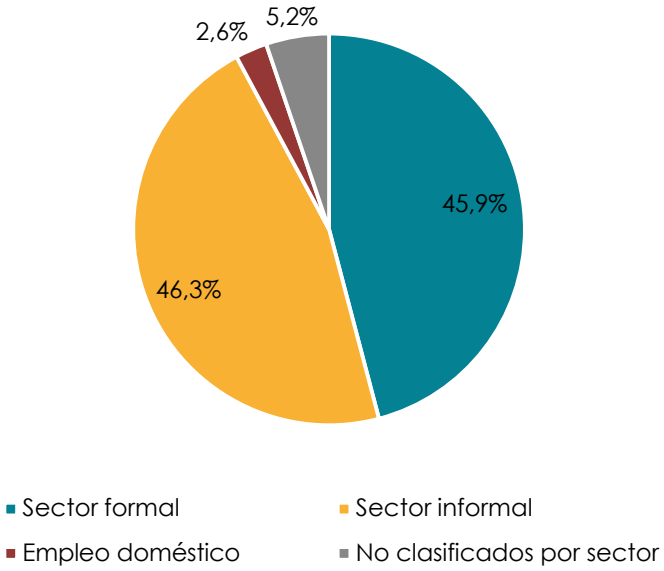
Para entender de mejor manera las diferentes perspectivas de los actores sobre el giro que puede tomar una reforma laboral, es importante comprender qué se entiende por *empleo de calidad*. A partir de los grupos focales se encontraron opiniones mixtas. Por un lado, hay quienes consideran que el empleo de calidad equivale a los derechos del empleado, es decir, que está asociado al nivel de formalidad del empleo. En este sentido, un trabajador que se encuentra afiliado a la seguridad social y que percibe todos los derechos acorde a su contrato tendría un empleo de calidad. Esto es mencionado con gran frecuencia por los actores de los grupos focales de los diversos sectores, quienes establecen la importancia de un "salario digno", "que el empleado siempre esté respaldado por el IESS", "pago de utilidades", "cumplimiento del reglamento, es decir, las 40 horas laborales", etc. Esta postura es defendida principalmente por los representantes de los sindicatos, quienes expresan que "el empleo de calidad parte del respeto de los derechos y garantías".

Por otro lado, hay quienes consideran que el empleo de calidad está relacionado a factores como "crecimiento personal", "satisfacción con el trabajo realizado", "la generación de un ambiente laboral positivo y saludable", "incentivos para que el empleado mejore a través de capacitaciones constantes" y, principalmente, que "tanto el empleado como el empleador se encuentren satisfechos con el trabajo que realizan".

Estos argumentos son mayormente explorados por empresas del sector manufacturero con un alto grado de formalización. Los departamentos de recursos humanos de estas empresas mencionan que "el empleo de calidad reúne elementos de estabilidad, buen ambiente laboral y buena remuneración. Adicionalmente debe existir respeto, buen trato y diálogo".

Todas estas alusiones al empleo de calidad se relacionan con altos niveles de formalidad. Sin embargo, la realidad del país responde a otro escenario, como muestra el Gráfico 6: el mayor porcentaje de la población económicamente activa se encuentra en el empleo informal. Adicionalmente a esto, existe una diferencia importante en la remuneración que percibe un trabajador en los distintos sectores (ver Gráfico 7).

Gráfico 6. Sectorización de los empleados (junio de 2019)

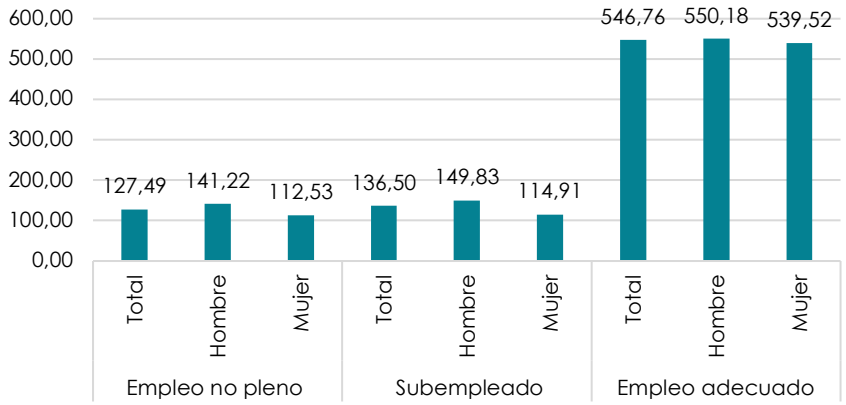


Fuente: ENEMDU
Elaboración: Grupo FARO

* La población empleada en el sector informal comprende a todas las personas que durante el período de referencia fueron empleadas en al menos una unidad del sector informal, independiente de su estatus en el empleo y de si su ocupación es principal o secundaria

En sectores como el agrícola, por ejemplo, hay una fuerte diferencia entre las empresas agroexportadoras, que presentan un alto grado de formalidad, y aquellas con productos de consumo interno, que responden a dinámicas diferentes con altos niveles de informalidad. En este sentido, como se observa en el Gráfico 8, los niveles de informalidad están mayormente concentrados en las zonas rurales, por lo que las actividades asociadas con el campo presentan mayores dificultados de formalización. Al respecto se menciona que "en el campo tenemos a un montón de gente ocasional, y el sector no se formaliza nunca. O sea, el jornalero no se formaliza. Los que están formalizado en el sector son el administrador; el tractorista, que tiene un riesgo inminente; y el cabecilla, tal vez… Dos o tres personas claves". Otros sectores caracterizados por altos niveles de informalidad son la construcción y el turismo.

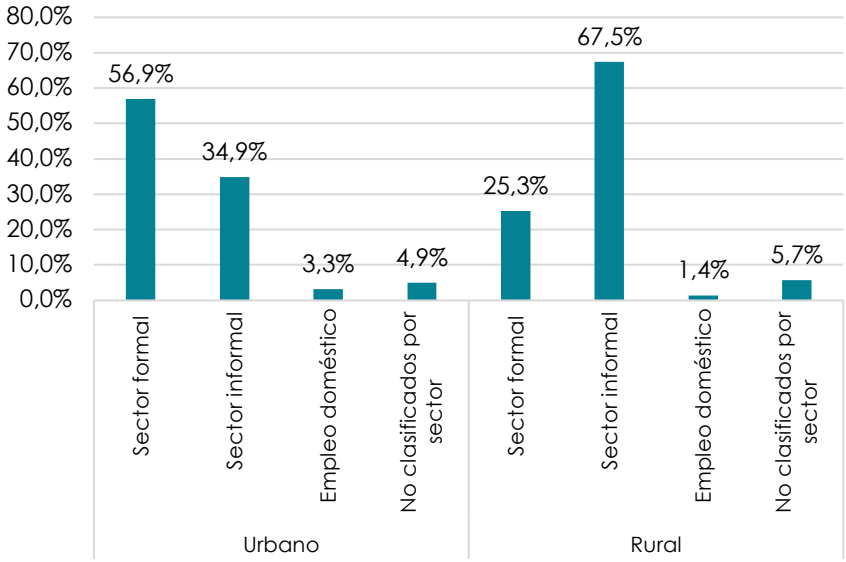
Gráfico 7. Ingreso promedio mensual por tipo de empleo y por género (junio de 2019, en U$D)



Fuente: ENEMDU
Elaboración: Grupo FARO

La percepción de los empresarios en este punto es que, si bien la normativa está direccionada a generar mejores relaciones laborales, se ha convertido en uno de los mayores limitantes para la generación de empleos nuevos y de calidad, pues mantiene a un alto número de trabajadores en el sector informal. Esto se evidencia en cada grupo focal con empresarios de diferentes sectores: 86 de 93 veces se mencionó la necesidad de una reforma laboral.

Gráfico 8. Sectorización de empleados: urbano/rural (junio de 2019)



Fuente: ENEMDU
Elaboración: Grupo FARO

Otro de los limitantes mencionados para la generación de empleo es la situación económica actual. Esto se percibió mucho más en los grupos focales con emprendedores, quienes expresaron que las condiciones actuales limitan la fluidez de su negocio, por lo que dejan de contratar a más personal. Cuando la situación económica estaba mejor, a pesar de la normativa tendían a contratar más.

3.1.1. Expectativas sobre contratación a futuro

Para observar la expectativa de los empleadores a contratar y de los empleados a ser contratados en los siguientes seis meses, se elaboró una serie de preguntas para los dos sectores. De las 23 menciones que se hicieron en relación a la expectativa de contrato, 14 muestran expectativas negativas de contratación e incluso de reducción de personal; 6 expresan perspectivas positivas de contratación, que se concentran principalmente en el sector minero —en el que se da trabajo a entre 2 000 y 3 000 trabajadores por proyecto—; y 3 menciones de expectativas de contratación neutras.

Retos: Entre las principales limitaciones para la creación de empleo se encuentra, "la falta de apoyo gubernamental", destacada principalmente por los emprendedores, quienes mencionan la dificultad de sostener su negocio por los limitantes para contratar personal, como los costos de despido. Al respecto se expresa: "Los costos de despido nos limitan a contratar más personas. Si se abre una nueva área en el hotel y se necesitan mínimo tres personas para arrancar, pero lo óptimo es seis, nadie contrata al principio seis. Solo si funciona se contrata a los demás. El tema es que nos limita a arriesgarnos en otras iniciativas". Se menciona también que "la normativa limita. No conozco exactamente los datos, pero si yo llego a cierto número de personas, debo hacer otras inversiones importantísimas, como comités sectoriales, planes de contingencia, etc. […]. Está bien, pero pasar esa barrera y cumplir con toda esa normativa es súper costoso".

Otro de los limitantes que identifican los actores está relacionado a la situación económica. Esta postura es mayormente defendida por los representantes sindicales, quienes mencionan que "el tema tributario no permite avanzar a los pequeños emprendedores. Es un tema que dificulta el crecimiento de los pequeños productores". Dicen, además, que "mientras no logremos incentivar la producción, vamos a tener serios problemas de trabajo en el Ecuador", y que "ahora exigimos la reactivación del aparato productivo y la nacionalización de las empresas estatales y públicas para la generación de empleo".

Soluciones: Para la generación de más empleo se establecen dos opciones. La primera se enfoca en la necesidad de reformas laborales que reduzcan los costos de contratación y despido y, por lo tanto, permitan que los empresarios sean más competitivos. Esto lo destacan principalmente los sectores agroexportadores, quienes consideran que los costos laborales son muy altos.

La segunda visión, defendida por los representantes sindicales y algunos sectores de la academia, menciona que "el tema de mercado laboral no se resuelve con reformas. Es un tema más global. Se debe entender regionalmente, y dar respuestas así mismo. La migración rural-urbana es gigante, y hay un tema de desempleo tremendo. Hay que resolver problemas territoriales del mercado laboral".

3.1.2. Calificación de la mano de obra y oportunidades de capacitación

Hay un alto grado de coincidencia por parte de todos los sectores sobre la importancia de capacitar constantemente a los empleados. En este sentido, de las 48 menciones que se hacen sobre la capacitación, 40 se relacionan a la necesidad de programas constantes, ya sean desde el Gobierno o desde el sector privado; 8 de estas menciones establecen mecanismos de capacitación que usan las empresas para sus trabajadores. Cabe recalcar que, en todas las ciudades, el sector manufacturero es el que más menciona la inversión en capacitación; esto se potencia aún más en las empresas grandes, que comentan, por ejemplo: "Debido a los estándares internacionales con lo que se rige nuestra empresa, tenemos un sistema robusto de certificaciones que tienen que ser verificadas con una temporalidad específica".

Retos: Los principales limitantes para generar incentivos en capacitación se relacionan con las modalidades contractuales. En este sentido, un representante del sector industrial menciona que muchas veces evitan invertir en capacitación porque sus trabajadores son temporales. "Algo que para nosotros es una figura que quisiéramos encontrar es lo que tiene que ver con el costo de formaciones, porque tenemos muchos contratos temporales [...], pero finalmente tú haces un esfuerzo en entrenar a la persona para que trabaje contigo y está tres o cuatro meses y no es necesariamente la persona que estará el próximo año. Tenemos que volver a entrenar". Así, se observa que las relaciones de trabajo temporales generan menos incentivos para la inversión en capacitación, debido a que generan mayores costos a los empleadores.

La capacitación es también una de las principales demandas de los representantes sindicales, quienes consideran que no se ha hecho lo suficiente. Este grupo expresa que es necesario implementar un sistema constante de capacitación que permita a los trabajadores ser más competitivos, así como mejorar su nivel de vida.

Soluciones: Desde el grupo focal de la academia, se mencionaron diversas aproximaciones para un mecanismo de capacitación que funcione. Por ejemplo, se establece un formato de contrato que permita una relación de larga duración entre empleador y trabajador. Al fomentar este tipo de contratos, la inversión en capacitación por parte de los empleadores se dará de forma voluntaria. Bajo esta lógica, la contratación por horas no incentivaría la inversión en capacitación.

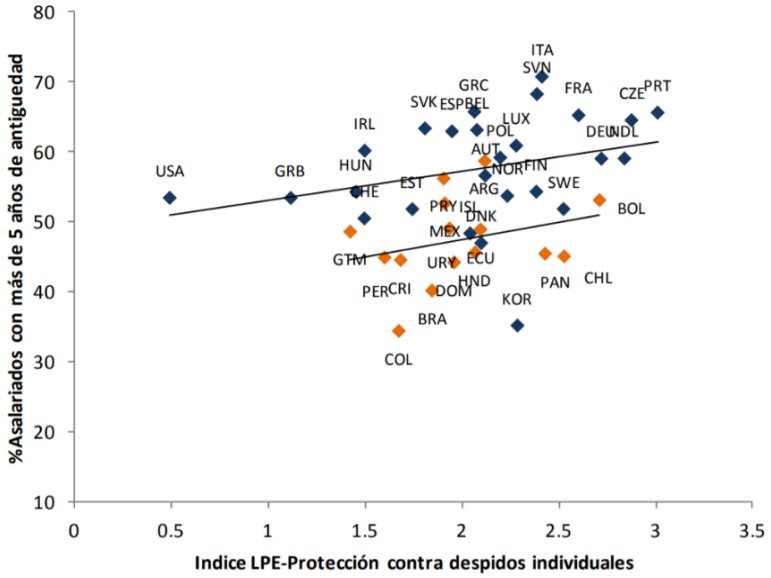
Otra de las posibles aproximaciones es crear un sistema de capacitación que genere un mecanismo de puntos que acompañen al trabajador a lo largo de su vida laboral y en su movilidad. La implementación de este sistema puede financiarse a través de un fondo mixto con aportes tanto de la empresa privada como del Estado. Adicionalmente, en la gestión se deben integrar actores como los gobiernos locales, con el fin de responder a problemáticas específicas del territorio.

3.2. Estabilidad laboral

En 2016, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) encontró una correlación positiva entre la protección laboral (medida por el índice de protección al empleo —LPE— de la OCDE) y el porcentaje de asalariados con más de cinco años de antigüedad, como se muestra en el Gráfico 9. Para un mismo nivel de protección, en los países de la OCDE existe mayor antigüedad y menor informalidad de los asalariados que en los países de

Latinoamérica, lo que sugeriría que existen factores, más allá de los institucionales, que se toman en cuenta en el índice LPE y que influyen en la antigüedad (Gualavisi y Oliveri 2016).

Gráfico 9. Relación entre porcentaje de asalariados formales y protección contra despidos

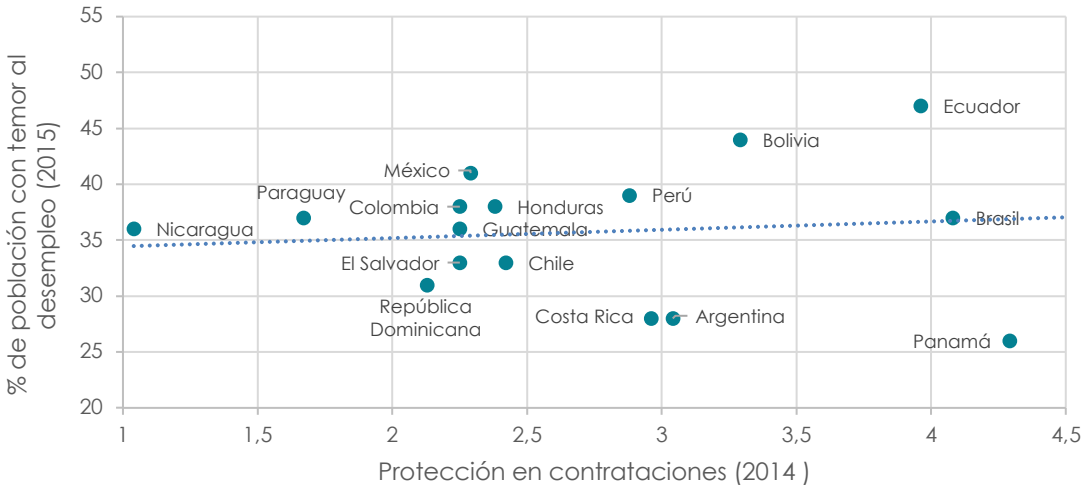


Fuente y elaboración: BID (2016)

La relación positiva entre protección al empleo y estabilidad es positiva. Sin embargo, es interesante ver que una mayor protección para despidos y contrataciones también se asocia con un mayor grado de temor al desempleo (ver Gráficos 10 y 11).

Los coeficientes de correlación entre la preocupación de quedarse sin empleo durante los próximos 12 meses (dato del Latino barómetro 2015) y la protección a empleados en contrataciones y despidos (dato del LPE de la OCDE) son de 0,108 (positivo pero muy bajo) y de 0,401 (positivo).

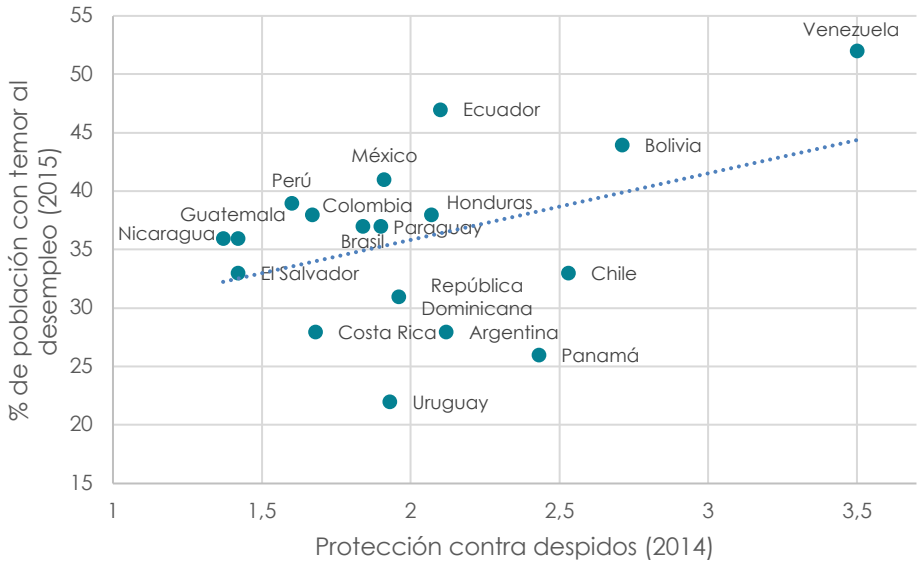
Gráfico 10. Relación entre temor al desempleo y protección en contrataciones



Coeficiente de correlación: 0,108

Fuente: OCDE (2014) y Corporación Latinobarómetro (2015)
Elaboración: Grupo FARO

Gráfico 11. Relación entre temor al desempleo y protección contra despidos



Coeficiente de correlación: 0,401

Fuente: OCDE (2014) y Latinobarómetro (2015)
Elaboración: Grupo FARO

Esto puede deberse a que una mayor protección genera menor movilidad laboral, lo que podría significar que perder el trabajo implique también estar más tiempo en el desempleo y/o en un empleo no pleno, razón por la cual la preocupación sería mayor. Otra posible razón es que la mayor protección contra despidos distorsione los incentivos de forma contraproducente, haciendo que los empleadores decidan aumentar su rotación laboral para no tener que pagar altas indemnizaciones a los trabajadores más antiguos. Así lo sugiere la argumentación de Mortensen y Pissarides (1994), así como los resultados de Saavedra y Torero (2000) en Perú, en donde encontraron que un incremento en los costos de despido estaba relacionado con una disminución de la antigüedad promedio de los empleados en un trabajo.

En nuestro país, en 2015, el 47% de ecuatorianos siente temor frente al desempleo (el segundo país a nivel de la región, según los datos del Latinobarómetro), aun cuando su

El caso de los jóvenes

En el grupo etario que comprende a los jóvenes (18 a 25 años), existe una alta rotación laboral, que se explica en parte por la búsqueda de un trabajo que cumpla con sus expectativas de crecimiento personal y laboral (rotación voluntaria). Así lo muestra la Deloitte Millenial Survey (2016), cuyos resultados muestran que el 72% de los jóvenes latinoamericanos encuestados (de Argentina, Brasil, Perú, Colombia, Chile, México y Perú) respondieron que para 2020 esperan dejar la empresa en la que trabajan.

El estudio de Garcés (2014) en Ecuador encuentra una relación en forma de U entre la edad y la satisfacción con el trabajo. Este fenómeno se explica por el bienestar que genera la novedad de sus primeros empleos, que se va reduciendo en la medida en que no encuentran recompensas intrínsecas o extrínsecas en su trabajo. Sin embargo, con el tiempo, los jóvenes irían encontrando las áreas en las que se desenvuelven mejor, y recibiendo promociones y reconocimiento. Como argumentan Gualavisi y Oliveri (2016), la protección contra el empleo podría generar estabilidad, pero en empleos en los que el trabajador no explota su máxima productividad, podría entorpecer y/o aletargar la edad en la que los jóvenes encuentran el área en la que mejor se desempeñan.

protección en contrataciones, medido por el índice LPE de la OCDE se encuentre muy por encima de la media latinoamericana. Además, entre 2015 y 2017, el temor al desempleo aumentó un 5% en el país (Corporación Latinobarómetro 2015; Corporación Latinobarómetro 2017), a pesar de que las protecciones laborales no variaron significativamente. Esto hace pensar que existen otros factores más significativos que explican este fenómeno, como las condiciones macroeconómicas o las expectativas de crecimiento.

> Al respecto se menciona que el código laboral vigente no responde a las necesidades actuales de los jóvenes. "Nos enfrentamos a la generación *millennial*. En mi época, quedarse en una empresa unos veinte años era el sueño. Ahora los chicos van, están un año o dos, nos les gusta y se van. Están buscando algo más. Es un reto para el Gobierno esto también. Estamos regidos por un código de trabajo antiguo" (representante del sector industrial).

Para entender mejor las implicaciones de una reforma para la estabilidad, se realizaron preguntas sobre los niveles de rotación de los trabajadores y, principalmente, sobre los mayores limitantes para generar mejores emparejamientos entre los empleadores y los empleados.

3.2.1. Rotación de personal

Dentro del sector formal de la economía del país existe una relativa estabilidad laboral, con un 73% de probabilidad de permanecer en un empleo adecuado durante el siguiente año, según el análisis de varios cortes de la ENEMEDU (Acosta y Rodríguez 2016). Sin embargo, no es así en toda la economía, donde se observa que la rotación laboral ha oscilado entre 32% y 42% en la última década, mayormente en el sector informal (INEC 2017).

Esto se evidencia en los grupos focales, donde, de las 26 menciones sobre rotación laboral, 19 hacen referencia al alto grado de movilidad que existe. Esto se observa mayormente en el sector de turismo y agricultura: "Tenemos un gran porcentaje de empleados con alta rotación, no porque queremos este sistema, sino por la dinámica del negocio. Este personal es ocasional o por temporada".

Asimismo, uno de los representantes del sector de restaurantes menciona: "Casi llegamos al 9% de rotación, es decir casi 1 000 personas por mes. Esto, porque es gente que recién se graduó de la universidad o el colegio y la informalidad de ese segmento que busca emplearse es alta, así que lo ven como un trabajo pasajero".

En el sector agrícola también se observa un alto grado de rotación. Un representante del sector florícola menciona: "En flores tenemos una temporada, que es el primer cuatrimestre del año, la temporada más alta de exportación. Ahí viene personal de todas las provincias a cubrir esa demanda, que no es permanente". Se expresa que "la normativa laboral no entiende las dinámicas del campo". Por ejemplo, en el caso de la piña, "tiene un grado de dulzor por el cual nos la compran en el mercado internacional. Este dulzor está dado por grados brix. Entonces, si bien nosotros podemos manejar en parte los grandes volúmenes por días y semanas de producción, también influyen el sol y la lluvia. Entonces no podemos controlar a detalle eso, no es como fabricar cuarenta blusas, por lo que puede ser que debamos trabajar domingo en lugar de sábado, dependiendo de las condiciones".

Retos: Al referirse a la normativa laboral, se menciona que "es un código de trabajo para un horario de oficina. Mi recomendación sería acercarse a los sectores y conocer cuál es la realidad en la que operan". "La normativa laboral está pensada para trabajadores de oficina, con un grado de estabilidad alto y con poca rotación". Esto no respondería a la

realidad de otros sectores que tienen picos altos de contratación por períodos estacionarios. Para este tipo de casos, las empresas acuden a tres opciones:

1. La primera es utilizar el contrato eventual[16], que tiene un límite de duración de 180 días para un trabajador, el cual no puede volver a ser contratado bajo la misma modalidad en ese año. Sin embargo, este contrato tienen un recargo del 35% del sueldo, por lo que genera incentivos negativos para el empleador que lo use. Los empleadores mencionan que "es un poco complicada esta situación, porque el eventual dura solamente 180 días. Quisiéramos que haya algo más flexible". Adicionalmente mencionan que "el problema es que, cuando se pasa del eventual al indefinido, la gente gana menos porque pierde el 35%, y comienza a reclamar […]. En algunos casos nos ha tocado quedar con ese 35% adicional en el nuevo salario". También dicen: "En el sector hay contratos que llamamos *discontinuos* pero hacen fórmulas con el 35% de recargo, que termina costando más que un contrato normal. La mano de obra termina siendo un 50% más cara que lo normal".

2. La segunda opción es usar el contrato eventual o el período de prueba del contrato indefinido de manera prolongada a lo largo del año. Varios sectores mencionan que lo hacen para asegurar el trabajo de las personas. "Se trabaja con tres grupos en el mes, y hacemos que roten durante un año. La gente gana menos pero tiene un ingreso. Estamos dando trabajo a treinta personas en lugar de a diez". En el sector pesquero, por ejemplo, "hay dos vedas al año, de 75 días cada una, 150 días al año; meses que el personal está parado, ganando sueldo, y adicionalmente nosotros gastando en personal técnico". Se menciona que, ante la falta de flexibilidad, "utilizamos el contrato indefinido pero solo dentro de los noventa días. Sin embargo, ese personal no puede ser contratado de nuevo porque ya pasó su período de prueba, por lo que requerimos de varios grupos a lo largo del año […]. Esto también es costoso, porque todo personal entra con exámenes médicos, evaluación, capacitación, y al sacarlos en tres meses se pierde todo […]. Lo que usualmente hacen es ir a otra empresa".

3. La tercera opción es contratar al personal de manera informal. Con el fin de responder a situaciones de trabajo específicas, se lo contrata por días o por horas, y se le paga por el trabajo que realiza durante el día. En esta situación, los empleados no son afiliados al seguro social. "A raíz de la falta de flexibilidad de contratación, se genera un conglomerado de contratistas muy grandes, que empiezan a hacer un proceso indirecto de contratación. Los que terminan ganándose el margen son estos contratistas". Este tipo de dinámicas es mucho más percibido por los representantes del sector agrícola.

Soluciones: La solución planteada desde las reformas del Gobierno es quitar el 35% del recargo al contrato eventual. Con el objetivo de evitar el abuso de estas modalidades, desde varios sectores empresariales y desde la academia se propone colocar un límite al porcentaje de contratos eventuales con respecto al total de contratos. Adicionalmente, se plantea que el recargo de 35% que está inscrito en el contrato eventual no vaya al sueldo del empleador, sino a un rubro para capacitaciones. Otra de las soluciones que mencionan algunos sectores son los contratos fijos o por horas, los cuales serán analizados más adelante en este informe.

[16] Ver la descripción de los tipos de contrato en la Tabla 2.

3.3. Formas de contratación y despido

La normativa ecuatoriana establece ocho modalidades diferentes de contratación (ver Tabla 2). Sin embargo, el contrato indefinido es la más usada por la mayoría de sectores, seguido por el contrato eventual. Así, de las 68 menciones a los tipos de contrato, 28 se relacionan al uso del contrato indefinido y 23, al del contrato eventual. Las 17 menciones restantes se refieren a tipos de contrataciones por obra, por temporada, por servicios profesionales o informales.

Las variaciones sobre las modalidades de contratación responden a características específicas de los sectores y de los cargos dentro de ellos. Por ejemplo, en el caso del sector minero se menciona que los cargos que se vuelven indefinidos son "recursos humanos, personal de salud, parte administrativa, técnicos, geólogos [...]; en general, las personas que no van a estar enfocadas en un área física, sino que supervisan las otras áreas y los procesos de la compañía". En el sector agrícola se destaca mayormente el contrato informal. Los representantes expresan que "en el campo no aplica tiempo indefinido. El tipo de contrato que más se utiliza es el contrato temporal pero informal, el contrato verbal".

Tabla 2. Tipos de contrato vigentes

Clasificación del contrato	Concepto	Código del Trabajo
Indefinido	El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente. Su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este código. En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.	Art. 14
Por obra cierta	Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.	Art. 16
Por tarea	El trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo por el hecho de cumplirse la tarea.	Art. 16
A destajo	El trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.	Art. 16
Por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio	En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del código. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere.	Art. 16.1
Eventual	Se realizan para satisfacer **exigencias circunstanciales del empleador**, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberán puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del	Art. 17

	empleador, en cuyo caso el contrato **no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días.** El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales tendrá un **incremento del 35% del valor hora del salario básico** del sector al que corresponda el trabajador.	
Ocasional	El objeto de este contrato es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración **no excederá de treinta días en un año.** El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales tendrá un **incremento del 35% del valor hora del salario básico** del sector al que corresponda el trabajador.	Art. 17
De temporada	Aquellos que, en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen **trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores,** gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran.	Art. 17

Fuente: Código de Trabajo
Elaboración: Grupo FARO

En sectores como el pesquero, existe una variación de tipos de contrato dependiendo de los cargos. Por ejemplo, el personal operativo de pesca utiliza un contrato de temporada debido a los períodos de veda. Uno de los representantes del sector menciona que "El contrato por temporadas da facilidad para el período de la veda, pero igual hay que seguirles aportando al IESS, porque están indefinidos".

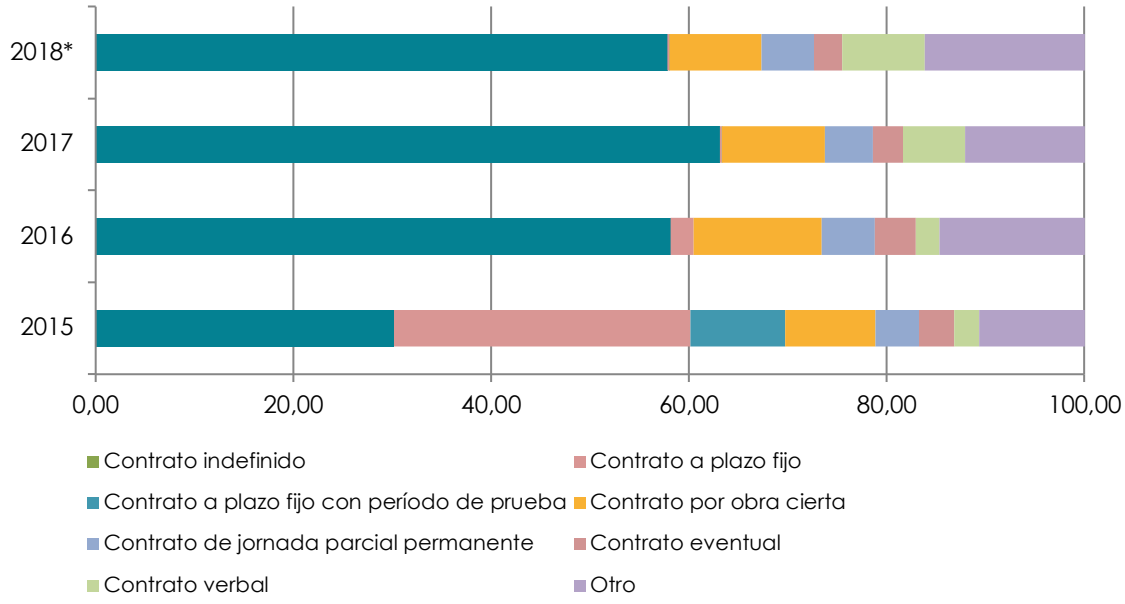
En casos como la construcción, se observa un alto porcentaje de contratación eventual en relación con la indefinida: "Es 20% más estable y 80% más eventual". Lo mismo sucede en los sectores de turismo y comercial. Al respecto mencionan que "básicamente es la falta de una garantía para poder contratar gente. Nosotros nos la jugamos para contratar personas para un fin de semana, porque sabemos que lo estamos haciendo ilegalmente".

Gráfico 12. Nube de palabras para tipos de contrato más usados

Elaboración: Grupo FARO

Contrario a los anteriores sectores, la manufactura es de las áreas más formalizadas: su personal operativo está contratado bajo modalidades indefinidas. Los representantes indican que el 80% de su personal es estable y un 20%, eventual. Observan que este tipo de contrato es positivo para la generación de buenas prácticas empresariales y que funciona cuando una empresa no tiene picos de producción diferenciados.

Gráfico 13. Estadísticas de contratos (2015-2018)



Fuente: SUT, 2015-16, en Ministerio de Trabajo (2018)
*Los datos de 2018 son tomados hasta el mes de mayo

3.3.1. Implicaciones de una reforma laboral: Nuevas formas de contratación y despido

Para analizar las implicaciones de una reforma laboral, se preguntó a los diversos sectores sobre las posibilidades de contratar y despedir. En este sentido se buscaba identificar si la normativa actual debería o no ser modificada. Se realizaron 93 menciones sobre una reforma laboral; de ellas, 86 expresaban que es necesaria y 7, que no. Los sectores que más defienden una reforma laboral son los de manufactura, comercio y agricultura, mientras que los sectores sindicales desestiman su necesidad.

A favor: El principal argumento en los grupos focales de quienes mencionan la necesidad de una reforma es que los contratos existentes no responden a la realidad de los negocios, y esto se debe a un desconocimiento de ciertos sectores por parte del Gobierno. "El sistema laboral está hecho para las empresas que trabajan de lunes a viernes, de 9 a 17, en la Amazonas y Colón. Nosotros [refiriéndose al turismo] trabajamos las 24 horas, los 7 días, los 365 días del año, y trabajamos a bordo de embarcaciones o en la montaña".

Los argumentos sobre la necesidad de una reforma también mencionan que la flexibilidad podría permitir a los empresarios un mayor nivel de competitividad. Uno de los representantes del sector comercial mencionó que "habría menos afectación si pudiéramos ser más competitivos en el tema laboral: las contingencias laborales, la liquidación, el IESS, y todo lo demás. Eso también suma a los costos". "Una de las grandes observaciones que hace el sector turístico es por qué los restaurantes cierran tan temprano

en Quito. Porque somos muy poco competitivos, la ley laboral no nos permite ser más competitivos [...]. En Perú, por ejemplo, hay 48 horas por semana en la jornada laboral. ¿Cómo pongo yo a trabajar a la gente en la noche con semejantes costos?".

En contra: Por otro lado, quienes consideran que no debería existir una reforma que flexibilice las modalidades de contratación y despido argumentan que se trataría de una regresión de derechos. "Estas reformas laborales [refiriéndose a aquellas propuestas por el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios] son contrarreformas, porque la Constitución señala que los derechos son progresivos, y no regresivos". Adicionalmente, uno de los representantes sindicales menciona que los procesos que se llevaron a cabo para conseguir ciertos derechos laborales vigentes en el código laboral han sido productos de arduas negociaciones. "El tema de la jornada laboral de ocho horas ha sido una conquista, y ahora quieren reformar el tema. La OIT dice que se deben mantener jornadas de ocho horas, y descansos forzosos sábado y domingo".

Una de las principales críticas, principalmente desde el sector sindical, es que una reforma como la que se plantea beneficiaría únicamente a los empleadores. Un representante expresó que "si se elimina el 35% de los contratos, la pregunta es quién gana. Evidentemente, ganan los empresarios. Se ha señalado la flexibilización de la semana laboral. Eso es transgredir el Código del Trabajo".

Dentro de este sector, los representantes de los trabajadores autónomos y de los comerciantes minoristas consideran que las reformas no deberían ir por el lado de la flexibilización. Estos actores proponen que se busque la inclusión y formalización de los trabajadores que no se encuentran en relación de dependencia, a partir de la consolidación de un Registro Nacional del Trabajador Autónomo y Comerciante Minorista que "incluya a las personas naturales que desarrollan actividades de fabricación, producción, distribución y/o comercialización de bienes, y/o prestación de servicios de manera profesional, ambulante fija o semifija, de manera permanente, habitual o temporal en espacios públicos [...], cuyo capital de operación no supere los montos que la reglamentación y la Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria establezcan". Al respecto, mencionan la importancia de establecer un Régimen Especial de Seguridad Social que sea, además, solidario, puesto que el monto de aportación será el 3% de la fracción de la remuneración mensual básica unificada del trabajador en general.

Además se propone la inclusión financiera de los trabajadores autónomos mediante líneas de financiamiento para créditos preferenciales desde las entidades financieras públicas, por un monto de 25 remuneraciones mensuales básicas unificadas. Estos créditos establecerán condiciones favorables, plazos y tasas de interés que consideren la realidad económica de este sector.

Con el fin de analizar hacia dónde se debería direccionar la reforma, se plantearon preguntas sobre la utilidad y las implicaciones de las diversas modalidades de contratación: contrato por hora, contrato fijo, tiempo de prueba y costos de despido. A continuación se analizará uno por uno.

3.3.1.1. Contrato por hora

Con respecto al contrato por hora, hay percepciones mixtas. Así, de las 35 menciones sobre él, 24 expresan que puede ser positivo, 9 consideran que sería negativo y 2 no lo consideran ni positivo ni negativo.

Retos: Los actores que argumentan que el contrato por horas es positivo (principalmente representantes del sector turístico y emprendedores) mencionan que "es muy válido para

crear trabajos para los jóvenes". "Los jóvenes podrían aprovechar el contrato por horas. Ahora no quieren quedarse en un empleo por toda la vida, sino que necesitan esta flexibilidad para el tiempo libre". Adicionalmente, expresan que puede ser útil para los sectores comercial —principalmente para el área de ventas— y de turismo. Quienes defienden este tipo de contratación mencionan que incluso con una adaptación podría disminuir el desempleo.

Sin embargo, hay otro grupo que considera que el contrato por horas no sería positivo. Esto se evidencia principalmente en el sector manufacturero, donde comentan que "es más difícil. No se va a contratar por horas a chicos que usen poco la máquina, y después a otros". Además, debido a las leyes de seguridad y salud ocupacional, el hecho de que el personal operativo rote podría generar problemas; "todo el tiempo están controlando que se mantengan los estándares, por lo que la estabilidad en el puesto de trabajo es importante".

"En nuestra empresa hay varios empleados que trabajan de taxistas por las noches y sí, suceden que llegan amanecidos a trabajar y el riesgo de accidentes es muy alto. Hay empleados que vienen ya lesionados y el costo de cirugía lo asumimos nosotros. Hay empleados que vienen trasnochados y se accidentan en las plantas, o que tienen talleres mecánicos. O sea que ya lo sabemos, y ellos te dicen 'Es que mis ingresos no son solo de la empresa; son de otro lado, porque no me alcanza'. Entonces, imagínate cuando les vayamos a quitar horas y trabajo. A medida que les quite aquí, ellos van a subir acá. No es que van a decir 'Estas dos horas las voy a dedicar a mi familia'. Eso no va a pasar, ellos las van a compensar con algún trabajo extraordinario, no sé, de mecánicos, taxistas, donde puedan. Creo que en todos los niveles pasaría algo así".

Asimismo, varios sectores mencionan que un contrato por horas no sería positivo, ya que no genera incentivos para que el empleador invierta en capacitación: "Si de un lado, como empresarios, estamos buscando capacitar al empleado para que haga mejor su trabajo y tenga más experiencia, cuando se aplica el contrato por horas el contratado se siente inestable". De igual manera, consideran que no sería positivo, a menos que el valor de la hora aumente. "Creo que en otros países, como EE. UU., el costo hora es bastante alto; o sea, en realidad trabajar por hora un día en una u otra empresa te representa. En un país como Ecuador, donde ni el sectorial es 400 dólares, el costo de la hora sería muy bajo".

En este sentido, la contratación por horas representa grandes retos para los diversos sectores. Llegar a acuerdos que generen beneficios de manera general requiere de mecanismos que controlen el abuso del uso de este tipo de contratos.

Soluciones: Los representantes del grupo focal con la academia mencionan que es difícil conocer el impacto que una reforma que permita el contrato por horas podría tener en la inserción laboral de los sectores desempleados o subempleados. Sin embargo, se plantean varios acuerdos que señalan que el contrato por horas puede ser beneficioso para ciertos sectores, especialmente los estudiantes.

Uno de los actores indica que hay un alto riesgo de que con esta reforma se explote al trabajador: "En España hay experiencias que muestran que el contrato por horas incrementó los riesgos de explotación laboral en ciertos sectores". Es así que, con el objetivo de evitar estos abusos, se puede establecer un "techo del porcentaje de personal que pueda ser contratado por horas". Adicionalmente, y para evitar que se dé una regresión de derechos, se plantea que las nuevas modalidades solo se apliquen para nuevos contratos, sin la posibilidad de migrar los ya vigentes.

Este tipo de contrato también debería contar con un mecanismo que permita calcular el equivalente de los beneficios sociales que percibe un empleado indefinido de acuerdo a las horas trabajadas.

3.3.1.2. Contrato fijo

Existe un acuerdo generalizado desde todos los sectores empresariales sobre la importancia de retornar a la figura del contrato fijo, eliminada en 2015, ya que solucionaría también el tema del tiempo de prueba. Por otro lado, los representantes sindicales mencionan que generaba abusos por parte de los empleadores.

Retos: Al respecto se identifican varios retos. Por un lado se señala que "con el contrato a plazo fijo teníamos los 90 días de prueba y hasta un año para desvincularlo por la figura de desahucio. Antes, entre el desahucio y la renuncia no había diferencia, puesto que tenían el mismo valor. Esta cuestión de que el empleado a los 90 días se vuelve indefinido… En 90 días no podemos determinar si el empleado es apto, y es mejor no contratarlo antes que darle una oportunidad para nos demuestre que tiene la capacidad de quedarse en ese cargo. En cambio, con este contrato a plazo fijo se podía tener una mejor situación". Además, "hay ciertas funciones que requieren más entrenamiento, un mayor período de prueba. En tres meses es complicado que ya le cojan el tino a la máquina. A los 90 días, podemos estar desvinculando a una persona que solo requiere un poco más de tiempo para que rinda mejor. Nos exponemos a eso también".

En este sentido, para algunos miembros del sector empresarial, la falta de un contrato a plazo fijo genera incentivos negativos para que un empleador contrate a alguien después del período de prueba, debido a que inmediatamente se convierte en un empleado a plazo indefinido y goza de una indemnización alta desde el cuarto mes. Señalan que "cuando el Gobierno estableció el contrato indefinido, buscaba dar estabilidad a los empleados. Pero ¿qué sucede? Me deja en una situación en que me da miedo contratar, debido a los costos de despido. Ese cambio de contrato de plazo fijo a indefinido es complicado. Yo contrato a alguien como servicio profesional, pero no en situación de dependencia".

Soluciones: Se menciona desde diversos sectores que, para evitar el abuso en el uso de este tipo de contrato, al igual que en el contrato por hora se podría establecer un porcentaje límite: "¿Qué debió haber hecho la Asamblea anterior? Poner un límite. Si hay muchos empleados con ese contrato, se debe frenar. Pero un 5 o 10%, quizá hasta un 15%, sería útil dependiendo de la época".

En el grupo focal con académicos se menciona que, con el contrato fijo, la extensión del período de prueba se vuelve innecesaria. Al hacer referencia a la propuesta del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, se expresa que el contrato por emprendimiento, que permite una especie de contrato fijo por tres años, podría generar problemas. "No me parece el contrato por emprendimiento. Es imposible distinguir un nuevo emprendimiento de un viejo. Se pueden poner un RUC nuevo […]. Los incentivos deberían ir a crear contratos indefinidos, pero tres meses es muy poco tiempo de prueba".

3.3.1.3. Costos de despido

Desde los diversos sectores se menciona que los costos de despido son muy altos: 46 de las 47 menciones al respecto apuntan a ello. No se evidencia ninguna mención que argumente costos bajos de despido, y solo una hace referencia a una percepción neutra.

Más allá de los costos de indemnización por despido intempestivo, que los diferentes actores consideran que se encuentran concentradas en la etapa inicial de las relaciones de trabajo[17], también se menciona la dificultad para desvincular a un trabajador que ha tenido problemas de desempeño. Se hace énfasis en que la figura del visto bueno es muy compleja de ganar: requiere de costos altos y un largo proceso.

Retos: El aumento de los costos de despido está pensado para incrementar la estabilidad de los trabajadores en sus puestos. Sin embargo, a partir de los grupos focales se observa que estos mecanismos están teniendo un efecto contrario: los altos costos de despido percibidos por los empleadores generan efectos sobre el empleo estable. Así, mencionan que "el problema es que hay que contratar por 180 días. Después de eso sí hay que pensarlo, se prefiere no contratarlo indefinidamente. Es muy difícil que por las probabilidades resulte bien. A nosotros nos ha ido muy mal en algunos lugares. Y si va mal, y además toca liquidar a 20 personas, es peor". "El alto costo de despido es un freno para la contratación", señala otro actor.

Se identifica que los incentivos no solo son negativos para el empleador —que prefiere no vincular al trabajador de manera indefinida—, sino también para los trabajadores. "Por ejemplo, imagínese: traigo a una persona por un período de prueba y se queda, y después la despedimos. En algunos casos esa persona recibe más que otra que trabajó mucho tiempo, porque la otra persona renuncia. Uno como empleador tiene que reconocer al buen trabajador que renuncia, pero la ley no te dice eso". Este tipo de prácticas, mencionan los empleadores, genera ambientes laborales inadecuados y no hacen diferencia entre una desvinculación por factores externos de reestructuración de una empresa, y un empleado que debe salir por problemas de desempeño.

Al respecto se indica: "Para nosotros ha sido complicado... O sea, yo tengo claro que cuando tú decides despedir a una persona por un contexto externo, de reestructuración, en donde realmente es un pesar, uno siente más la necesidad de pagar todo lo que la ley establece en cuanto a estas figuras indemnizatorias. Pero cuando sientes que es tema de desempeño, de resultados que se están generando, entras a figuras de '¿Cómo puedo a través de un visto bueno...?', y nosotros hemos encontrado problemas de encontrar vistos buenos para poder sacar bajo esas figuras". "Generas un precedente", dice otro actor. "A nosotros nos pasa que tenemos gente sentada que dice: 'Yo no me muevo de aquí y no muevo un dedo hasta que me boten'. Hemos hecho el proceso de visto bueno y todo, y el ministerio te dice 'no', a pesar de que tienes demostrado que el colaborador no está cumpliendo con su desempeño. Entonces el tema del despido y del costo del despido cuando es por un tema de desempeño es altísimo".

Soluciones: La solución que se menciona por los diversos representantes del grupo focal con académicos es que los costos de despido no se concentren al inicio de la relación laboral. Cambiar esta normativa sí puede derivar en más despidos. "Puede haber empresas ahora mismo que quieren despedir y no lo hacen por los costos que existen". Para evitar esta situación se podría aplicar la normativa únicamente a los nuevos trabajadores.

3.4. Discusión sobre la reforma

Sumado a los puntos específicos del debate sobre la reforma, se preguntó a los diversos actores cómo han estado percibiendo la discusión actual; principalmente, cómo se han

[17] El código laboral estima el pago de una indemnización por despido de tres meses de salario desde los tres meses más un día hasta el primer año de trabajo.

integrado las demandas de los diversos sectores: si han existido acuerdos generalizados o si, por el contrario, se evidencia un acuerdo que beneficia a sectores específicos.

Retos: A lo largo de las discusiones se observa que la voz del sector subempleado e informal ha quedado fuera. No se identifica a estos actores dentro del debate, a pesar de que representan a más del 60% de la población económicamente activa.

Adicionalmente, existe una percepción generalizada sobre la falta de espacios de diálogo donde se discutan las propuestas que plantea el Gobierno. "Conocemos [las propuestas], pero por estar pendiente de lo que está pasando, no por algo proactivo del Gobierno de acercarse y decirnos: 'Mire: estas son las reformas, estos son los impactos, esto estamos pensando'. Deberían hacer mesas como estas, ¿no? Más participativas, para poder entender".

Más allá de la socialización propuesta por el Gobierno, los representantes empresariales mencionan que muchas de las discusiones se han manejado desde las cámaras en Quito, sin incluir a las de otras ciudades. "Pensamos que podría haber sido más amplia la situación, y tomando en cuenta a cámaras en cada provincia. Una socialización más ampliada, para que todos puedan tener el conocimiento de lo que está pasando".

Soluciones: Por un lado, desde la academia se señala que, debido a la falta de espacios de diálogo, se reunieron entre varios estudiosos del tema para plantear cuatro propuestas específicas[18]. "No hay una propuesta clara desde el Gobierno. No se ha planteado un borrador de reforma, más allá de lo discutido en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios". Aparte, es importante que una reforma de esta naturaleza sea ampliamente discutida. "Es algo sano porque es de largo plazo. Hay que hacer, además, la investigación con jóvenes y personas en el subempleo; se necesita la participación de los gobiernos locales" menciona uno de los representantes de la academia.

Por otro lado, desde los sectores sindicales se menciona que "las propuestas que están sobre la mesa no han sido discutidas con los diversos frentes de trabajadores; tampoco han sido tomadas en cuenta las propuestas que hemos presentado, por lo que planeamos una movilización nacional". Este grupo considera que la discusión solo se ha llevado con el sector empresarial: "El Acuerdo 326 dice que toda reforma grande se someterá a diálogo con la sociedad. ¿Con quién se han mantenido estos diálogos? Solo con la empresa privada". "Tendríamos que aprovechar reunirnos con intelectuales, trabajadores, ambientalistas, los indígenas, y todos en unidad pensar en el Ecuador que queremos", dicen. "Eso se cree que es contra los empresarios, pero solo buscamos garantías mínimas. Mi pedido final es que esto se debería hacer con un gran foro a nivel nacional".

3.5. Otros

Más allá de obtener distintas percepciones sobre reformas específicas de modalidades de contratación y despido, durante el proceso de levantamiento de información surgieron temas que deben integrarse en la discusión: por ejemplo, mecanismos de soporte durante el desempleo, jubilación patronal y beneficios sociales.

[18] Estas propuestas fueron publicadas el 30 de junio en *El Comercio*: https://www.elcomercio.com/tendencias/cuatro-reformas-laborales-prioritarias.html

3.5.1. Mecanismos de soporte

Retos: En Ecuador se aplican cuatro medidas obligatorias que dan soporte económico a los desempleados: 1) un sistema de seguro de desempleo; 2) un fondo de cesantía (de cuentas de ahorro individuales); 3) una indemnización por despido y una por desahucio; y 4) un fondo de reserva que podría servir como un mecanismo de soporte económico. Sin embargo, este último ofrece la posibilidad de acumularse o mensualizarse, y solamente dos de cada diez afiliados escogen la primera opción.

Los mecanismos existentes están estrechamente vinculados al sector formal. Generan un alto nivel de protección al puesto de trabajo y no acompañan al trabajador en su movilidad.

Soluciones: En los últimos años, el BID ha promovido la idea de que el objeto de protección se traslade desde el puesto de trabajo al trabajador. Es decir, en lugar de poner trabas en la distribución de los recursos humanos para evitar que despidan al trabajador, se propone garantizar, a aquellos que son despedidos, un ingreso que los proteja ante la vulnerabilidad económica.

Esto proporcionaría una adecuada protección frente al riesgo del desempleo, y limitaría los efectos negativos de la protección laboral en la ineficiencia de la distribución del capital humano. En el mismo sentido, este enfoque podría disminuir el número de personas que aceptan empleos por necesidad, ya que tendrían más tiempo para encontrar otros en los que son más productivos.

El soporte económico en momentos de desempleo puede realizarse a partir del ahorro individual o de un seguro de desempleo (que, a su vez, puede darse a partir de varios pagos mensuales o de un solo pago en un momento de desempleo). El primero se muestra ineficiente en muchos casos; por ejemplo, cuando la probabilidad de sufrir el shock negativo es baja, pero sus consecuencias son elevadamente graves. El seguro, por su parte, permite socializar el riesgo y en general conlleva mejores resultados.

Ante esta situación se planteó a los empresarios un caso hipotético: se les proponía un trato con el Gobierno en el cual se implementaran nuevas formas de contratación y despido acorde a sus necesidades, a cambio del aporte a un seguro de desempleo. Al respecto se generaron opiniones mixtas. De las 32 opiniones sobre este escenario, 18 mencionaron que no aceptarían ese trato y 13, que dependería de las condiciones con que se plantee este mecanismo.

Quienes mencionan que no estarían de acuerdo con un trato de este tipo argumentan que podría aumentar aún más los costos y no sería rentable. "Ya pagas el 12,5% de afiliación patronal y pagas el 9,45% como personal; entonces, ya tienes un costo importante que estás descontando a cada colaborador y del que la empresa se hace cargo. Yo no considero que aparte de eso [se deba] pagar ahora hasta un seguro de desempleo". Adicionalmente expresan que no confiarían en un seguro de desempleo manejado por el Gobierno, debido a la falta de confianza que tienen en el Instituto de Seguridad Social. "Yo lo dejaría en suspenso hasta que se resuelva el problema con el IESS. Se supone que habrá modificaciones a la seguridad social, y no sabemos cómo va a quedar. No se sabe si será un sistema mixto o totalmente público…".

Por otro lado, quienes aceptarían según las condiciones observan que dependería del modelo de gestión de este tipo de seguro, así como de la garantía de que este fondo sirva para el empleado en el momento de encontrarse desempleado. "Yo creo que la idea sería excelente siempre y cuando tengamos la garantía de que esos recursos sean para el

empleado, porque el empresario sí necesita la flexibilidad para contratar y despedir. Así, este podría mantener un equipo de trabajadores idóneos".

En este mismo sentido, la academia menciona la importancia de establecer un mecanismo que acompañe al trabajador en momentos de desempleo. Señala, además: "Para proteger al trabajador en su movilidad, que se enmiende la normativa aplicable a los fondos de reserva, a fin de que estos se acumulen hasta un tope equivalente a tres meses del sueldo vigente de cada trabajador y que se puedan retirar solamente si este pierde su trabajo o cambia de empleo. Ese fondo no podría utilizarse como colateral para adquirir préstamos. Los aportes al fondo de reserva estarían enteramente a cargo del empleador, equivaldrían cada mes a un doceavo del sueldo del trabajador y se harían a partir del primer día de trabajo en la empresa. Los aportes del empleador cesarían una vez alcanzado el tope de tres meses del sueldo vigente del trabajador. En consecuencia, un trabajador con más de tres años de servicio que sea despedido contaría con recursos equivalentes a seis meses de su sueldo vigente: tres en el fondo de reserva y tres por despido. Como consecuencia de esta reforma, no se aplicaría el seguro de desempleo del IESS a nuevos contratos laborales".

3.5.2. Jubilación patronal y beneficios sociales

Dentro de las discusiones sobre beneficios sociales, no se evidenciaron opiniones que demandaran un cambio sobre la normativa de seguridad social. Al respecto, tanto trabajadores como empleadores y académicos indicaron que cualquier modificación que se realice a las formas de contratación debería tener protección social. Adicionalmente a esto se recomiendan mecanismos que promuevan la afiliación voluntaria para trabajadores que no se encuentran en relación de dependencia a través de la disminución de los costos de esta afiliación o generación de incentivos para ello. Esto es ampliamente exigido por los trabajadores autónomos.

Con respecto a otro tipo de beneficios, se mencionó reiteradas veces, principalmente en el sector de manufactura altamente formalizado, la importancia de analizar la normativa actual sobre la jubilación patronal[19].

Retos: Sobre la jubilación patronal, el sector industrial menciona que cuentan con un alto porcentaje de empleados antiguos, por lo que mantener este pago les resulta excesivamente costoso. Se señala que esto genera que muchas veces el empleador prefiera desvincular a un trabajador antes de que cumpla el tiempo requerido para la jubilación patronal. "Terminas despidiendo a una persona de 41 o 45 años de edad, que luego no puede conseguir un nuevo trabajo y entra a formar parte del grupo de desempleados".

Se menciona un ejemplo específico: "Tenemos 206 jubilados patronales. Es decir que tenemos un pasivo laboral de 3,4 millones de dólares. Se tiene que notar que, de este pasivo laboral, nosotros somos solidariamente responsables. Probablemente mis hijos, y mis nietos, serán solidariamente responsables por este pasivo. Se tiene que pensar: me voy a hacer cargo de esta persona, según la tabla del IESS, hasta los 89 años. Mañana tengo una persona que se jubila de 68 años, y yo tengo que pagarle hasta que cumpla 89 años. ¿Cómo se hace? Se tiene un rol de pagos de inactivos. Algún rato revienta eso, y nos iremos a la quiebra".

[19] Sobre la jubilación patronal, el art. 216 del Código de Trabajo dice: "Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores".

Adicionalmente a los costos que representa para una empresa la jubilación patronal, se sugiere que el modelo sea diferente. "La jubilación patronal juega en contra del mismo empleado. Primero, le manda sacando a los 19 años. Hablas de crear trabajo y estás botando. Hay que preocuparse por mantener el trabajo. Segundo, que el pobre trabajador tiene que aguantarse 25 años para llegar a su jubilación patronal. ¿Por qué? Hay que trabajar muchísimo para jubilarse. ¿Por qué no puede ser acumulable? El futuro de la vejez no puede estar amarrado a una sola empresa".

Soluciones: Una solución planteada por diversos actores es reconfigurar el mecanismo de jubilación patronal: "No debería estar vinculado a una sola empresa, sino que, debido a las características de un mercado laboral con un amplio porcentaje de empleo informal y de rotación, debería acompañar al trabajador en su movilidad". Al respecto se plantea un "fondo individual que el trabajador percibe incluso cuando cambie de un trabajo a otro. Este fondo no podrían utilizarse como colateral para préstamos y podría retirase, de manera gradual y programada, una vez que el trabajador se jubile".

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los principales hallazgos discutidos en este informe, se observa una serie de acuerdos entre los diversos sectores que deben ser tomados en cuenta en el debate sobre las reformas. En el Anexo 3 se presenta un resumen de los principales temas que se discutieron en los grupos focales.

4.1. Empleo de calidad

Luego de haber revisado la evidencia de la literatura y haber recopilado de forma sistemática la visión de diferentes sectores productivos, académicos y defensores de derechos laborales, esta sección resume las coincidencias entre los diversos sectores y sugiere recomendaciones para ser tomados en cuenta en el debate sobre las reformas laborales[20]:

Inversión en calificación:

Con respecto a las personas que ya tienen un empleo, se observa una escasa inversión de los empleadores en capacitación[21]. Por ello, más a allá de fomentar tipos de contratación de larga duración es importante generar incentivos para que los empleos sean estables.

Una posibilidad es cubrir los costos de capacitación con posibles reducciones a los costos de desvinculación del empleado. Esta propuesta se genera a partir de la observación de los siguientes hechos:

1. En los grupos focales se evidencia que tanto los trabajadores como los empresarios concuerdan en que la inversión en capacitación de trabajadores es necesaria, aunque no suficiente.
2. También se manifestó que los empleadores consideran que los costos de despido son demasiado altos.
3. Uno de los objetivos expresos de los costos de despido es fomentar la estabilidad y proteger a los empleados de la vulnerabilidad del desempleo.

[20] En el anexo 3 se presenta un resumen los principales temas que se discutieron en los grupos focales
[21] Según la ENEMDU, a junio de 2019, del total de empleados, solamente un 12,39% dice haber recibido cursos de capacitación por parte de su empleador.

El hecho de capacitar a los empleados genera incentivos para brindarles estabilidad puesto que la alta rotación implica nuevos costos). Además, el trabajador recibe herramientas y aprendizajes que le facilitarían encontrar trabajo cuando se encuentre en desempleo, reduciendo así su vulnerabilidad .

Adicionalmente, es importante que el sistema de capacitación acompañe al empleado a lo largo de su vida laboral, a partir de un sistema de puntos o certificaciones.

Políticas activas de mercado:

Con respecto al grupo de personas sin empleo, es importante la creación de espacios financiados por el Estado en los que se capacite y entrene a los desempleados con habilidades y capacidades necesarias para reinsertarse en el mercado laboral. Si bien estos espacios estarían financiados por el Estado, podrían ser implementados por el sector privado o por organizaciones de sociedad civil, con el objetivo de incluir un factor de innovación. Esto debería estar coordinado con los gobiernos subnacionales, para responder a las problemáticas locales. Dentro de este modelo, el Estado deberá garantizar la entrega de perfiles calificados requeridos por el sector privado.

Asimismo, se debería generar plataformas para igualar la oferta y la demanda de trabajo. Este mecanismo también será útil para monitorear la búsqueda activa de empleo de sus participantes. Si bien uno de los riesgos en países con poca capacidad administrativa es que la calidad de estos espacios sea deficiente, para una mejor gestión pueden desarrollarse a través de alianzas público-privadas.

4.2. Tipos de contrato

Generar mayores opciones de contratación, principalmente para los sectores con mayores grados de rotación e intensivos en mano de obra:

Con respecto a las diferentes opciones de contrato analizadas, se desprende lo siguiente:

- Es importante eliminar el recargo del 35% del contrato eventual. En este sentido, y para evitar un abuso de este tipo de contratación que perjudique la estabilidad de los trabajadores, se puede establecer un límite en el porcentaje de contratos eventuales sobre el total de contratos.
- Se requiere un análisis de los tipos de contrato disponibles para los sectores con mayores grados de rotación e intensivos en mano de obra, como el agrícola, el de turismo, el pesquero, etc. Estos sectores responden a dinámicas diferentes que las de un trabajador administrativo, de la industria o del comercio. En este sentido, es importante incluir mayores opciones de contratación que se adapten no solo a las necesidades de las empresas que requieren aumentar su actividad imprevista o infrecuentemente, sino también a las de algunos trabajadores, como madres con hijos pequeños o estudiantes universitarios.
- Es importante mencionar que hay un acuerdo importante sobre asegurar que cualquier forma de contrato mantenga derechos laborales, incluyendo la afiliación al aseguro social de manera proporcional.

Sobre la propuesta de contrato en casos de emprendimiento:

Durante el proceso de levantamiento de información se observó que no hay claridad sobre la propuesta generada por el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios sobre la creación de un contrato de emprendimiento. Este tipo de contrato permite la desvinculación de un empleado sin la posibilidad de indemnización por despido intempestivo durante los primeros tres años. Al respecto, se evidenció un acuerdo generalizado sobre el tiempo

excesivo que esto significa. Adicionalmente, durante los grupos focales se mencionó que esta figura podría permitir un abuso de los empleadores, ya que no hay una definición exacta de *emprendimiento*. Así, cualquier empresa podría hacer uso de este contrato registrando un nuevo RUC, y generar resultados en detrimento de los trabajadores. La aplicabilidad de este tipo de contrato debería estar acompañada de la definición de un concepto específico de *emprendimiento*, así como de una normativa clara de verifique que esta figura no sea usada por otro tipo de empresas que no sean emprendimientos.

4.3. Costos de despido

Reducción de costos de despido:

Como se observó a lo largo del informe: Los costos de desvinculación se concentran tempranamente en la relación laboral, lo cual puede generar incentivos negativos tanto para que el empleador no contrate permanentemente al trabajador, como para que el empleado busque desvincularse de la empresa apenas concluido el período de prueba.

En este sentido se plantea generar un sistema de indemnización por despido proporcional al número de días en el trabajo, para no desincentivar el mantenimiento de los trabajadores. Este sistema evitaría la desproporcionalidad de la indemnización entre un trabajador de cuatro meses y un trabajador de dos años.

4.4. Mecanismos de soporte

Generación de un fondo de transición para el desempleo

Se evidencia la importancia de un mecanismo de soporte para momentos de desempleo. Este enfoque podría disminuir el número de personas que aceptan empleos por necesidad, ya que tendrían más tiempo para encontrar trabajos en los que sean más productivos. Por esto, es importante fortalecer y unificar los mecanismos existentes (fondo de cesantía, seguro de desempleo y fondo de reserva) en un sistema que acompañe al trabajador. Este mecanismo debe actuar como un fondo para la transición por lo que es importante que no pueda ser mensualizado, como en el caso de los fondos de reserva actualmente.

4.5. Jubilación patronal

Generar un mecanismo de jubilación que acompañe al trabajador desde el inicio de su vida laboral y en su movilidad:

Como se observó a lo largo del informe, la jubilación patronal genera pasivos laborales altos para empresas con un alto grado de estabilidad y formalización. Adicionalmente, crea incentivos para desvincular a un trabajador antes de que se jubile. Para esto se plantea la posibilidad de un fondo de ahorro para el trabajador, al cual aporte cada uno de los empleadores que tenga a lo largo de su vida laboral. Esto ayudaría especialmente a las nuevas generaciones, quienes parecerían tener mayores niveles de movilidad laboral.

4.6. Recomendaciones generales

Es importante mencionar que a pesar que han existido reformas positivas que han garantizado el cumplimiento de los derechos laborales, se evidencia de manera general

que la capacidad de aplicación de las leyes ha sido baja. Esto ha dado paso a prácticas informales que han perjudicado tanto al empleado como al empleador. En este sentido es necesario que cualquier tipo de reforma venga acompañada de un mecanismo que garantice la aplicación de las leyes para que el objetivo final de las políticas sean alcanzado.

Adicionalmente, es necesario observar que, aunque la mayoría de argumentos para una reforma laboral desde sector empresarial sugieren la generación de empleo, no hay evidencia de cómo esta reforma podría tener un efecto directo sobre la creación de nuevas plazas de trabajo o la integración de las personas del sector informal por lo que es importante tener mayor información de este impacto a partir de investigaciones que incluyan tanto a las personas que se encuentran en el desempleo o el subempleo.

Finalmente, se debe poner atención a la falta de articulación de los diversos sectores de la población alrededor de las discusiones de la reforma laboral identificada por la mayoría de actores. Se recalca la falta de inclusión de los sectores de subempleados y desempleados que puede derivarse en la creación de acuerdos temporales sin efectos a largo plazo. También, desde el sector empresarial se evidencia una demanda de inclusión de cámaras y gremios de las diversas provincias del país. Al respecto se recomienda que el Gobierno socialice ampliamente las reformas que serán presentadas ante la Asamblea con el fin de generar discusiones serias y con una diversidad de puntos de vista. Esto reforzará la corresponsabilidad ciudadana y generará acuerdos consensuados de largo plazo. En conclusión, es fundamental que cualquier reforma no lleve a la precarización laboral y que además de las normas exista un buen sistema de control que impida abusos por parte de empleadores, y que las voces más vulnerables sean incluidas en la discusión.

Todas estas recomendaciones sugieren equilibrar los puntos de vista de los diversos sectores de la sociedad con el fin de llegar a acuerdos sostenibles. Más allá de los retos y recomendaciones planteadas en este informe es importante recordar que el funcionamiento del mercado laboral responde a problemas estructurales de la economía. En este sentido en una situación como la del Ecuador comprendemos que la respuesta ante los problemas del mercado laboral no responden únicamente a la normativa o a la necesidad de una reforma. Por lo que es importante tomar en consideración políticas públicas integrales en un contexto regional que fomenten la reactivación productiva en una perspectiva tanto local como nacional.

5. REFERENCIAS

Acosta, N. y Rodríguez, S. (2019). Transiciones en el mercado laboral en Ecuador período 2007-2016 (Trabajo de Titulación). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador

Autor, D. y Houseman, S. (2010). Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low Skilled Workers? Evidence from "Work First". American Economic Journal: Applied Economics: 96-128.

Besley, T. y Burgess, R. (2004). Can labor regulation hinder economic performance? Evidence from India. The Quarterly Journal of Economics, 119(1): 91-134.

BID (Banco Interamericano de Desarrollo). (2003) Good Jobs Wanted: Labor Markets in Latin America (Economic and Social Progress in Latin America: 2004 Report). Washington, D.C: Inter-American Development Bank y Johns Hopkins University Press.

Castellani, F., Lotti, G. y Obando, N. (2017). Productivity in the Colombian Manufacturing Sector. IDB Working Paper, 832.

CEPAL. (2019). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2018. Santiago de Chile: CEPAL.

Código del Trabajo (última modificación: 2019).

Cook, M. L. (2007) The Politics of Labor Reform in Latin America, Between Flexibility and Rights. Philadelphia: The Pennsylvania State University Press/University Park.

Corporación Latinobarómetro. (2015). Informe Latinobarómetro. http://www.latinobarometro.org/latContents.jsp

_____. (2017). *Informe Latinobarómetro*. http://www.latinobarometro.org/latContents.jsp

Cottini, E. y Lucifora, C. (2010). Mental Health and Working Conditions in European Countries. 38.

Dekker, S. W. A. y Schaufeli, W. B. (1995). The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study. *Australian Psychologist*, *30*(1): 57–63. https://doi.org/10.1080/00050069508259607

Deloitte. (2016). *The 2016 Deloitte Millennial Survey: Winning over the next generation of leaders*. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millenial-survey-2016-exec-summary.pdf

Ferrie, J., Shipley, M., Stansfeld, S. y Marmot, M. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self-reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: The Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *56*(6): 450–454. https://doi.org/10.1136/jech.56.6.450

Foster, L., Haltiwanger, J. y Krizan, C. J. (2002). The link between aggregate and micro productivity growth: Evidence from retail trade (No. w9120). *National Bureau of Economic Research*.

Garcés, M. (2014). *The socioeconomic and demographic determinants of job satisfaction in Ecuador*. Tesis de Economía (School of Economics, Faculty of Business, Economics and Law, The University of Queensland). http://repositorio.educacionsuperior.gob.ec/bitstream/28000/2487/1/T-SENESCYT-01337.pdf

García-Pérez, J., Castelló J. y Marinescu I. (2016). Can Fixed-term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain. *Working Paper N.° 22048*. National Bureau of Economic Research.

Gualavisi, M. y Oliveri, M. L. (2016). *Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina*. Nota Técnica IDB-TN-1072: BID.

Haltiwanger, J. C., Bartelsman, E. y Scarpetta, S. (2004). *Microeconomic Evidence of Creative Destruction in Industrial and Developing Countries*. *IZA Discussion Paper N.° 1374; Tinbergen Institute Discussion Papers N.° TI 2004-114/3; World Bank Policy Research Paper N.° 3464*. https://doi.org/10.1596/1813-9450-3464

_____, Scarpetta, S., y Schweiger, H. (2008). Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations. NBER Working Paper No. 13920

Heckman, J. J. y Pages-Serra, C. (2000) "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from the Latin American Labor Markets." *Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association*: 109-154.

INEC (Instituto de Estadística y Censos). (2017). *Determinantes de la movilidad laboral en Ecuador 2006-2017. Un análisis del empleo registrado en la seguridad social*. Quito: INEC.

_____. (2019a). *Directorio de Empresas*. Obtenido de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas.

_____. (2019b). *Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU)*. Quito: INEC.

Ministerio de Trabajo. (2018). *Políticas laborales para generación de empleo: Nuevas modalidades contractuales y proyectos para jóvenes desempleados en el Ecuador*. Obtenido de: http://servicios.industrias.gob.ec/site_foro_empresarial/ponencias/Panel1/3Ppt_Ministro%20Ledesma.pdf.

Mortensen, D. T. y Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The Review of Economic Studies, 61*(3): 397-415.

Moscone, F. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science*, *11*: 86-95

Näswall, K. y De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, *24*(2): 189–215. https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003

Nicoletti, G., Bassanini, A., Jean, S., Ernst, E., Santiago, P. y Swaim, P. (2001). *Product and labour market interactions in OECD countries*. OECD Economics Department Working Papers No. 312

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). (2014). Indicators of Employment Protection. Obtenido de: http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm.

Pagés, C., Pierre, G. y Scarpetta, S. (2009). *Job Creation in Latin America and the Caribbean: Recent Trends and Policy Challenges*. Washington D. C.: Banco Mundial. https://doi.org/10.1596/978-0-8213-7623-2

Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A. y Wall, T. D. (2002). Effect of Temporary Contracts on Perceived Work Characteristics. *Personnel Psychology, 55*: 689-719.

Quesnel-Vallée, A., DeHaney, S. y Ciampi, A. (2010). Temporary work and depressive symptoms: A propensity score analysis. *Social Science & Medicine*, *70*(12): 1982-1987. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.02.008

Saavedra, J., y Torero, M. (2000). Labor Market Reforms and Their Impact on Formal. BID.

6. ANEXOS

Anexo 1. Listado de organizaciones participantes en los grupos focales

Cámaras
Cámara de Comercio de Quito
Cámara de Agricultura de la Primera Zona
Cámara de Industrias y Producción
Cámaras de Industrias, Producción y Empleo
Cámara de Minería del Ecuador
Cámara de Industrias de Manta
Cámara Provincial de Turismo de Pichincha
Cámara de Comercio de Manta
Cámara de Comercio de Portoviejo
Cámara de Agricultura Quinta Zona
Cámara de Turismo de Manta
Cámara de Industrias de Guayaquil
Cámara de Comercio de Guayaquil
Cámara de Turismo de Guayas
Asociaciones
Asociación Nacional de Operadores de Turismo Receptivo del Ecuador
Colegio de Periodistas de Pichincha
Sindicatos
Unión General de Trabajadores del Ecuador
Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador
Confederación Unitaria de Comerciantes Minoristas y Trabajadores Autónomos del Ecuador
Federación Unitaria de Organizaciones Sindicales de Pichincha
Frente Unitario de Trabajadores

Elaboración: Grupo FARO

Anexo 2. Número de participantes en los grupos focales

Hombres	58
Mujeres	39
Total	**97**

Elaboración: Grupo FARO

Anexo 3. Síntesis de información recolectada en los grupos focales con frecuencia de menciones

Se muestra en paréntesis el ratio de menciones de código por cada uno de los grupos focales

Expectativas de creación de empleo			Limitaciones para creación de empleo		
Empleadores	**Trabajadores**	**Academia**	**Empleadores**	**Trabajadores**	**Academia**
Mayormente negativo (14:23)	Mayormente negativo (5:5)	Mayormente negativo (4:5)	Costos de despido (34:48)	Situación económica (7:8)	Situación económica (2:3)
Exceptuando el sector minero y algunas empresas manufactureras (6:23)			Situación económica (24:48)	Falta de incentivos a la producción (5:8)	Problemas regionales (2:3)

Calificación			Estabilidad laboral		
Expectativa de calificación			Nivel de rotación de trabajadores		
Empleadores	**Trabajadores**	**Academia**	**Empleadores**	**Trabajadores**	**Academia**
Altamente importante (40:48)	Altamente importante (7:8)	Altamente importante (10:10)	Alta: principalmente en turismo y agricultura (19:26)	Desconocen (0:0)	Alta: principalmente en jóvenes (4:5)
	Se requiere más inversión del Gobierno y del sector privado (6:8)	Se requiere un sistema para empleados y desempleados (2:10)			

Tipo de contrato más usado por empresas/ trabajadores			¿Es necesaria una reforma?		
Empleadores	**Trabajadores**	**Academia**	**Empleadores**	**Trabajadores**	**Academia**
Indefinido (28:68)	Desconocen (0:0)	N/A	A favor (86:93)	En contra (7:7)	A favor pero con un alto grado de discusión social (7:8)
Eventual (23:68)					
Informal: mayormente en sectores agrícola y de turismo (17:68)					

Contrato por horas			Contrato a plazo fijo		
Empleadores	**Trabajadores**	**Academia**	**Empleadores**	**Trabajadores**	**Academia**
Percepciones mixtas A favor (24:35) En contra (9:35)	En contra (8:8)	Percepciones mixtas (establecer un límite para este tipo de contratación) A favor (2:7) En contra (5:7)	A favor (24:25)	En contra (3:3)	Percepciones mixtas (establecer un límite para este tipo de contratación) (4:5)

Discusiones sobre la reforma Acuerdos sobre la reforma laboral			Implementación de un seguro de desempleo		
Empleadores	**Trabajadores**	**Academia**	**Empleadores**	**Trabajadores**	**Academia**
Poca inclusión (45:46)	Poca inclusión (5:5)	Poca inclusión (principalmente del grupo de subempleados) (6:7)	Percepciones mixtas: De acuerdo (1:32) De acuerdo pero con condiciones (13:32) Desacuerdo (18:32)	Desconocen (0:0)	Muy importante (5:5)

Jubilación patronal		
Empleadores	**Trabajadores**	**Academia**
Cambio de mecanismo (8:9)	No cambio de mecanismo (1:1)	Cambio de mecanismo (3:3)

Elaboración: Grupo FARO