



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ECONOMISTA MENCIÓN EN GESTIÓN
EMPRESARIAL.**

**LOS SALARIOS MINIMOS Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EMPLEO EN EL
ECUADOR PERIODO 2007-2015**

AUTOR:

JOSÉ LUIS CEPEDA BALLA

TUTOR:

ECO. MAURICIO RIVERA

RIOBAMBA- ECUADOR

2017

INFORME DEL TUTOR

Yo, Eco Mauricio Rivera Poma en mi calidad de tutor del trabajo de investigación titulado " Los salarios mínimos y su incidencia en el nivel de empleo del ecuador periodo 2007-2015" luego de haber revisado el desarrollo de la investigación elaborado por Sr. José Luis Cepeda tengo a bien informar que el trabajo indicado cumple con los requisitos exigidos para que pueda ser publicado.

Es todo cuanto puedo informar con honrar a la verdad.

Riobamba, 12 de julio del 2017.



Eco. Mauricio Rivera P.

TUTOR DE LA TESIS

C.I.060217723-0

CALIFICACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO DE GRADO



Los miembros del Tribunal de Graduación del Proyecto de Investigación del título “LOS SALARIOS MINIMOS Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EMPLEO DEL ECUADOR PERIODO 2007-2015”, presentado por el señor José Luis Cepeda Balla y dirigida por el Econ. Mauricio Rivera Poma.

Una vez revisado el proyecto de investigación con fines de graduación, escrito en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, se procede a la calificación del informe del proyecto de investigación.

Econ. Mauricio Rivera P.

TUTOR

10

Calificación

Firma

Econ. Gabriela González B.

Miembro del Tribunal

9,8

Calificación

Firma

Econ. María Eugenia Borja.

Miembro del Tribunal

10

Calificación

Firma

NOTA: _____ SOBRE 10

DERECHOS DE AUTOR

Yo, José Luis Cepeda Balla con cedula de ciudadanía N°. 060387758-0 soy el responsable de la ideas, doctrinas, resultados y propuesta realizada en la presente investigación y el de los derechos de autoría pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



José Luis Cepeda B.
AUTOR DE LA TESIS
C.I. 060387758-0

DEDICATORIA

Este trabajo dedico principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres quienes me dieron la vida, la educación, y sus consejos. A mi esposa y a mis hijos que fueron la fuerza de inspiración para realizar este trabajo. A mis hermanos por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido llegar a mi objetivo.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por haberme cuidado y darme las fuerzas necesarias durante todo mi proceso de formación profesional, a mi esposa y a mis padres gracias por su apoyo incondicional, mis hermanos Rodolfo Cepeda y Alex cepeda por sus consejos y motivaciones para seguir adelante durante todo el proceso de mi formación. También agradezco al Eco. Mauricio Rivera por haberme brindado su apoyo incondicional para la elaboración de mi proyecto de investigación. A la vez agradezco a mis maestros por ser guía en el trascurso de mi aprendizaje, y en fin a la Universidad Nacional de Chimborazo por ser el alma mater de mi formación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INFORME DEL TUTOR.....	ii
CALIFICACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO DE GRADO	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
MARCO REFERENCIAL.....	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
¿Cómo los salarios mínimos inciden el nivel de empleo en el Ecuador durante el periodo 2007-2015?	3
1.3 OBJETIVOS.....	3
1.3.1 GENERAL:.....	3
1.3.2 ESPECÍFICOS:.....	3
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPÍTULO II.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 ANTECEDENTES.....	5
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	6
2.2.1 LOS SALARIOS.....	6
2.2.1.1 Definición.....	6
2.2.1.2 Definición de salario mínimo.....	6
2.2.1.3 Historia de los salarios.....	7
2.2.1.4 Historia de los salarios mínimos.....	8

2.2.1.5 Tipos de salarios	9
2.2.1.6 El mercado de trabajo	12
2.2.1.7 Demanda de trabajo	13
2.2.1.8 Producto marginal decreciente y la demanda de trabajo	14
2.2.1.9 Cambios de la demanda de trabajo	15
2.2.1.10 Oferta de trabajo	16
2.2.1.11 Horas por persona.....	17
2.2.1.12 Participación de la fuerza laboral	17
2.2.1.13 Cambios de la oferta de trabajo	18
2.2.1.14 Fijación del salario en el mercado de trabajo.	19
2.2.1.15 Equilibrio en el mercado de trabajo.....	20
2.2.1.16 Desplazamientos de la Oferta de Trabajo.....	21
2.2.1.17 Desplazamientos de la Demanda de Trabajo.....	21
2.2.1.18 Salarios de eficiencia	22
2.2.2 DEFINICIÓN DE EMPLEO.....	23
2.2.2.1 Clasificación del empleo	23
2.2.2.2 Teorías del empleo.....	24
2.2.2.3 Enfoques sobre el empleo.....	24
2.2.2.4 El empleo según la teoría clásica.....	25
2.2.2.5 La tasa natural de desempleo.....	32
2.2.3 DEL EMPLEO A LA PRODUCCIÓN.....	34
2.2.3.1 Definición de los indicadores económicos de empleo	35
2.2.3.2 Inflación y Desempleo: Curva de Phillips.....	36
2.2.4 SALARIO Y EMPLEO EN EL ECUADOR	38
2.2.4.1 Marco legal de empleo	38
2.2.4.2 Clasificación de los salarios en el Ecuador	39
2.2.4.3 Modelo para estimar la incidencia del Salario mínimo en el nivel de empleo.	40
2.2.4.4 Pruebas de rigor de los supuestos MCO- Modelo no Spuria.....	41
2.2.4.5 Prueba de ANOVA- Análisis de Varianza	42
2.2.4.6 Prueba de Homocedasticidad- $\text{Var}(E) = \Sigma^2$	42
2.2.4.7 Prueba de no autocorrelación- $\text{Cov}(\epsilon_i - \epsilon_j) = 0$	42
2.2.4.8 Prueba de Normalidad- $E \sim N(0, \Sigma^2)$	43
CAPÍTULO III	44
MARCO METODOLÓGICO.	44
3.1 MÉTODO.	44
3.1.1 HIPOTÉTICO DEDUCTIVO	44
3.1.2 ANALÍTICO	44
3.1.3 HISTÓRICO.....	44
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.2.1 DESCRIPTIVA.....	45
3.2.2 CORRELACIONAL	45
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.3.1 NO EXPERIMENTAL	45

3.3.2 BIBLIOGRÁFICA Y DOCUMENTAL	45
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	46
3.4.1 POBLACIÓN.....	46
3.4.2 MUESTRA.....	46
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
3.5.1 TÉCNICAS	46
3.5.2 INSTRUMENTOS	46
3.6 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS.	46
3.7 DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	47
3.7.1 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN EL ECUADOR	47
3.7.1.1 Empleo por sectores a nivel nacional	47
3.7.1.2 Empleo por sectores a nivel urbano.....	48
3.7.1.3 Resultados para el sector rural.....	49
3.7.1.4 Empleo por género.....	50
3.7.1.5 Empleo por edad.....	51
3.7.1.6 Empleo por etnia.....	52
3.7.1.7 Empleo por nivel de instrucción.....	53
3.7.1.8 Empleo por rama de actividad	54
3.7.1.9 Empleo por Tipo de Empleado.....	55
3.7.1.10 Promedio Mensual del Ingreso Laboral.....	56
3.7.2 EL EMPLEO EN EL ECUADOR	56
3.7.2.1 Indicadores de empleo a nivel nacional.....	57
3.7.3 INDICADORES DE EMPLEO POR GÉNERO	59
3.7.3.1 Género masculino	59
3.7.3.2 Género femenino	61
3.7.3.3 Indicadores de empleo por edad	63
3.7.4 SALARIOS EN EL ECUADOR.....	69
3.7.4.1 Salario básico unificado	70
3.7.4.2 Salario nominal.....	70
3.7.4.3 Salario real.....	71
3.7.4.4 Poder adquisitivo del salario en el Ecuador	72
3.7.4.5 Ingresos nominales	73
3.7.4.6 Ingresos reales	75
3.7.5 RELACIÓN SALARIO MÍNIMO Y EMPLEO.....	76
3.7.5.1 Modelo econométrico aplicado	76
3.7.5.1.1 Especificación Matemática.....	77
3.7.5.1.2 Especificación econométrica	77
3.7.5.1.3 Especificación Económica (forma funcional)	78
3.7.5.2 Resultados del modelo.....	79
3.7.5.2.1 Verificación de supuestos-modelo econométrico no ESPURIA- Pruebas de rigor de los supuestos MCO	80
3.7.5.2.1.1 Prueba de Homocedasticidad-Var (E) = Σ^2	80
3.7.5.2.1.2 Test de White.....	81

3.7.5.2.1.3 Prueba de no Autocorrelación-Cov $(E_i - E_j) = 0$	82
3.7.5.2.1.4 Test de Durbin Watson	82
3.7.5.2.1.5 El test de Breusch-Godfrey	83
3.7.5.2.1.5 Prueba de Normalidad- $E \sim N(0, \Sigma^2)$	84
CAPÍTULO IV	86
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
4.1. CONCLUSIONES	86
4.2. RECOMENDACIONES	87
5. BIBLIOGRAFIA	88
ANEXOS	90

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Comparación de las teorías del empleo.	32
Cuadro 2 Test de White.	81
Cuadro 3 Test de Durbin Watson.	83
Cuadro 4 El test de Breusch-Godfrey.	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ecuador: Población ocupada por sector	47
Tabla 2 Ecuador: Tasas de población ocupada por sector.....	47
Tabla 3 Ecuador: Tasas de población ocupada sector urbano	48
Tabla 4 Ecuador: Tasas de población ocupada sector rural.....	49
Tabla 5 Ecuador: Tasas de población ocupada por género	50
Tabla 6 Ecuador: Tasas de población ocupada en el sector rural.....	51
Tabla 7 Ecuador: Tasas de población ocupada por etnia Período 2007-2015 en %.....	52
Tabla 8 Ecuador: Tasas de población ocupada por nivel de instrucción.....	53
Tabla 9 Ecuador: Tasas de población ocupada por sector económico	54
Tabla 10 Ecuador: Tasas de población ocupada por tipo de Empleado	55
Tabla 11 Ecuador: Promedio Mensual del Ingreso Laboral	56
Tabla 12 Indicadores de empleo a nivel nacional.....	57
Tabla 13 Indicadores de empleo género masculino	59
Tabla 14 Indicadores de empleo género femenino.....	61
Tabla 15 Indicadores de empleo por edad	64
Tabla 16 Ecuador: Salario nominal y salario real.....	70
Tabla 17 Ecuador: Salario nominal, canasta básica y vital, ingreso familiar mensual.....	74
Tabla 18 Salario nominal y salario real.	75

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Curva de la demanda de trabajo	14
Ilustración 2: Variación del producto marginal del trabajo	16
Ilustración 3: Equilibrio en el mercado de trabajo	20
Ilustración 4: Desplazamientos de la oferta de trabajo.....	21
Ilustración 5: Desplazamientos de la demanda de trabajo.....	22
Ilustración 6: Oferta y Demanda de trabajo según la teoría neoclásica.....	27
Ilustración 7: Oferta y demanda de trabajo según la teoría keynesiana.	29
Ilustración 9: Curva de Phillips a corto y largo plazo.	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Ecuador: Tasas de ocupación promedio por sector Período 2007-2015	48
Gráfico 2 Ecuador: Tasas de ocupación promedio por sector Período 2007-2015	49
Gráfico 3 Ecuador: Tasas de ocupación promedio por sector Período 2007-2015	50
Gráfico 4 Ecuador: Tasa promedio de ocupación por género. Período 2007-2015	51
Gráfico 5 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por edad Período 2007-2015	52
Gráfico 6 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por edad Período 2007-2015.....	53
Gráfico 7 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por edad Período 2007-2015.....	54
Gráfico 8 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por sector económico Período 2007- 2015	55
Gráfico 9 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por tipo de empleado Período 2007-2015	56
Gráfico 10 Ecuador: Indicadores de empleo a nivel nacional Período 2007-2015	58
Gráfico 11 Ecuador: Indicadores de empleo inadecuado a nivel nacional Período 2007- 2015	59
Gráfico 12 Ecuador: Indicadores de empleo género masculino Período 2007-2015	60
Gráfico 13 Ecuador: Indicadores de subempleo género masculino Período 2007-2015.....	61
Gráfico 14 Ecuador: Indicadores de empleo género femenino Período 2007-2015.....	62
Gráfico 15 Ecuador: Indicadores de subempleo género femenino Período 2007-2015	62
Gráfico 16 Ecuador: Indicadores de empleo. Edad 15-24 años Período 2007-2015.....	67
Gráfico 17 Ecuador: Indicadores de empleo. Edad 35-44 años Período 2007-2015	68
Gráfico 18 Ecuador: Indicadores de empleo. Edad 45-65 años Período 2007-2015	68
Gráfico 19 Ecuador: Remuneración unificada, salario nominal y salario real Período 2007- 2015	72
Gráfico 20 Ecuador: Canasta básica y vital, ingreso familiar mensual Período 2007-2015	74
Gráfico 21 Ecuador: Canasta básica y vital, ingreso familiar mensual Período 2007-2015 -	76
Gráfico 22 Test Gráfico de Homocedasticidad.	80
Gráfico 23 Test gráfico de no autocorrelación.	82
Gráfico 24 El test de Jarque-Bera.....	85

RESUMEN

El siguiente estudio tiene como objetivo fundamental analizar “LOS SALARIOS MINIMOS Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EMPLEO EN EL ECUADOR. PERIODO 2007-2015”, que permita encontrar las principales características de las dos variables de estudio, así como hallar, de forma cuantitativa, la influencia de los salarios mínimos en la formación de empleo.

En el capítulo I, Marco Referencial, se presenta la introducción, planteamiento del problema, objetivos generales y específicos, así como la justificación de la investigación.

Para el capítulo II, el Marco Teórico de la investigación permite conocer la fundamentación teórica de las dos variables. De manera particular se estudian definiciones, clasificaciones, marco legal tipos de empleo. En la segunda parte se realiza un análisis del mercado laboral, la formación del empleo y las distintas corrientes que lo explican. Este capítulo se concluye con una revisión del marco legal en el país.

El capítulo III, Marco Metodológico, explica los métodos y metodologías utilizadas en la presente investigación. Se explica el método utilizado, así como un análisis de los tipos y diseños de la investigación. En el punto análisis de los resultados se elabora una validación y análisis de los elementos de las principales variables del mercado laboral del país, así como de los principales indicadores de empleo. También se elabora un análisis de la evolución del salario mínimo y sus componentes. Finalmente se elabora un modelo econométrico, que permite encontrar la incidencia del salario mínimo y el nivel de empleo.

En el capítulo IV, se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas con la investigación.

Abstract

This study has as main objective to analyze "THE MINIMAL SALARIES AND ITS INCIDENCE IN THE LEVEL OF EMPLOYMENT IN ECUADOR. PERIOD 2007-2015 ", so this research allows to find the main characteristics of the two study variables, As well as to find, quantitatively, the influence of minimum wages on job training.

Chapter I shows the Reference Framework, presenting the introduction, problem statement, general and specific objective, as well as the justification of the research.

Chapter II displays the Theoretical Framework of research that permits to know the theoretical basis of the two variables. Mainly in this chapter will study definitions, classifications, legal framework types of employment. In the second part, a deep analysis of the labor market, the formation of employment and the different standards that explain it are carried out. Finally, this chapter concludes with a review of the legal framework in the country.

Chapter III, is composed of Methodological Framework, which details the methods and methodologies used in this study. Besides, it explains the method used, as well as an analysis of the types and designs of the research. In the section of analysis of the results, a validation and study of the elements of the main variables of the labor market of the country, as well as of the main indicators of employment are explained. In addition, a complete analysis of the evolution of the minimum wage and its components is elaborated. At the end in order to conclude, an econometric model is elaborated, which allows to find the incidence of the minimum wage and the level of employment.

Chapter IV, which is the last one, presents the conclusions and recommendations obtained in this study.



Reviewed by: Soria, Byron

Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

Los salarios permiten a una persona adquirir bienes y servicios en una economía, lo cual hace que la misma se dinamice, a través de incremento de la demanda agregada y que esto ocasione aumentar la producción y por ende, la demanda de factores de producción, entre ellos el trabajo, logrando con esto la reducción del desempleo.

Por otro lado, existe un efecto complejo con el incremento de la producción, pues se incrementa la demanda de mano de obra, lo que hace que los salarios se incrementen y aumenten los precios. Estos efectos muestran la relación tan fuerte que existe entre los salarios y el empleo y como esta relación influye en la producción de una nación.

Según proyecciones de la **OIT** (Organización internacional del trabajo, 2017) los bajos niveles de crecimiento económico registrado en 2016 (3,4%) y las bajas perspectivas para el 2017, generan preocupación sobre la capacidad de la economía de crear una cantidad suficiente de empleos, mejorar la calidad del empleo en el caso de quienes ya tienen un trabajo y garantizar que los beneficios del crecimiento sean compartidos de manera inclusiva.

En el caso del país estas preocupaciones son más graves, puesto que las perspectivas de crecimiento son mínimas (menos del 1%, para el 2016), lo que podría ocasionar una contracción de los niveles de empleo, con el negativo efecto sobre los salarios y la producción.

Con todos estos antecedentes, se torna importante conocer el efecto que tiene las variaciones del salario mínimo sobre la generación de empleo, que es el objetivo fundamental de esta investigación, en la que se elabora un análisis de las características fundamentales del empleo y el salario en el país y, posteriormente, elaborar un modelo econométrico que mida cuantitativamente esta relación.

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La relación que existe entre los salarios y el nivel de empleo es un tema sumamente importante y controvertido. Como enuncian (Samuelson, P. y Nordhaus W., 2010) La mayoría de los salarios en las economías de mercado se administran mediante empresas o contratos. Los sueldos y salarios se ajustan con poca frecuencia debido a los costos de la negociación y la fijación salarial. Cuando la oferta y la demanda de trabajo cambian, establece la rigidez de los salarios, la reacción se refleja en primer lugar en la cantidad de trabajadores empleados, más que en los salarios.

Es decir, una variación del salario nominal muestra efectos importantes sobre el nivel de ingreso real de una familia, ya que el mismo puede o no compensar los requerimientos mínimos de la canasta básica. Si existe un incremento del salario nominal, este puede mejorar el bienestar de una familia a través de la adquisición de más y mejores bienes y servicios, siempre que el mismo se encuentre por encima de la tasa de inflación del período en curso. Por el otro lado, si esta subida es inferior a la inflación, las familias perderán poder adquisitivo y, por tanto, se deteriorará el nivel de vida de la familia.

Adicionalmente, podría existir una consecuencia negativa con el incremento del salario, puesto que, si el salario nominal aumenta de forma excesiva, se puede disminuir el empleo y afectar a los más pobres. Varios estudios reflejan esta condición. Neumark y Wascher, citados por (Campos, R., Esquivel, G. y Santillán, A. , 2015), realizaron un estudio en más de 90 países, sobre los efectos en el empleo atribuibles a cambios en el salario mínimo. Estos estudios incluían evidencia empírica de los Estados Unidos, de algunos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de América Latina e Indonesia. Concluyeron que la evidencia empírica sugería, en general, que un aumento del salario mínimo reduce el empleo para los trabajadores menos calificados.

En el país, a partir del año 2008 con la reforma a la Constitución, mediante el Código del trabajo, de la reforma 17, del 26 de septiembre del 2012, tipifica nuevas formas en cuanto a los salarios mínimos legales, aportaciones, y también en cuanto a los beneficios de los trabajadores, así también a las empresas que contratan la mano de obra. Dichos cambios pueden afectar a la relación existente entre el salario y el empleo en el corto y largo plazo.

En el Ecuador, las negociaciones sobre el salario mínimo se las realiza a inicios de año y la forma utilizada para fijar el salario básico es sumando a la inflación proyectada el aumento de la productividad. Los trabajadores reclaman que esta subida es insuficiente para compensar el incremento de la canasta básica.; por otro lado, los empresarios mencionan que es excesiva, pues esto les ocasionara un incremento de los costos de producción y, por tanto, puede afectar el empleo. Entonces, no existe una delimitación clara del valor adecuado y eficiente del salario en el Ecuador.

Las actuales circunstancias económicas por las que atraviesa el país, con una posible contracción de la actividad productiva, carencia de crédito (tanto productivo como de consumo), podría llevar a la conclusión que las empresas no serían capaces de afrontar los costos adicionales asociados al aumento de sueldos de sus trabajadores, viéndose obligados al despido de una parte de ellos y contratar trabajadores poco calificados, a los cuales capacitan, por lo que el despido de sus trabajadores no sólo se traduciría en un mayor desempleo, sino en la pérdida de la inversión en capacitación realizada, lo cual complicaría aún más su situación.

Por tanto, se demuestra como necesario entender la relación que existe entre el salario mínimo (o básico) que se ha fijado en el Ecuador, en los últimos años y cómo esta ha influido en la generación de empleo.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cómo los salarios mínimos inciden el nivel de empleo en el Ecuador durante el periodo 2007-2015?

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 GENERAL:

Determinar la incidencia de los salarios mínimos en el nivel empleo del Ecuador, en el periodo 2007-2015

1.3.2 ESPECÍFICOS:

- Analizar la evolución del nivel de salario mínimo en el Ecuador, durante el período de estudio

- Determinar el comportamiento de los distintos componentes del mercado laboral del Ecuador, para conocer las características del empleo en el país.
- Establecer la relación cuantitativa entre el salario mínimos y el empleo, a través de un modelo econométrico que lo explique.

1.4 JUSTIFICACIÓN.

El establecimiento de precios mínimos en un mercado genera distorsiones que al final terminan afectando a los consumidores y esta realidad se aplica al mercado laboral. Por esta razón la presente investigación se presenta como muy importante, puesto que tiene la finalidad de encontrar información confiable sobre la influencia que tienen los salarios mínimos sobre el nivel de empleo en el Ecuador, para determinar si existen o no fallas de mercado.

Los resultados del presente trabajo serán de suma utilidad para los responsables de las empresas, trabajadores y la comunidad en general, puesto que mediante el análisis de este modelo se podrá determinar la importancia de los salarios altos o bajos en el proceso de desarrollo económico del país. Adicionalmente los responsables de la política salarial podrán determinar, con la información recopilada, políticas salariales acordes a la realidad del mercado laboral.

Al final de la investigación se obtendrá un documento que refleje información estadística sobre el comportamiento que ha tenido el salario mínimo en el Ecuador y cómo el mismo ha influenciado en el nivel de empleo. Se buscará cuantificar esta relación a través de un modelo econométrico que correlacione esta relación, de tal forma que se puedan encontrar resultados y conclusiones valederas.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.

2.1 ANTECEDENTES.

Los salarios mínimos y los niveles de empleo guardan una estrecha relación, es así que existen evidencias empíricas en varios países que miden la relación existente entre el salario y el empleo, utilizando métodos econométricos y también diversos métodos que permiten medir dicha relación.

- Para el caso de México, según la investigación realizada por la (CEPAL, 2015, pág. 13) utilizando datos del 2012 al 2014, mediante el método de los datos de panel, muestran que el incremento del salario mínimo no tuvo impactos negativos en términos laborales y que, por el contrario, tuvo algunos efectos positivos. Además, en dicha investigación muestra que el alza al salario mínimo no parece haber afectado los niveles de empleo.
- Otra evidencia empírica según (Cano, 2008) data para el país de Colombia, utilizando datos desde 1995 al año 2006, a través del método de ecuaciones simultáneas, en donde se muestra que, en el largo plazo las personas estarían dispuestas a aceptar un trabajo a cualquier nivel de ingreso y que tenderá a aumentar la sensibilidad de los salarios y el empleo respecto al producto. Por lo tanto, la elasticidad de largo plazo de la demanda de trabajo ante cambios en el salario real es $-0,032$; es decir, si el salario real se incrementa en un 1% se generaría una disminución en el empleo de 0,032%. Otro hallazgo interesante es que, en el largo plazo, de acuerdo con el modelo, se asegura que, con el aumento del producto, el empleo se incrementará; lo que no ocurrirá con el salario, el cual tenderá a disminuir.
- Existe además otra investigación sobre el salario y el empleo para el Perú, según (Céspedes, 2004) para el caso de Perú utilizando datos desde 1997-2003, en la cual se estima mediante el método de datos de panel, la elasticidad empleo-salario mínimo muestran un signo negativo del $-0,0159$, por lo tanto, la pérdida de empleos que se reporta como consecuencia del incremento de los salarios mínimos se registra en el sector formal de la economía.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 LOS SALARIOS

2.2.1.1 Definición

Según (Barro, 2010), manifiesta que,

La cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena. Es así que el salario lo constituye la retribución obtenida por una empresa en justa correspondencia del uso cedido por ella de su fuerza de trabajo hacia el patrón (pág,133).

Por otra parte (López, 2013) define a los salarios, como:

Un rédito o un ingreso que le corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo. Es decir, es el ingreso monetario que recibe el trabajador por la prestación de su servicio ya sea físico o intelectual, durante un periodo de tiempo.

Además, según el diccionario de (Diccionario, economía, 2016) “el salario es el pago que en forma periódica recibirá un trabajador de parte de su empleador en concepto y a cambio de los servicios prestados y por los cuales fue previamente contratado por él”.

(Moreno, El salario mínimo en México., 2014) “El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada”.

En síntesis, el salario se entiende como el efectivo que una persona recibe, como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo. El salario de un trabajador generalmente está relacionado con su productividad.

2.2.1.2 Definición de salario mínimo.

El salario mínimo es una figura de amplio interés internacional, representada como el mínimo ingreso que recibe el trabajador por la prestación de un servicio físico o intelectual durante un determinado período de tiempo, la misma que está fijada mediante una ley vigente en el país, sujeta a las normativas jurídicas, en donde son puestas en acuerdo los trabajadores como oferentes y las empresas como demandantes, pactando un salario mínimo de equilibrio.

La definición tradicional de los salarios mínimos hace alusión, según (Acevedo, 2007, pág. 22). Que “El salario mínimo es un monto monetario fijado por decreto gubernamental, en donde se establece aquella carga monetaria básica para la subsistencia de un individuo que se encuentra en la capacidad de trabajar durante un periodo de tiempo”

Según (Gerencie, Mercado laboral, 2016), menciona que “el salario mínimo también garantiza el cubrimiento de las necesidades básicas en cuanto alimentación, educación salud, vivienda, vestido y recreación de un trabajador, puesto que el valor del salario mínimo se denomina como lo esencial para que el hombre pueda vivir”.

En la misma posición se encuentra (Arango, et al, 2008., pág. 14), en donde manifiestan que “El salario mínimo es la mínima remuneración a que tiene derecho todo trabajador, con el cual ha de suplir sus necesidades básicas tanto suyas como de su familia, el cual ha sido fijado por ley en País, durante un determinado periodo de tiempo”.

De acuerdo a (Campos, R., Esquivel, G. y Santillán, A. , 2015), para al momento de establecer los salarios, se deben considerar la capacidad económica de las empresas como un factor determinante a la hora de la fijación de salario mínimo, permite que este pueda ser fijado en común acuerdo entre empresarios y sindicatos, puesto que la filosofía de la norma ha sido lograr que los intereses de las partes involucradas y que se afectan de una u otra forma con la fijación del salario mínimo, confluyan en un punto que permita el equilibrio y deje a todos contentos.

En síntesis, el salario mínimo hace referencia, al ingreso mínimo que requiere una persona para solventar o cubrir sus necesidades humanas básicas como la alimentación, vivienda, transporte, vestido, educación, salud, recreación entre otras. Se recibe en términos monetarios fijada mediante un decreto por una ley vigente en una economía.

2.2.1.3 Historia de los salarios

Según estudios realizados por (Barro, 2010), el salario mínimo surgió en 1894 en el estado de victoria del país australiano después de un tiempo en Nueva Zelanda.

Pero legalmente su primera expresión apareció en el Convenio 26 de la OIT en 1928. Como un instrumento normativo y con el objetivo de dotar a los trabajadores empleados en industrias que no disponían de un sistema eficaz para la determinación de salarios y en donde este fuese excepcionalmente bajo. (Marinakis, 1998).

Y de los países en desarrollo. En esos años fue creado como una manera para satisfacer las necesidades de los trabajadores y de sus familias, también como un método para el desarrollo estimulando a un incremento en la producción y en de la oferta de la mano de obra

2.2.1.4 Historia de los salarios mínimos.

Según el Department of Labour, 1966, datan los antecedentes de los salarios mínimos, en Nueva Zelanda fue el país pionero en materia de salario mínimo. Su origen estuvo motivado por la huelga marítima de 1890, una de las más importantes ocurridas en ese país. Como consecuencia, fue expedida la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial en 1894. Esta fue la culminación de los esfuerzos de los sindicatos para asegurar un estatus legal y obtener la protección de un salario mínimo obligatorio y mejores condiciones de empleo. (Arango, et al, 2008.)

Según (Arango, et al, 2008.) Posteriormente, durante la primera posguerra, los movimientos obreros avanzaron en la construcción de las bases institucionales del salario mínimo, teniendo en cuenta las difíciles condiciones sociales. Los gobiernos liberales en Gran Bretaña de finales del siglo XIX y comienzos del XX efectuaron importantes reformas que tuvieron entre sus líderes al primer ministro de comercio y después de hacienda David Lloyd George. Entre dichas reformas sobresalieron la Ley de la Marina Mercante, mediante la cual se mejoraron las condiciones de trabajo de los marineros, y la Ley de Pensiones para la Vejez, que estableció una pensión para todos los mayores de 70 años cuyos ingresos no llegaran a las 32 libras semanales. En 1911 se introdujo la Ley de Seguros Nacionales, que creó los seguros de enfermedad y desempleo financiados conjuntamente por empleados y empleadores. Pese a ello, el ambiente laboral en Gran Bretaña continuaba siendo difícil. Fue así como se presentaron las huelgas mineras de Gales en 1910, de estibadores, marineros y trabajadores ferroviarios en 1911, y de mineros, un año después, en pro del establecimiento de un salario mínimo.

Con la conferencia de Berna de 1919 se elaboró la Carta del Trabajo, y se crearon los espacios de diálogo entre obreros y patronos que conducían a una fijación de salarios concertada. Adicionalmente, esta reunión jugó un papel fundamental en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹. El objetivo fundamental de esta institución

¹ (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles (OIT).

es el establecimiento de instituciones formales que mejoren las condiciones de los trabajadores; uno de los mecanismos para lograr ese objetivo es la fijación del salario mínimo.

Desde 1928 hasta 1970 la OIT logró la validación de muchos de sus convenios, haciendo que un importante número de países incorporara dentro de sus políticas sociales el salario mínimo. Sin embargo, además del salario mínimo, para la OIT también son importantes la forma y condiciones con las cuales éste se fija.

Según la (CEPAL, 2015)² en el artículo 4 del convenio vigente (1970) de la OIT dispone lo siguiente:

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias teniendo en cuenta el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.(Pag.13)

Es síntesis, en los últimos setenta años la evolución del salario mínimo en términos reales ha tenido tres grandes etapas asociadas, en alguna medida, al desempeño de la economía. Es así que en la primera etapa que va desde la década de 1915 hasta la segunda mitad de la década de 1970, se lo utilizó para contrarrestar la pobreza y la desigualdad de ingresos, desde luego aplicar esto era un gran problema ya que se debía hacer incrementos considerables del salario real.

El salario mínimo en el Ecuador en la actualidad es una herramienta de la política social, económica y fiscal, que mediante ella pueden redistribuir los niveles de renta y buscar los niveles óptimos de equidad.

2.2.1.5 Tipos de salarios

La clasificación tradicional de los salarios son las siguientes (Barro, 2010):

² CEPAL: Comisión Económica para Latinoamérica y el Caribe, es el organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover el desarrollo económico y social de la región. Sus labores se concentran en el campo de la investigación económica.

1. Según la **forma de causación**:

- **Variable:** El salario del trabajador dependerá de la **actividad** que lleve adelante y de la eficiencia con la que la lleve a cabo.
- **Fijo:** En oposición al salario variable, en el fijo, el trabajador cobrará siempre la **misma** suma de dinero, previamente acordada, más allá de la eficiencia con la que realice su trabajo.
- **Mixto:** En este caso, el trabajador cobrará un monto **fijo** y otro **variable**. La sumatoria de ambos representará su salario total. De esta forma, el trabajador se garantiza una suma mínima, y dependerá de su esfuerzo y eficacia cuánto la podrá incrementar.

2. Tomando como referencia los **factores que compensan al trabajador**, se pueden identificar los siguientes salarios:

- **Ordinario:** Hace alusión a aquel monto de dinero que percibe el trabajador cuando la suma se limita a compensar **una jornada ordinaria** de trabajo.
- **Integral:** En este caso, al salario ordinario se le suman los agregados por haber trabajado **horas extras, fin de semana**, en horario nocturno o por haber realizado tareas que no corresponden con el cargo que ocupa. Por último, a esto se le agregan todas las **prestaciones sociales** que le corresponden, ya sea aguinaldo, bono, antigüedad, entre otros recargos.

3. Tomando como referencia las **limitaciones legales** vinculadas con los montos percibidos por los trabajadores se identifican dos formas de salario:

- **Mínimo:** Se entiende bajo este nombre a aquel **monto mínimo** que un trabajador puede cobrar a cambio de ofrecer su mano de obra a un empleador durante un determinado período de tiempo. Esta limitación mínima es establecida por los gobiernos nacionales o locales. Para ello, toman en cuenta distintos **índices e indicadores**, tales como la pobreza, los precios y la inflación, para que necesariamente la suma de dinero que perciba el empleado sea suficiente para que el trabajador y su familia puedan tener una vida digna. En caso de que el salario se encuentre por debajo del mínimo, el empleador se encontraría violando una norma, por lo que podría ser sancionado. Generalmente, el salario mínimo es revisado por las autoridades competentes y en caso de que alguno de los indicadores antes mencionados variara, el sueldo será actualizado.
- **Máximo:** En oposición al salario mínimo, este es el **monto máximo** que una persona puede percibir por ocupar un determinado puesto de trabajo, ya sea un cargo público

o bien en alguna empresa o entidad, o incluso trabajando de forma independiente. Por lo general, para establecer cuál será el salario máximo se toma como referencia al mínimo y se establece un determinado cálculo.

4. Dependiendo del **lapso** que se considere para el pago del salario, se identifican tres variantes salariales:
 - **Jornal:** también denominado salario **diario**, como su nombre indica, es el monto que una persona percibe por el trabajo realizado a lo largo de un día o de una jornada laboral.
 - **Salario quincenal:** este es el salario que una persona recibe luego de haber trabajado durante **15 días**.
 - **Sueldo:** también conocido como **salario mensual**, como su nombre indica, es el que el trabajador cobra luego de haber ofrecido sus servicios durante todo un mes. Por lo general, esta forma de salario es la más común.
5. Teniendo en cuenta al salario, en **relación a determinados factores**, se pueden identificar los siguientes salarios:
 - **Real:** Se denomina de esta manera a la **cantidad de servicios y productos que el trabajador puede comprar** con el monto de dinero que percibe a cambio de ofrecer su servicio. Por ejemplo, se puede tomar como referencia un kilo de pan o un litro de leche y calcular cuántos de estos se pueden adquirir con un determinado monto. Esta forma de calcular los salarios es muy útil en aquellos países en los que existe mucha inflación o devaluación. Así, se puede comparar, con el paso de los años, el poder adquisitivo de los trabajadores y ver si perdieron o no poder de compra como consecuencia de las problemáticas económicas.
 - **Nominal:** En este caso, el salario **se expresa en dinero**. Es decir, equivale a la suma total de dinero que la persona cobra a cambio de su fuerza de trabajo.
 - **Promedio:** Este salario expresa, como su nombre indica, el promedio de los montos percibidos por los trabajadores **en un determinado ámbito** ya sea una empresa, un sector de la empresa, un determinado cargo, entre otros ejemplos.
 - **Relativo:** Este salario hace alusión a la proporción que el trabajador recibe con relación al monto total que acumula el empleador como capital, también denominado **ganancia**.
6. Considerando el **medio de pago** con el que se retribuya al empleado por la fuerza de su trabajo, se pueden identificar los siguientes salarios:

- **En especie:** Cuando el trabajador percibe un salario de este tipo significa que, a cambio de ofrecer su fuerza trabajo, recibirá **bienes** como alimentos, refugio, un automóvil, entre otros, para poder sustentarse.
- **En metálico:** A diferencia del salario en especie, recibir un salario en metálico significa que el trabajador es remunerado con una **moneda de curso legal**, que puede ser la oficial del país en el que trabaja o en otra moneda, extranjera, dependiendo del contrato que se haya firmado y del origen de la entidad para la cual trabaja el empleado. El trabajador siempre aceptará una moneda que pueda ser utilizada sin inconvenientes en el país en el que reside.

2.2.1.6 El mercado de trabajo

El trabajo es uno de los factores de producción con los cuales se elaboran los bienes y servicios, que son el resultado tangible de la actividad económica. El salario es la retribución básica por el trabajo humano. La economía se focaliza, entre otros temas, en determinar las causas y variaciones en los salarios, el nivel de empleo y el nivel de ingresos.

(Barro, 2010) manifiesta que:

En todas las sociedades desarrolladas se ha ido generando, con ciertas variaciones, un sistema de trabajo organizado cuya eficiencia económica supera por mucho todas las formas de producción anteriores. Este sistema de trabajo organizado responde a los principios del mercado y la división racional del trabajo. Siguiendo estos principios, el derecho laboral postula la libre negociación de las condiciones de trabajo por su capacidad de incrementar el bienestar general. De este modo, la organización económica del trabajo a través del mercado se encuadra en pautas establecidas que garantizan la libertad de asociación como un derecho fundamental.

En fin, es necesario acotar, que el mercado laboral es, en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos. Por ejemplo, cuando suben los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo ofrecida porque las personas pueden disminuir su cantidad ofertada debido a que aprecian más el ocio. Por otra parte, en el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente. Por lo tanto, el mercado de trabajo es aquel en donde la oferta y la demanda de trabajo intercambian

servicios del factor trabajo. Quienes demandan estos servicios son las empresas o empleadores de la economía.

2.2.1.7 Demanda de trabajo

La cantidad demandada de trabajo son las horas de trabajo contratadas por todas las empresas en la economía. La demanda de trabajo es la relación entre la cantidad demandada de trabajadores y la tasa del salario real, cuando permanecen inalteradas el resto de las variables que pudieran influir en los planes de contratación de las empresas.

Según (Parkin, 2007) manifiesta que:

La tasa de salario real es la cantidad de bienes y servicios que una unidad de trabajo (hora o jornada) permite comprar". En contraste, a la tasa de salario nominales la cantidad de unidades monetarias que se obtienen con una hora o jornada de trabajo. Un salario es igual al salario nominal dividido entre el precio de un bien. Para la economía en su conjunto, el salario real promedio es igual al salario nominal promedio dividido entre el nivel de precios y multiplicado por 100. De esta manera se expresa el salario real en unidades monetarias constantes.

El empresario ha de plantearse hasta qué cantidad demandará mano de obra. Obviamente, lo hará mientras sus beneficios aumenten. Su beneficio máximo se producirá cuando: Incremento de ingresos= incremento de costes. Por lo tanto, el salario real influye sobre la cantidad demandada de trabajo porque lo que les importa a las empresas no es la cantidad de dinero que pagan (el salario nominal), sino cuánta producción deben vender para ganar ese dinero.

$$P \cdot P\text{MaL} = W$$

Dónde:

- **P**= Precio, es la cantidad de dinero que permite la adquisición o uso de un bien o servicio.
- **P_{MaL}**= Producto Marginal del Trabajo, es la variación en la cantidad producida de un bien motivada por el empleo de una unidad adicional de ese factor productivo, permaneciendo constante la utilización de los restantes factores.
- **W**= Salarios, se describe como el dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

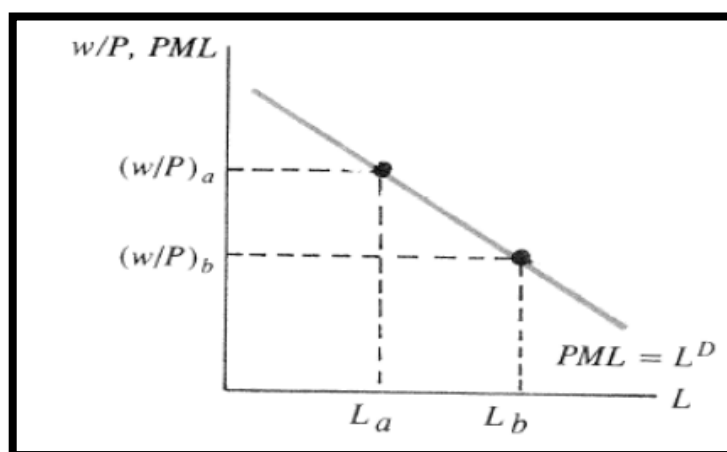
Suponemos un mercado competitivo, empresas precio-aceptantes de salarios

$$(W/P) = w = PMaL$$

- **W/P= Salarios Reales**, es el salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero).
- **W= Salarios nominales**, es la remuneración que recibe el asalariado por su trabajo.
- **PMaL= Producto Marginal del Trabajo**, es la variación en la cantidad producida de un bien motivada por el empleo de una unidad adicional de ese factor productivo, permaneciendo constante la utilización de los restantes factores.

Por lo tanto, la curva de demanda de trabajo coincide con su curva de productividad marginal.

Ilustración 1: Curva de la demanda de trabajo



Fuente: (Parkin, 2007)

Por lo tanto, en este caso la curva de demanda de trabajo se desplazará hacia la derecha o izquierda dependiendo de las oscilaciones de precios.

2.2.1.8 Producto marginal decreciente y la demanda de trabajo

Las empresas participan en los negocios para maximizar sus beneficios. Cada hora de trabajo que contrata una empresa aumenta tanto la producción como los costos. Inicialmente, una hora extra de trabajo genera una producción mayor que el salario real que cuesta el

trabajo. El producto marginal excede al salario real. Pero cada hora de trabajo adicional produce menos producción adicional que la hora anterior: el producto marginal del trabajo disminuye.

Finalmente, a medida que la empresa contrata más puestos de trabajo, la producción extra de una hora adicional de trabajo es exactamente igual a lo que cuesta esa hora de trabajo. En este punto, el producto marginal es igual al salario real. Si se contrata una hora menos de trabajo, el producto marginal excede al salario real. Si se contrata una hora más de trabajo, el salario real excede al producto marginal. “En cada caso, el beneficio es menor. Debido a que el producto marginal disminuye a medida que aumenta la cantidad empleada de trabajo, cuanto menor es el salario real, mayor es la cantidad de trabajo que una empresa puede contratar con un cierto beneficio. La curva de producto marginal es la misma que la curva de demanda de trabajo” (Parkin, 2007).

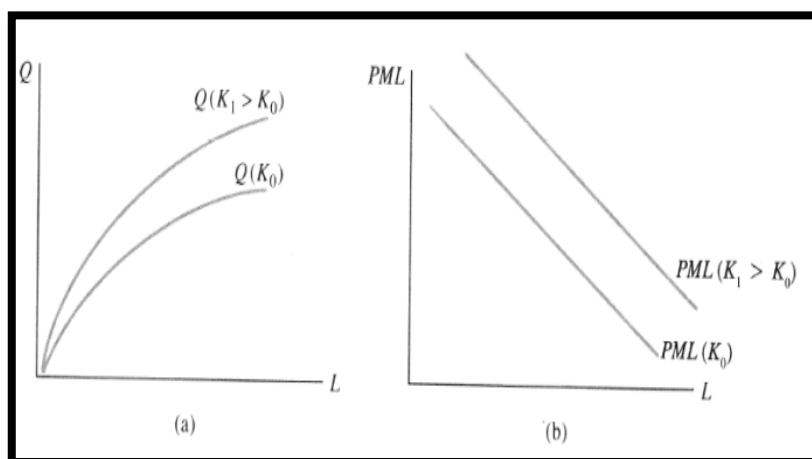
2.2.1.9 Cambios de la demanda de trabajo

Un cambio en el salario real ocasiona un cambio de la demanda agregada, que se muestra como un movimiento a lo largo de la curva de demanda. Un cambio en cualquier otro factor que pueda influir sobre los planes de contratación de las empresas traerá como consecuencia un cambio de la demanda de trabajo, que se muestra como un desplazamiento de la curva de demanda. Estos otros factores son las cantidades de capital, tanto físico como humano, y la tecnología.

Según (Marinakis, 1998) menciona:

Un aumento del capital o un avance tecnológico, desplazan hacia arriba la función de producción. Estas mismas fuerzas incrementan el producto marginal del trabajo y desplazan la curva de demanda de trabajo hacia la derecha. El trabajo que se ahorra con el cambio tecnológico hace que la demanda en ciertos tipos de trabajo disminuya, pero el progreso tecnológico, en general, traerá un aumento de la demanda de trabajo. (Pag.133)

Ilustración 2: Variación del producto marginal del trabajo por efectos del aumento en el capital/ tecnología.



Fuente: (Marinakis, 1998)

Por último, cabe indicar que la curva de demanda agregada de trabajo puede obtenerse como la suma horizontal de las curvas de demanda individuales.

2.2.1.10 Oferta de trabajo

(Parkin, 2007) Hace referencia que la oferta de trabajo “Es la cantidad de horas de trabajo que todas las familias de la economía planean trabajar”. La oferta de trabajo es la relación entre la cantidad ofrecida de trabajo y el salario real, cuando todos los demás factores que influyen sobre los planes de trabajo permanecen igual.

Cabe señalar que uno de los problemas clásicos de la economía moderna es la diferencia de poder de negociación entre oferta y demanda de trabajo. El principal argumento a favor de la representación colectiva de los trabajadores a través de los sindicatos es que sin una representación de este tipo podría darse la posibilidad de un desequilibrio de poder entre el trabajador y el empleador. Con estos elementos se quieren garantizar la equidad y la justicia social de los trabajadores en un sistema de mercados donde se trata de evitar en forma general el predominio de una de las partes.

Según (Calva, 2007) manifiesta lo siguiente:

El salario real influye sobre la cantidad ofrecida de trabajo, porque lo que le importa a la gente no es la cantidad de dinero que gana (el salario nominal), sino lo que pueden comprar con ese dinero. La cantidad ofrecida de trabajo aumenta cuando aumenta el salario real por dos razones:

- *Aumento de horas ofrecidas por persona.*
- *Aumento de la participación de la fuerza laboral.*

2.2.1.11 Horas por persona

Según (Cano, 2008) menciona lo siguiente:

Al elegir cuántas horas trabajará, una familia considera el costo de oportunidad de no trabajar. Este costo es el salario real. Cuanto más alto es el salario real, mayor es el costo de oportunidad de tomarse el tiempo libre y no trabajar. A medida que sube el costo de oportunidad de tomarse el tiempo libre, más tiempo elige trabajar una familia, manteniendo otros factores constantes. Pero los otros factores no permanecen igual. Cuanto más alto es el salario, mayor es el ingreso de la familia. (Pag.3)

En síntesis, se puede decir que cuanto más alto es el ingreso de la familia, más desea consumir y, un bien que quiere consumir más es el tiempo libre. De esta manera, un aumento en el salario real tiene dos efectos opuestos: al aumentar el costo de oportunidad del tiempo libre, la familia quiere consumir menos tiempo libre y trabajar más, al aumentar el ingreso de la familia, ésta quiere consumir más tiempo libre y trabajar menos. Para la mayoría de las familias, el efecto del costo de oportunidad es más fuerte que el efecto ingreso. Así que cuanto más elevado es el salario real, mayor es la cantidad de trabajo que la familia elige hacer.

2.2.1.12 Participación de la fuerza laboral

Según (Samuelson, P. y Nordhaus W., 2010) menciona que “Algunas personas tienen oportunidades productivas fuera de la fuerza laboral”. Estas personas eligen trabajar sólo si el salario real excede el valor de esas otras actividades productivas. Por ejemplo, un padre de familia puede pasar tiempo atendiendo a su hijo. La alternativa es que utilice los servicios de una guardería. El padre de familia elegirá trabajar sólo si él o ella pueden ganar lo suficiente como para pagar la guardería por hora, además de quedarle el suficiente dinero para que le convenga hacer el esfuerzo de trabajar. Cuanto más alto es el salario real, es más probable que un padre elija trabajar y mayor será la tasa de participación de la fuerza laboral.

En resumen, la respuesta de la oferta de trabajo, la cantidad ofrecida de trabajo aumenta cuando el salario real aumenta. Pero la cantidad ofrecida de trabajo no responde mucho al

salario real. Un cambio porcentual grande del salario real ocasiona un cambio porcentual pequeño de la cantidad ofrecida de trabajo.

2.2.1.13 Cambios de la oferta de trabajo

Un cambio en el salario real ocasiona un cambio de la cantidad de trabajo ofrecida, que se muestra como un movimiento a lo largo de la curva de oferta. Un cambio en cualquier otro factor que pueda influir sobre los planes de trabajo de una familia trae como consecuencia un cambio de la oferta de trabajo, lo que se muestra como un desplazamiento de la curva de oferta.

Según (Blanchard, Olivier y Perez Enrri., 2007):

Otro factor que influye de manera significativa sobre la oferta de trabajo es la población en edad de trabajar o la población económicamente activa. A través del tiempo, y en la medida en que la población crece (por ejemplo, porque el número de nacidos excede al número de personas que mueren, o por la inmigración) la oferta de trabajo aumenta. Aspectos como el nivel de tecnología en un hogar o las actitudes sociales, también influyen sobre la oferta de trabajo, en particular, sobre el trabajo femenino. Los avances tecnológicos en el hogar, junto con las mayores oportunidades de empleo para las mujeres ocasionan un desplazamiento de la curva de oferta de trabajo hacia la derecha. Se verá ahora cómo el mercado laboral determina el empleo, el salario real y el PIB potencial.

(Resico, 2009) manifiesta que, “Por esta doble naturaleza del mercado laboral, que debe ser a la vez libre y consensuada, se identifican dos objetivos a alcanzar: la eficiencia y la justicia social”. Por lo tanto, para lograr esto, la constitución laboral de la Economía Social de Mercado se estructura en una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral. Esta estructura del mercado es el fruto de una síntesis con el funcionamiento de la competencia en el mercado laboral, si bien bajo ciertas circunstancias se pueden llegar a obstaculizar los procesos de corrección espontánea que se realizan en los mercados.

En síntesis, la necesidad de los empleadores de generar beneficios a través de una organización eficiente de una empresa y, por otro lado, distribuir de manera equitativa con los empleados los resultados de la actividad económica para que puedan tener una vida digna con su familia, es el objetivo de la organización laboral. En este sentido, en la concepción de la Economía Social de Mercado, la eficiencia económica de una economía de mercado libre debe ser combinada con la protección social y la equidad.

2.2.1.14 Fijación del salario en el mercado de trabajo.

Según (Martinez, 2013, pág. 1), menciona que “En cualquier modelo de competencia perfecta, los vendedores y compradores del mercado trabajo en el modelo de competencia perfecta es decir toman el precio relativo del mercado, el salario real, como un precio fijado previamente a su actuación”.

Es así que los ofertantes del mercado de trabajo son los trabajadores, porque ofertan el servicio de trabajar a las empresas. Los demandantes del mercado de trabajo son las empresas, porque adquieren ese servicio. Por eso, y siguiendo la costumbre de cualquier mercado, la oferta de trabajo agregada la componen todos los trabajadores dispuestos a trabajar a un determinado salario real, mientras que la demanda de trabajo agregada la componen todas las empresas dispuestas a contratar trabajadores a un determinado salario real.

En síntesis, tanto la oferta como la demanda de trabajo son relaciones, no cantidades fijas. Por ejemplo, si el salario es muy alto, esperaríamos que muchos trabajadores estén dispuestos a vender sus servicios de trabajo. Por el contrario, si el salario fuese bajo, el número de trabajadores sería menor. Es esta relación entre salario real y cantidades de trabajo lo que entendemos por la oferta de trabajo. **Respecto a la demanda de trabajo, esperaríamos que cuanto mayor es el salario real la demanda de trabajo es mayor.** Esta relación entre salario real y cantidades de trabajo demandadas por las empresas es lo que entendemos por demanda de trabajo. Es importante recordar que esta relación se determina por la productividad del trabajo para cada nivel de contratación.

Factores determinantes

Según (Cano, 2008), manifiesta que existen factores que determinan los salarios en los mercados, dentro de ellas se encuentra los siguientes:

- La negociación entre las empresas y los sindicatos y entre las empresas y los trabajadores.
- Los salarios de eficiencia, diseñados para aumentar la productividad (son salarios más elevados que el salario de reserva)
- Las condiciones del mercado de trabajo. Tales como la tasa de paro, las condiciones del despido, las coberturas del desempleo, etc.

Según (Barro, 2010) El salario nominal agregado, depende de dos factores:

- El nivel de precios esperado.
- La tasa de desempleo.

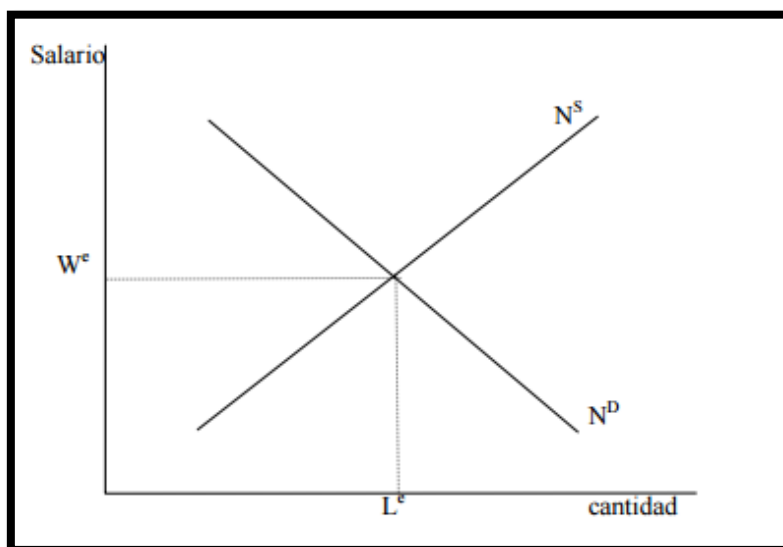
Es así que a los trabajadores no les interesan los salarios nominales, sino el poder adquisitivo de sus salarios (salarios reales, W/P). Por otro lado, a las empresas no les interesan los salarios nominales, sino los salarios expresados en el precio del producto que venden (los salarios reales, (W/P)). Por tanto, si se espera que los precios (P) aumenten, los salarios (W) también aumentarán. Es decir, los salarios se fijan en términos nominales en función de cómo se espera que evolucionen los precios durante su periodo de vigencia del convenio → P^e .

2.2.1.15 Equilibrio en el mercado de trabajo

Según (Suárez, 2007) menciona que el equilibrio en el Mercado de Trabajo ocurre en el punto donde las curvas de Oferta (N^S) y Demanda de Trabajo (N^D) se cruzan. En esta situación se cumple la siguiente condición:

$$W = * PMgLPW = VPMgL$$

Ilustración 3: Equilibrio en el mercado de trabajo



Fuente: (Suárez, 2007)

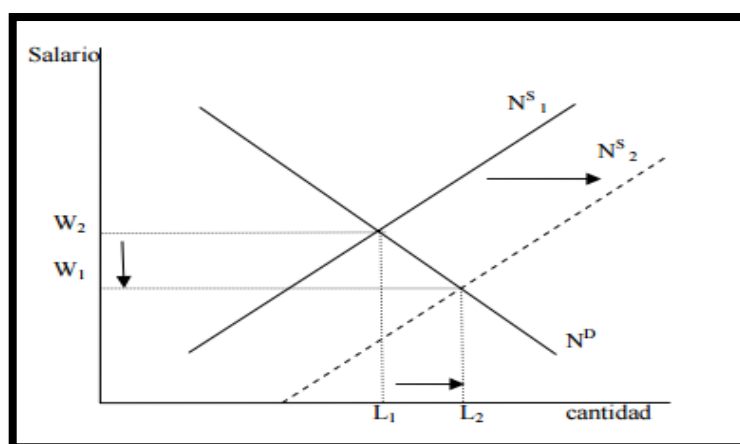
Por lo tanto, los incrementos en los niveles de precios (p) o en la Productividad Marginal del Trabajo (PMgL) implican desplazamientos en la curva ND como consecuencia de un mayor Valor del Producto Marginal del Trabajo (VPMgL).

2.2.1.16 Desplazamientos de la Oferta de Trabajo

Desplazamientos, en la oferta de trabajo genera variaciones en cuanto a la cantidad demandada del trabajo. Pudiendo así también generar efectos ya sea positivos o negativos, en las principales variables micro y macroeconómicas tales como, los salarios, el consumo, el ahorro, la inversión y los niveles de empleo.

1. Aumento de la oferta de trabajo
2. Se eleva la cantidad efectiva de empleo
3. Caen los salarios

Ilustración 4: Desplazamientos de la oferta de trabajo



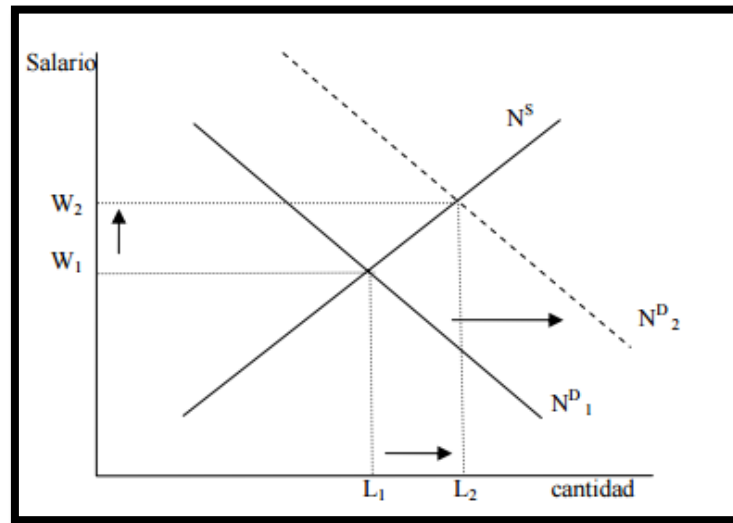
Fuente: (Suárez, 2007)

2.2.1.17 Desplazamientos de la Demanda de Trabajo

Desplazamiento, en la demanda de trabajo genera variaciones en cuanto a la cantidad ofertada del trabajo. Pudiendo así también generar efectos ya sea positivos o negativos, en las principales variables micro y macroeconómicas tales como, los salarios, el consumo, el ahorro, la inversión y los niveles de empleo.

1. Aumento de la demanda de trabajo
2. Se eleva la cantidad efectiva de empleo
3. Suben los salarios

Ilustración 5: Desplazamientos de la demanda de trabajo



Fuente: (Suárez, 2007)

2.2.1.18 Salarios de eficiencia

Según (Blanchard, Olivier y Perez Enri., 2007) manifiesta que:

Cualquiera que sea el poder de negociación de los trabajadores, las empresas pueden querer pagar un salario superior al salario de reserva. Es así que las empresas pueden desear que sus trabajadores sean productivos y un salario más alto puede ayudarles a conseguir ese objetivo. Por ejemplo, si los trabajadores tardan un tiempo en aprender a realizar su trabajo correctamente, las empresas querrán que se queden durante un tiempo. Pero si los trabajadores perciben únicamente su salario de reserva, les dará lo mismo quedarse que irse. En este caso, muchos se irán y la tasa de rotación será alta.

En la misma postura se encuentra (Case, K. Ray, f, 2008) en donde mencionan que “Pagando un salario superior al de reserva, a los trabajadores resulta económicamente atractivo quedarse. La rotación disminuye y la productividad aumenta”. Tras este ejemplo se encuentra una proposición más general: la mayoría de las empresas quieren que sus trabajadores se encuentren a gusto en su trabajo. El hecho de que se encuentren a gusto contribuye a que hagan bien el trabajo, lo cual eleva la productividad. Uno de los instrumentos que puede utilizar una empresa para alcanzar estos objetivos es pagar un salario alto. Los economistas llaman teorías de los salarios de eficiencia a las teorías que relacionan la productividad o la eficiencia de los trabajadores con el salario.

Según (Blanchard, Olivier y Perez Enrri., 2007) manifiesta lo siguiente:

Las teorías de los salarios de eficiencia, al igual que las teorías basadas en la negociación, sugieren que los salarios dependen tanto del tipo de trabajo como de la situación del mercado de trabajo:

- *Las empresas como las de alta tecnología que consideren que la moral y el compromiso de los trabajadores son esenciales para la calidad de su trabajo pagarán más que las empresas de los sectores en los que la tarea de los trabajadores sea más rutinaria.*
- *La situación del mercado de trabajo influye en el salario. Cuando la tasa de desempleo es baja, es más atractivo para los trabajadores ocupados dejar el empleo: cuando el desempleo es bajo, resulta fácil encontrar otro trabajo. Eso significa que cuando el desempleo disminuye, una empresa que quiera evitar que aumenten las bajas voluntarias tendrá que subir los salarios para inducir a los trabajadores a quedarse. Cuando eso ocurre, una reducción del desempleo provoca de nuevo una subida de los salarios. Y a la inversa, cuando el desempleo aumenta, los salarios bajan.*

Es así que, para la existencia de una óptima productividad de los trabajadores, es necesario la existencia de los salarios altos, aunque representen un mayor costo para las empresas, representan una mayor ganancia para las empresas en cuanto a la productividad.

2.2.2 DEFINICIÓN DE EMPLEO.

Según (Calva, 2007, pág. 65) manifiesta lo siguiente:

El empleo se ha constituido en una de las variables macroeconómicas muy importantes, se puede decir que el empleo es una variable importante a nivel macroeconómico que recoge la actividad humana por prestación de servicios laborales, que en la mayoría de los países la consideran a esta variable sumamente importante debido a que puede afectar los niveles de renta y genera un efecto multiplicador en la economía.

2.2.2.1 Clasificación del empleo

Existen de diferentes tipos de empleo tales como (Barba, 2011)

- **El empleo formal.** - Es aquel que proporciona el Estado o la iniciativa privada, la misma que tributa al estado y es sujeto de estadística. Es considerada como empleo

legal ya que reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente cubiertos por sistemas de protección.

- **Empleo informal.** Agrupa a los trabajadores autónomos no profesionales, a los microempresarios y al servicio doméstico. Tradicionalmente, las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales.
- **Autoempleo.** Es la actividad de una persona que trabaja para sí misma de forma directa en unidades económicas de su propiedad, que las dirige, gestiona y que obtiene ingresos de las mismas. Se considera como una alternativa al mercado laboral. Por lo tanto, el auto empleado crea su propio puesto de trabajo (empleado), utilizando su ingenio, su capital y su esfuerzo para generar oferta de trabajo, y a medida que pase de ser un emprendedor a ser un empresario, con el tiempo puede convertirse en un generador de empleo (empleador) para más gente.
- **Subempleo.** Es cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula.
- **Beneficio.** Es el tipo de empleo o cargo altamente retribuido que ocasiona poco o ningún trabajo. Generalmente son cargos políticos o administrativos que trae aparejados privilegios o prebendas, pero no conlleva obligaciones específicas. También llamada canonjía o satrapía.

2.2.2.2 Teorías del empleo

El empleo desde sus orígenes ha experimentado enormes transformaciones en cuanto a su percepción desde los sistemas clásicos, neoclásico, y keynesianos. En cada modelo de sistema existen diferencias en cuanto a la estructura del empleo, y que a su vez los economistas defienden la posición ideológica, política, social, cultural etc.

2.2.2.3 Enfoques sobre el empleo

El empleo, se ha estudiado a partir de varias escuelas del pensamiento económico dentro de ellas encontramos a los siguientes: la escuela Clásica, la escuela Neoclásica, la Keynesiana y la Marxista.

2.2.2.4 El empleo según la teoría clásica

Según (García, 2016):

Son llamados clásicos dentro de la economía política burguesa aquellos economistas que con sus teorías sentaron las bases, los principios de la historia económica. La ciencia económica clásica comienza con el desarrollo del capitalismo, abarcando el período de finales del siglo XVII hasta el primer cuarto del siglo XIX, siendo esta etapa considerada como la única verdaderamente científica de la economía política burguesa (pág.21).

Es así que dentro de sus principales representantes se encuentra Adam Smith y David Ricardo.

- **Adam Smith y el empleo**

Según (Cano, 2008) menciona que “Smith solamente esboza el problema del empleo en el contexto de su teoría del salario, no constituyendo el objeto específico de su investigación”(Pag.3).

Por lo tanto, según (Calva, 2007) afirma que para Smith existe una estrecha relación entre la variación del salario y el empleo, lo que puede sintetizarse en la siguiente afirmación:

Los salarios cambian en proporción inversa a lo gasto del empleo. Los salarios varían en proporción directa al costo de su aprendizaje como la educación en las artes y en las profesiones liberales, aun es más largo y costosa. Los salarios cambian en proporción contraria a la continuidad del empleo. (Pag.165)

- **David Ricardo y el empleo**

Según (López, 2013) manifiesta que “Ricardo tenía conciencia de que con el desarrollo de las máquinas éstas sustituirían al hombre como mano de obra, es decir, con la incorporación de las máquinas al proceso productivo el nivel de mano de obra necesaria sería menor, pero a la vez creía que esa mano de obra sustituida, encontraría trabajo más adelante, aunque en los primeros momentos traería sus inconvenientes”.

De esta forma si el propietario de los medios de producción, al utilizar las nuevas maquinarias logra obtener el ingreso neto, estará estimulado a aumentar la demanda de trabajo y por tanto, se incrementará la producción de ciertos bienes y servicios. Esta es la ocupación preferentemente burguesa; reconoce las refutaciones entre obreros y terratenientes al admitir el empeoramiento de la situación de la clase obrera, pero en todo momento los obreros no pueden resolver ellos mismos su destino.

- **El empleo según la teoría neoclásica**

Según (Céspedes, 2004) menciona que “los neoclásicos le otorgan un papel fundamental al mercado, pues lo consideran el mejor distribuidor de los recursos”. (Calva, 2007) complementa a lo antes mencionado, argumentando que “la teoría de la competencia basada en el *laissez-faire*, el paro se debe, bien a una interferencia del gobierno en el libre juego de las fuerzas del mercado, o generalmente, a prácticas monopolísticas”.

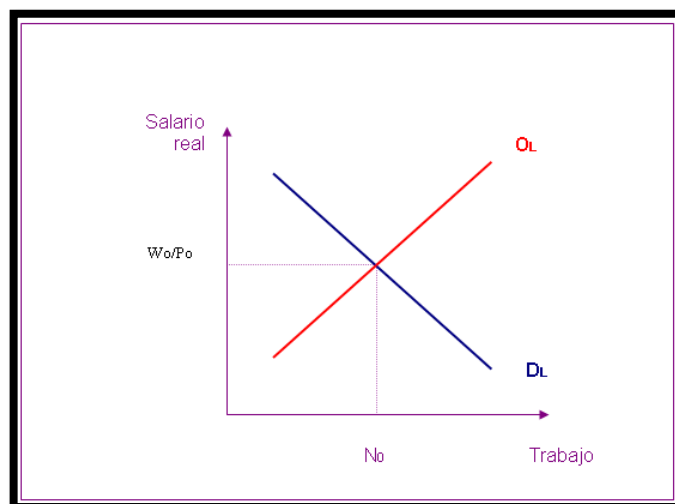
Por lo tanto, solo con que el gobierno se abstuviera de intervenir en los asuntos económicos mediante la legislación social, los subsidios, los derechos arancelarios, etc. y abandonara el campo a la iniciativa privada y a la libre contratación en el mercado, se aseguraría automáticamente un alto nivel de ocupación. (Oxford. U, 1948). Reducido a su expresión teórica tal como menciona (Samuelson, P. y Nordhaus W., 2010) que “El paro existe porque los salarios son demasiados altos, este nivel, indebidamente alto se mantiene por las prácticas monopolísticas de los sindicatos obreros, e indirectamente por el sistema de distribución que garantiza un nivel mínimo”.

En lo concreto, si se suprimieran estas restricciones, la competencia obligaría a los salarios a descender hasta el nivel en que resultara provechoso para los empresarios emplear más trabajo. (Blanchard, Olivier y Perez Enri., 2007) consideran “como verdaderos neoclásicos a Marshall y a Pigou debido a que ellos sentaron las bases de la llamada economía moderna”.

En síntesis, la relación entre el nivel de ocupación y el salario real es inversamente proporcional, lo que quiere decir que a media que aumente el salario real, menor será el nivel de ocupación y viceversa”. Para Keynes, la teoría de la ocupación que planteó el profesor Pigou, es la única descripción detallada que existe de la teoría clásica de trabajo, donde su objetivo se entra en la creación del empleo. En consecuencia la teoría neoclásica del empleo parte de la igualdad en el mercado de trabajo, pues plantea que el nivel de empleo

es explícito mediante la igualdad de la demanda de trabajo (DL) y la oferta de trabajo (OL). Las dos expresiones expresan una relación entre los salarios, los costes y el empleo.

Ilustración 6: Oferta y Demanda de trabajo según la teoría neoclásica.



Fuente: (Blanchard, Olivier y Perez Enrri., 2007)

Según (Blanchard, Olivier y Perez Enrri., 2007) mencionan que “ La curva de demanda de trabajo (DL) es decreciente, lo que significa que a medida que disminuya el salario real (W/p) aumentará la cantidad demandada de trabajo. La curva de oferta de trabajo (OL) es creciente, pues a medida que aumenta el salario real aumentará también la cantidad de trabajo ofertada”. Por lo tanto, el equilibrio en el mercado de trabajo se alcanza cuando $DL = OL$, y esto ocurre en el punto E, donde N_0 corresponde al nivel de pleno empleo.

- **El empleo según la teoría Keynesiana**

Según (Parkin, 2007) hace referencia al principio de Keynes sobre el empleo señalando que:

La mayoría de los economistas habían estudiado el proceso económico a partir de la existencia de un determinado nivel de ocupación y era importante saber por qué existe ese nivel de ocupación y no otro. De esa forma, para explicar las causas del desempleo se basa en el principio de la demanda efectiva, categoría que constituye la base del modelo keynesiano y, en el centro de ésta la propensión marginal a consumir, en donde la ley psicológica tiene un papel fundamental, la que plantea que los hombres están dispuestos, por regla general y como promedio, a aumentar su consumo a medida que su ingreso crece, aunque no en la misma proporción.

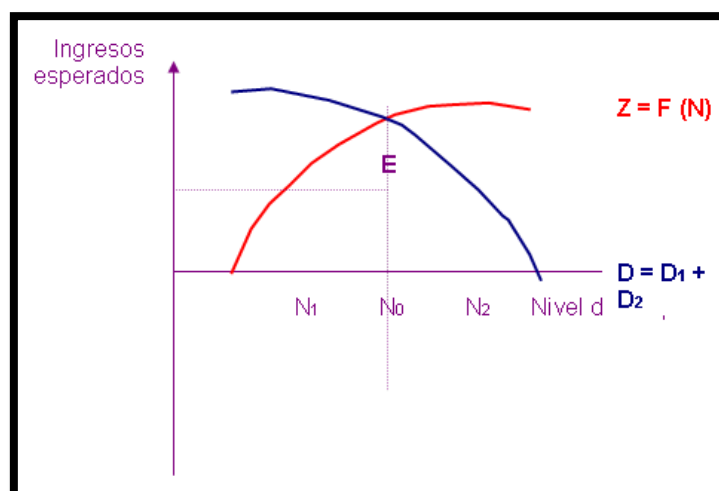
Por lo anterior se plantea que en el centro de la teoría keynesiana está la subjetividad del individuo, demostrando la influencia del subjetivismo neoclásico (Calva, 2007). Para Keynes, el nivel de ocupación queda determinado por el equilibrio entre la oferta global y la demanda global, es decir, donde ambas funciones se interceptan, por lo que el desempleo quedaría resuelto cuando se cierra la brecha donde la curva de oferta es mayor que la curva de demanda (Case, K. Ray, f, 2008).

Según (Cano, 2008), menciona que “la demanda global expresa el nivel de ingresos y por tanto, el beneficio obtenido por los empresarios; a su vez la oferta expresa el nivel de rendimiento que se obtiene a medida que varía el nivel de ocupación”. Es así que mientras la demanda sea mayor que la oferta o los ingresos mayores que los rendimientos, no existirá desempleo, pues los empresarios seguirán aumentando el número de trabajadores como único factor variable para aumentar sus ingresos (aplicando el principio de *ceteris paribus*) (Céspedes, 2004).

Entonces en el punto donde la demanda es igual a la oferta, los ingresos obtenidos coinciden con los rendimientos, por lo que es aquí donde queda fijado el nivel de ocupación, pues después de este punto, cada unidad adicional de factor trabajo incrementado, dará rendimientos en la producción que excede el nivel de ingresos que se pueden obtener, pues no habrá demanda en el mercado que pueda ofrecerlos. Por lo que si los empresarios desean seguir teniendo beneficios tendrán que variar otros factores que intervengan en la producción como el capital, la tierra, la tecnología, etc. (Resico, 2009).

En síntesis, para Keynes, la brecha que determina el nivel de desempleo se elimina mediante el incentivo del consumo y de la inversión, ya que, al aumentar estos componentes, aumentaría la demanda global, porque ella está compuesta por la sumatoria de la demanda de consumo (D1) y la demanda de inversión (D2).

Ilustración 7: Oferta y demanda de trabajo según la teoría keynesiana.



Fuente: (Resico, 2009)

En N_1 , la demanda es mayor que la oferta ($D > Z$), por lo que habrá un estímulo a la ocupación. En el punto donde la demanda se iguala a la oferta ($D = Z$) queda fijado el nivel de ocupación, porque este es nivel preciso en el cual las esperanzas de ganancia de los empresarios alcanzan el máximo. N_0 es el punto de la demanda efectiva. Después de ese punto (en N_2), la oferta será mayor que la demanda ($D < Z$), aumentando la brecha entre estas dos curvas y por tanto aumentando el desempleo (Blanchard, Olivier y Perez Enrri., 2007).

De hecho, para que haya empleo tiene que existir inversión y ésta solo se realiza si existen ingresos. Según el esquema lógico del modelo keynesiano, con los ingresos se pueden realizar dos cosas, consumirlos o invertirlos, donde el consumo está dado por la propensión marginal a consumir, ya sea en bienes o en servicios, mientras que la inversión está dada por el incentivo a invertir, que está dado por la tasa de interés, la que a su vez está determinada por la liquidez y la cantidad de dinero.

Según (Keynes, 1976) manifiesta que:

La ocupación solamente puede aumentar pari passu³ con un crecimiento de la inversión, a menos, desde luego, que ocurra un cambio en la propensión a consumir; porque desde el momento en que los consumidores van a gastar menos de los que importa el alza de los precios de oferta total cuando la ocupación es mayor, el aumento de ésta dejará de ser costeable, excepto si hay un aumento de la inversión para llenar la brecha. De estas ideas surge la

³ Lo que suele traducirse como “en igualdad de condiciones”, “al mismo nivel”, “con igual fuerza”, o “tratado del mismo modo” y, por extensión, “en forma equitativa”, “en forma imparcial y sin preferencias

implementación del modelo conocido como keynesiano o de Estado de bienestar, que se fundamenta en la liquidación del liberalismo y se apoya en el intervencionismo estatal, donde el Estado debe ser un inversionista importante para animar el mercado y la economía. (Pag.101)

Por lo tanto (Barro, 2010):

Keynes propuso la inexistencia de mecanismos de ajustes automáticos que permitan a la economía recuperarse de las recesiones. Afirmaba que el ahorro no invertido prolonga el estancamiento económico y que la inversión de las empresas de negocios depende de la creación de nuevos mercados, nuevos adelantos técnicos y otras variables independientes del tipo de interés o del ahorro". Por lo tanto, puesto que la inversión empresarial fluctúa, no se puede esperar que pueda preservar un alto nivel de empleo y unos ingresos estables.

(Blanchard, Olivier y Perez Enrri., 2007) mencionan que “Keynes planteaba sobre el gasto público, afirmando que debe compensar la insuficiente inversión privada durante la recesión, es aquí donde el Estado juega un papel fundamental, al tomar medidas que hagan que la tasa de interés de la esfera de la especulación sea menor que la tasa de rendimiento en la esfera real, ya que ésta es la única que genera empleos”. Es así que, es necesario incrementar el nivel de ingresos de los trabajadores, para que puedan consumir, pero al mismo tiempo, puedan ahorrar y por tanto incrementar las inversiones, partiendo del supuesto de que el ahorro es igual a la inversión.

En síntesis, esto solo se logra por la labor del Estado como ente moderador del mercado y de la economía en su conjunto, incrementando el empleo a través de obras estatales como carreteras, hospitales, puentes, etc. La plena ocupación refleja a una economía donde solo existe un mínimo de desempleados involuntarios.

- **El empleo según la teoría marxista.**

Según (Blanchard, Olivier y Perez Enrri., 2007) menciona que

Marx trata del problema de empleo a partir del análisis del proceso de acumulación capitalista. La acumulación capitalista genera un proceso de exclusión de mano de obra que tiende a formar una reserva permanente de personas, a través de una progresiva sustitución de mano de obra por maquinaria, lo que coincide con las ideas de Ricardo sobre la introducción de nuevas maquinarias. De esa manera posibilita frenar la tendencia alcista de los salarios, promotora de una demanda de mano de obra que creciera al mismo ritmo que la acumulación. Dicha reserva de mano de obra sirve como reserva en sí misma para los períodos de expansión capitalista y a la vez como mecanismo de presión para la baja de los salarios.

La acumulación genera un excedente de mano de obra, denominada desempleo natural, pero a la vez, precisa de él para continuar la acumulación: es causa y condición de la acumulación capitalista. Dice Marx en el Capital: “El aumento del capital lleva consigo el aumento de su parte variable, es decir, de la parte invertida en fuerza de trabajo. Una parte de la excedente invertida en fuerza de trabajo. Una parte de la ganancia invertida necesariamente tiene que volver a ser parte de del capital neto variable. Si suponemos que, sin alterar las demás circunstancias, la composición del capital permanece invariable, es evidente que la demanda de trabajo de los obreros crecerá en proporción al capital y con la misma rapidez con que este aumente, la acumulación del capital supone, por tanto, un aumento del proletariado”. (Marx, 1973, Pág. 557)

Por otra parte (Barro, 2010) manifiesta que:

Los salarios tienen una relación inversa con las ganancias de los capitalistas o empresarios, pues el aumento de los salarios genera una baja de la tasa de ganancias. Esta situación trae como consecuencia que los empresarios tengan que decidirse entre invertir más o no. Si toma la primera opción el volumen global de ganancias obtenidas puede compensar la disminución porcentual de la tasa de ganancia y, la disminución de la inversión capitalista inicia un ciclo descendente de la economía, un excedente de trabajadores y, finalmente, una baja de los salarios y una recuperación de la tasa de ganancias.

Así mismo, según (Arango, et al, 2008.) manifiesta que:

La teoría neoclásica del empleo ha predominado en el pensamiento económico por más de un siglo, además de ser la más conocida y divulgada en el mundo académico, por tal razón la tomamos como teoría base para la comparación entre las diferentes teorías sobre el empleo (la propia neoclásica, la keynesiana y la marxista). La teoría neoclásica defiende el criterio de la mano invisible, donde de forma automática los mecanismos del libre mercado regulan la igualdad entre la oferta y la demanda de trabajo, manteniendo la economía en el equilibrio de pleno empleo.

Es así que para sus representantes los altos salarios provocaban un aumento de la oferta de trabajo, estos eran rígidos debido a la intervención del Estado y de los sindicatos y por tanto eran los causantes principales del desempleo.

Cuadro 1 Comparación de las teorías del empleo.

COMPARACIÓN DE TEORÍAS		
Teoría neoclásica	Teoría keynesiana	Teoría marxista
Rigidez de los salarios por la intervención del Estado y el sindicato que no dejan que el mercado de trabajo automáticamente retorne al equilibrio (OL = DL)	Insuficiente demanda agregada, fundamentalmente, en el componente más volátil de la misma, que era la inversión privada de los empresarios.	Proceso de reproducción del capital, es inherente al sistema de acumulación capitalista.
<ul style="list-style-type: none"> • Friccional • Estructural • Cíclico 	Comparte las clasificaciones de los neoclásicos, pero introduce la categoría de desempleo involuntario.	El desempleo tiene una parte coyuntural o cíclica y un aparte estructural. Los subdivide en: <ul style="list-style-type: none"> • flotante • intermitente • latente • crónicos
Para que los salarios descieran hasta su nivel de equilibrio se debe poner en práctica la flexibilización del mercado de trabajo, eliminando de hecho la rigidez.	Intervención del Estado para completar la insuficiencia de demanda pública adicional, favoreciendo las ventas y la producción de las empresas. Proponía que el Estado gastase más sin necesidad de recaudar más impuestos, sino mediante la estrategia de incurrir en déficits públicos sucesivos.	Los marxistas defienden al estado como el mejor regulador y distribuidor de los recursos, pero que represente al proletariado. Desaparición del capitalismo e instauración del socialismo.

Fuente: (Barro, 2010).

Elaborado: José Luis Cepeda.

2.2.2.5 La tasa natural de desempleo

Según (Marinakis, 1998), menciona que, en los modelos neoclásicos de la economía, “La tasa natural de desempleo es la tasa de desempleo de equilibrio hacia la cual tiende a dirigirse la economía a largo plazo”. Por lo tanto, es una concepción establecida inicialmente por M. Friedman y E. Philips y no contempla la posibilidad de que exista desempleo fraccionario,

ya que en la igualdad competitivo la firmas estarán sobre su curva de demanda de trabajo y los obreros sobre su curva de oferta.

Según (Calva, 2007) manifiesta que:

El valor concreto sí puede variar entre las distintas economías, pero sólo en función de los determinantes de estas curvas de demanda y oferta (por ejemplo, será mayor si los impuestos sobre el trabajo son elevados y desincentivan su oferta, o si determinadas interferencias en el funcionamiento del mercado de trabajo como las regulaciones públicas impiden que se alcance el óptimo).

Por tanto, las medidas económicas aplicadas para reducir la tasa desempleo a largo plazo que sufre una economía no deben ser medidas expansivas por el lado de la demanda ya que a largo plazo sólo generarían más inflación, lo que a su vez sería indispensable son las medidas estructurales por el lado de la oferta.

Un concepto similar a éste que se desarrolló después, según (Blanchard, Olivier y Perez Enri., 2007) afirman que, “La tasa de paro no es aceleradora de la inflación (NAIRU, considerada como la tasa de paro de equilibrio a largo plazo, y de ella se deriva del funcionamiento de un mercado de trabajo influido por factores institucionales que hacen que la competencia no sea perfecta, y es compatible con la existencia de desempleo involuntario”.

En síntesis, el concepto de tasa natural de desempleo está muy relacionado con el debate en torno a la pendiente de la Curva de Phillips (relación entre tasa de paro y tasa de inflación): si se acepta la existencia de una tasa natural, la Curva de Phillips se vuelve vertical a largo plazo (Barro, 2010).

La tasa natural de desempleo va acompañada de un **nivel natural de empleo**, que es el nivel de empleo existente cuando el desempleo es igual a su esa natural. Según (Parkin, 2007) menciona que, mediante una ecuación, la relación entre el desempleo, el empleo y la población activa. Sea U el desempleo, N el empleo y L la población activa.

En ese caso (Parkin, 2007) establece la siguiente ecuación:

$$u \frac{U}{L} = \frac{L-N}{L} = 1 - \frac{N}{L}$$

El primer camino se deriva del axioma de la tasa de desempleo, u . El segundo se deduce que, de acuerdo con la definición de la población activa, el nivel de desempleo, U , es igual a la población activa, L , menos el empleo, N . El tercero se deduce de la simplificación de la fracción. Reuniendo los tres pasos, la tasa de desempleo, u , es igual al menos el cociente entre el empleo, N , y la población activa, L . Reordenando los términos para hallar el empleo en función de la población activa y de la tasa de desempleo, tenemos que:

$$N = L(1 - u)$$

El empleo, N , es igual a la población activa, L , multiplicada por 1 menos la tasa de desempleo, u . Por lo tanto, si la tasa natural de desempleo es u nivel natural de empleo, Nn , viene dado por:

$$Nn = L(1 - Un)$$

2.2.3 DEL EMPLEO A LA PRODUCCIÓN.

Según (Parkin, 2007) “el nivel natural de empleo va acompañado de un nivel natural de producción, que es el nivel de producción con el que el empleo es igual al nivel natural de empleo”. Dada la función de producción ($Y \square N$), es más fácil hallar el nivel natural de producción, Yn , que viene dado por:

$$Yn = Nn = L(1 - Un)$$

Empleando la ecuación anterior y las relaciones entre la tasa de desempleo, el empleo y la producción que acabamos de obtener, el nivel natural de producción satisface la siguiente ecuación:

$$F\left(1 - \frac{Yn}{L}, z\right) = \frac{1}{1+u}$$

El nivel natural de producción, Y , es tal que en la tasa de desempleo correspondiente ($un \square 1 \square Yn/L$), el salario real es igual a precios y al nivel efectivo de precios. En ese caso según (Samuelson, P. y Nordhaus W., 2010), menciona lo siguiente:

- El salario real elegido en la fijación de los salarios es una función decreciente de la tasa de desempleo.
- El salario real que implica la fijación de los precios es constante.

- Para que haya equilibrio en el mercado de trabajo el salario real elegido en la fijación de los salarios debe ser igual al salario real que implica la fijación de los precios.
- Esta condición determina la tasa de desempleo de equilibrio.
- Ésta tasa de desempleo de equilibrio se conoce con el nombre de tasa natural de desempleo.
- La tasa natural de desempleo va acompañada de un nivel natural de empleo y de un nivel natural de producción.

2.2.3.1 Definición de los indicadores económicos de empleo

Según (Cano, 2008), menciona que los indicadores económicos son:

“Son importante para el control de sostenibilidad de las familias de un país, de igual forma arroja resultados que permiten evaluar los planes de gobierno de un país y el impacto social que éste genera. Es así que las características de los niveles de empleo basan en una clasificación de la población según criterios económicos que distingue a quienes tienen capacidad laboral y, entre estos, a quienes están o no ocupados. Con base en esta clasificación se pueden obtener diferentes indicadores que permitan analizar el estado de ocupación laboral en un territorio y establecer comparaciones interregionales. Además, los indicadores laborales pueden complementarse con algunas clasificaciones de los ocupados según su actividad económica o posición ocupacional para obtener una descripción detallada de la estructura del empleo.” (Pag.3)

Según la (Organización Internacional De Trabajo, 2009) menciona los siguientes indicadores para alcanzar los objetivos del milenio:

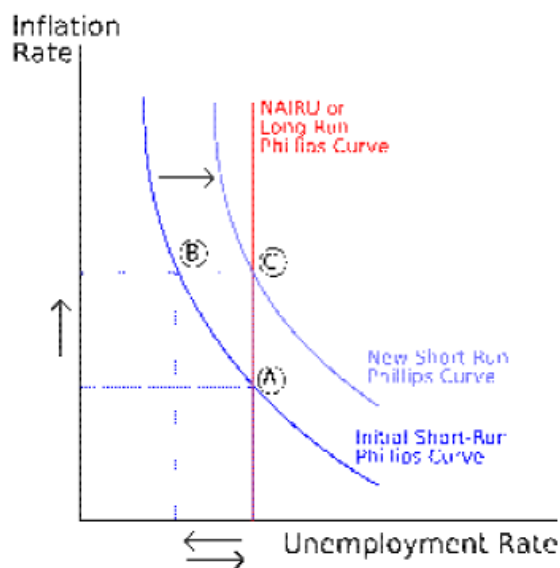
- Tasa de crecimiento de la productividad trabajo (PIB por persona empleada)
- Relación empleo-población
- Proporción de la población ocupada que vive por debajo de índice de pobreza
- Proporción de la población que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar con respecto al empleo total (tasa de empleo vulnerable)

2.2.3.2 Inflación y Desempleo: Curva de Phillips

Quién formuló esta idea por primera vez fue el Economista neozelandés A.W Phillips⁴, en 1958 y de esta forma se estableció el nombre de la conocida curva de Philips. Según (Parkin, 2007) dicha curva “No es más que la representación gráfica que mide una relación inversa entre la inflación y el desempleo, a través de una curva decreciente (es decir, va hacia abajo) en el que se coloca el nivel de inflación en el eje vertical (eje de ordenada) y la tasa de desempleo en el eje horizontal (eje de abscisas)”.

Por lo tanto, la curva de Phillips concierne la inflación con el desempleo y formula un apartado dirigida a la estabilidad de precios. Es así que, es necesario un cierto nivel de inflación a fin de disminuir los problemas de ocupación. La teoría fue aplicada en muchos países para manejar niveles de empleos bajos, que a su vez soportaban una inflación alta. De tal forma durante el tiempo han demostrado un trade-of, es decir un país puede tener simultáneamente inflación y un nivel de desempleo en crecimiento, este fenómeno se le conoce como la estanflación.

Ilustración 8: Curva de Phillips a corto y largo plazo.



Fuente: (Barro, 2010)

Esta curva describe acertadamente la experiencia de los EEUU en los años 1960 donde la política de control de la inflación originó una contracción en la economía, incrementando el desempleo. Sin embargo, esta curva no resulta aplicable al fenómeno que experimentó dicho

⁴ Alban William Phillips nació en Te Rehunga, Nueva Zelanda, en la isla norte del país, el 18 de noviembre de 1914, de un padre granjero y una madre profesora de escuela. Antes de terminar el colegio, inició sus viajes, primero a Australia, trabajando como cazador de cocodrilos y director de sala de cine y, posteriormente, a los 23 años, buscando su vida en China y Rusia, durante la invasión china de Japón, llegando al Reino Unido en 1938, donde estudió ingeniería eléctrica.

país en los años 1970, de estanflación, donde surgió una alta inflación junto con un estancamiento económico.

Según (Parkin, 2007), manifiesta que:

Existen nuevas teorías, como la de expectativas racionales (Robert Lucas, Thomas Sargent y Robert Barro) y el NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment o tasa de desempleo no aceleradora de la inflación) surgieron para explicar situaciones como la de estanflación. La última teoría, también conocida como la de tasa natural de desempleo distinguía entre una Curva de Phillips (CP) a corto plazo y otra a largo plazo. La CP a corto plazo sería como una CP normal pero desplazada según las expectativas cambian. A largo plazo, sólo una tasa de desempleo (la NAIRU o tasa natural) es coherente con una tasa de inflación estable. La CP a largo plazo, por lo tanto, sería vertical, así que no habría relación entre la inflación y el desempleo.

La relación expresada mediante la curva determino "tasa de sacrificio" establece que la cantidad de puntos porcentuales de producción anual perdida en el proceso de reducir la inflación aumenta en un punto porcentual. Su aplicación en el mundo real se llevó a cabo por los Estados Unidos en 1979 tras los problemas presentadas por la política de la OPEP. Paul Vocker, presidente del FED en la época citada, decidió disminuir la tasa de inflación sufrida (10%) en el estancamiento del crecimiento de la economía del país lo cual resultó en la mayor crisis económica sufrida por EEUU desde la gran depresión (Resico, 2009).

En consecuencia, cabe manifestar que dicho dilema entre inflación y desempleo explicada por la curva de Phillips sucede de forma estructural en cada economía. En el caso de que los regímenes intenten aumentar mediante su política económica la relación esfumarse. La evidencia fue probada inadvertidamente por la economía estadounidense al incrementarse su expendio público con motivo de la guerra de Vietnam, hasta entonces "curva" de Phillips pasó a ser un aglutinado de datos fortuitos donde no se aprecia ninguna directriz o relación entre las variables de inflación y desempleo.

2.2.4 SALARIO Y EMPLEO EN EL ECUADOR

2.2.4.1 Marco legal de empleo

Las variables laborales en el Ecuador muestran los problemas estructurales que la economía ecuatoriana presenta. Es así que el aparato productivo durante la historia republicana se ha mostrado insuficiente para absorber una oferta creciente de empleo. Asimismo, en los años 90, en el marco de la reducción del Estado y la búsqueda de una mayor flexibilización se fue cambiando la estructura del mercado laboral. La precarización se profundizó con la tercerización e intermediación laborales, eliminada posteriormente con el mandato 8 de la Asamblea Constituyente en mayo del año 2008 (Banco Central del Ecuador, 2015).

Según el (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en el Art: 326 manifiesta el derecho al trabajo en los siguientes principios:

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*

Por otra parte, en la misma (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en el Art: 332 manifiesta que:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Es decir que, en la carta magna de la República del Ecuador, garantiza como algo soberano al trabajo, y reconoce al ser humano como fin. Cualquier forma de trabajo es amparada en instancias legales, ya sea por su género, edad, etnia, posición y religiosa y si fuesen alteradas existen también órganos regulares que lo controlan, sus diferentes falencias.

También la (Ley Orgánica del trabajo, 2013) menciona lo siguiente:

- **Jornadas Laborales:**

La jornada laboral en el Ecuador corresponde a 40 horas de trabajo en la semana, y ocho horas de trabajo diarias, las horas suplementarias y extraordinarias serán percibidas en caso de cumplirlas.

- **Horas de trabajo diurna y por semana:**

- Jornada diurna normal: 8 horas
- Semana de trabajo: 40 horas

- **Costos de horas extras y suplementarias:**

- Jornada nocturna: Salario + 25%
- Hora suplementaria: Salario + 50%
- Hora extraordinaria: Salario + 100%

Según el reglamento del Código de trabajo la jornada nocturna va desde las 19H00 hasta las 6h00 del día siguiente. Así mismo, se entiende a las horas adicionales cuando se excede del horario normal, durante el día o hasta las 24h00, las horas adicionales van entre las 24h00 y 6h00 del día siguiente.

En conclusión, la estructura del mercado de trabajo en el país ha cambiado como consecuencia de las transformaciones institucionales y legales que han buscado ajustar el mercado de trabajo y reducir el tamaño del Estado, en el marco de un modelo de mayor apertura y desbloqueo económico. Parte de estos cambios se reflejan mayoritariamente en un aumento del sector informal y en una mayor precariedad del empleo, pero también ha afectado el desempleo. El desempleo es una preocupación social, y además es considerada un mal natural para la economía de todos los países.

2 2.2.4.2 Clasificación de los salarios en el Ecuador

Los salarios según la (Ley Orgánica del trabajo, 2013), establece la siguiente clasificación:

- **Salario base.** - Cantidad de dinero que recibe el trabajador por su trabajo y que se encuentra especificada en un tabulador.
- **Salario mínimo.** - Es el salario de menor cantidad que la ley permite pagar a un trabajador. Representa el costo de producción de fuerza de trabajo simple y se integra por los gastos de existencia y reproducción del obrero y su familia.

- **Salario por tiempo.** - Es aquel que se calcula sobre la base de unidades de tiempo.
- **Salario por obra determinada.** - Es aquel que se calcula sobre la base de la terminación de un trabajo específico.
- **Salario relativo.** -Proporción que recibe el trabajador directo por su trabajo en comparación con la parte que recoge el capitalista (ganancia) y que acumula como capital.
- **Salario máximo.** - Es el que puede obtener un trabajador como tope y no podrá ganar más en esa organización donde labora.
- **Salario promedio.** -Conjunto de los ingresos de todos los asalariados, dividido entre el número de trabajadores.
- **Salario contractual.** -Es aquel que está determinado en el contrato colectivo de trabajo.

El tema de estudio abarca específicamente de los salarios mínimos establecidos en el Ecuador según la normativa legal vigente.

2.2.4.3 Modelo para estimar la incidencia del Salario mínimo en el nivel de empleo.

El modelo econométrico MCO (Mínimos Cuadrados Ordinarios) lineal, que se han aplicado para medir la relación de los salarios con el nivel de empleo, fueron realizadas en estudios empíricos de varios países, un caso ejemplar data en México. Además, la metodología utilizada por Johansen, se han replicado en los países como: Colombia, y Perú.

Por lo tanto, en el método econométrico de Johansen, es un modelo fácil de aplicar por la existencia de los datos a la mano, que se utilizan las siguientes variables: Salarios mínimos reales, índice de producción industrial, producto interno bruto, formación bruta de capital fijo. Todos los países antes mencionados, han utilizado esta metodología debido a que los datos y la aplicación econométrica no son muy complejos. Estudios recientes muestran que existen otros métodos econométricos complejos que se aplicaron utilizando modelos estacionales con series de tiempo, pero por la falta de datos en el Ecuador no se han podido aplicarlas.

Para medir la incidencia de los salarios mínimos en el nivel de empleo, en el Ecuador durante el periodo 2007 al 2015, se utilizó la misma metodología tradicional de Johansen. **El modelo MCO** (Mínimos Cuadrados Ordinarios) o **mínimos cuadrados lineales** es el nombre de un

método para encontrar los parámetros poblacionales en un modelo de regresión lineal. Según (Gujarati, D y Dawn C, 2010, pág. 34) este método “minimiza la suma de las distancias verticales entre las respuestas observadas en la muestra y las respuestas del modelo”.

Los supuestos claves que deben cumplir para llevar a cabo una regresión lineal son (Gujarati, D y Dawn C, 2010, págs. 321,22):

- La varianza de los errores debe ser homocedásticos.
- Las variables explicativas deben ser ortogonales a los residuos, es decir, no comparten información.
- Los errores no deben estar correlacionados entre sí.

La especificación económica del modelo se plantea de la siguiente forma:

$$NE_t = f(SM_t, IPI_t, PIB_t, FBKF_t) \quad (1)$$

Dónde:

- NE_t:** Niveles de empleo en el periodo t.
SM_t: Salario Mínimo en el periodo t.
IPI_t: Índice de producción industrial en el periodo t.
PIB_t: Producto Interno Bruto Real en el periodo t.
FBKF_t: Formación Bruta de Capital Fijo en el periodo t.

2.2.4.4 Pruebas de rigor de los supuestos MCO- Modelo no Spuria

El modelo MCO, se basa en unos supuestos que deben ser cumplidas al elaborar un modelo. Ya que si no se cumplen es considerado un modelo Espuria, es decir que no tiene nada de relación lógica entre las variables dependientes e independientes. Las pruebas más importantes son las siguientes con sus respectivos Test (Monteverde, E y Rengifo, E., 2011, pág. 350):

2.2.4.5 Prueba de ANOVA- Análisis de Varianza

Esta prueba trata de comprobar si el modelo planteado, asume la relación entre dos o más variables adecuadamente a través de una función lineal. Es decir, sirve para estudiar si los datos se ajustan a modelo lineal que se ha planteado. Para realizar esta prueba se utiliza el test de ANOVA, en la cual resultados obtenidos se basan en el p-valor. Si el p-valor es menor que el nivel de significancia de la prueba, rechazar la H_0 , de manera contraria no rechazar la hipótesis nula (Monteverde, E y Rengifo, E., 2011, pág. 350).

2.2.4.6 Prueba de Homocedasticidad- $\text{Var}(E) = \Sigma^2$

Este supuesto asume que la varianza de los errores es constante y finita, si esta condición no es satisfecha se afirmará que los errores son heterocedásticos. La homocedasticidad, en el caso del modelo MCO con k variables, se puede apreciar mediante un gráfico de dispersión entre la variable exógena y el error estimado a esto se le llama el test gráfico, pero para determinar numéricamente la más utilizada es el test de White. La presencia de la heterocedasticidad no tiene ningún efecto en los coeficientes estimados, los que continuarán siendo insesgados. Sin embargo, ya no serán eficientes, es decir, que no tendrán la mínima varianza entre todos los estimadores insesgados.

El test de White trata de observar si los errores estimados siguen algún patrón predeterminado de acuerdo a los cambios de las variables explicativas, las variables explicativas elevadas al cuadrado (Monteverde, E y Rengifo, E., 2011, pág. 353).

2.2.4.7 Prueba de no autocorrelación- $\text{Cov}(\epsilon_i - \epsilon_j) = 0$

Este supuesto establece que los errores de la regresión no deben de ser seriamente correlacionadas, es decir, que los errores en el periodo i, no deben depender de los errores en cualquier otro periodo j. Existen diversos test pero los más utilizados son el test gráfico que solamente se puede ver la sospecha de autocorrelación, el test de Durbin Watson que determina numéricamente si existe o no autocorrelación, y el test de Breusch-Godfrey que corrige la existencia de la autocorrelación en caso de que la haya (Monteverde, E y Rengifo, E., 2011, pág. 361).

El test de Durbin Watson debe tener un valor de 0,85 aproximadamente para que no exista autocorrelación. Heterocedasticidad, por lo tanto, la presencia de autocorrelación no afecta la propiedad de insesgamiento de los coeficientes. Sin embargo, ante la presencia de autocorrelación los parámetros estimados no serán eficientes. Esto significa que las inferencias serán incorrectas.

2.2.4.8 Prueba de Normalidad- $E \sim N(0, \Sigma^2)$

Este supuesto afirma que los errores se distribuyen como una normal con media cero, varianza constante y que no existe autocorrelación. Es importante recalcar que la distribución normal es completamente descrita por sus dos parámetros (la media y la varianza). Existen diversos test, pero la más utilizada es el del Jarque Bera.

El test de Jarque Bera, se basa en el tercer y cuarto momento de una distribución. El tercer momento de la distribución se relaciona con la simetría de la función y el cuarto momento con la kurtosis (ancho de las colas) de la función. Si los errores efectivamente se distribuyen como una normal, el tercer momento debe ser cero y la kurtosis igual a 3 (Monteverde, E y Rengifo, E., 2011, pág. 369).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

3.1 MÉTODO.

3.1.1 HIPOTÉTICO DEDUCTIVO

En la investigación se utilizó el método hipotético deductivo ya que se basa en los siguientes pasos:

- 1) Se determinó la relación teórica de las variables salario mínimo y empleo, así como los conceptos, principios y lineamientos que cada una posee.
- 2) Posteriormente se recopiló, en fuentes secundarias, la información de las dos variables en estudio: salario mínimo y empleo. En esta primera se empezará a tomar contacto con el problema determinado y se procederá a registrar información estadística significativa sobre el comportamiento de las dos variables en estudio.
- 3) Recopilada y analizada la información de las variables salario mínimo y empleo, se procedió a analizar los estadísticos que se pueden encontrar a partir de un modelo econométrico para determinar la relación existente entre las variables de análisis y, de esta manera, establecer la relación entre las dos variables.
- 4) Se concluyó la investigación con la comprobación de la hipótesis establecida.

3.1.2 ANALÍTICO

Se utilizó el método analítico, puesto que se procedió de la descomposición de la variable salario mínimo, junto con los instrumentos para evaluarla, para luego analizar el impacto de cada instrumento en la evolución y composición del nivel de empleo en el Ecuador

3.1.3 HISTÓRICO

La investigación es histórica puesto que se analizó los acontecimientos que influyen en el establecimiento del salario mínimo en el Ecuador, para evaluar y analizar su impacto en la

evolución del nivel de empleo en el país, tomando en consideración información estadística histórica.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 DESCRIPTIVA

La investigación es descriptiva, puesto que se determinó el comportamiento de los salarios mínimos frente a las variaciones del nivel de empleo en el Ecuador. Por esta razón es necesario disponer la información estadística de las variables expuestas, y posteriormente analizar su evolución y comportamiento.

3.2.2 CORRELACIONAL

Mediante la investigación se determinó la relación que existe entre el salario mínimo y el nivel de empleo en el país, para medir el nivel de asociación que tienen cada variable y cumplir con el objetivo de la investigación que es determinar cómo influyó la variable independiente (salario mínimo) en la variable dependiente (nivel de empleo).

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 NO EXPERIMENTAL

Es de tipo no experimental, porque en el proceso investigativo no existió la manipulación intencional de las variables, es decir, el problema a investigarse será resuelto tal como se presenta en la realidad.

3.3.2 BIBLIOGRÁFICA Y DOCUMENTAL

Para la presente investigación se exploraron diversas fuentes de información: documentos escritos y documentos electrónicos (páginas web) para desarrollar de una manera más óptima el tema tratado, con la finalidad de comprobar los efectos las variables salario mínimo y nivel de empleo, para desarrollar de una manera más óptima el tema tratado.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 POBLACIÓN.

No se aplica la población y la muestra en esta investigación.

3.4.2 MUESTRA

No se aplica la población y la muestra en esta investigación, debido a que es de tipo documental.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 TÉCNICAS

- a) **Técnica de observación:** Se utilizó esta técnica ya que se observaron los problemas planteados tal como es, es decir se observó el mundo real de la relación entre las variables del tema planteado.
- b) **Técnica de fichaje:** Se utilizó esta técnica debido a que los datos requeridos provienen de fuentes secundarias, como son: Banco Central del Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, etc.

3.5.2 INSTRUMENTOS

El instrumento que se utilizó en la investigación fue la guía de observación y la ficha bibliográfica, con las que se pudo resumir la información encontrada en estas entidades, con el fin de realizar todo el proceso investigativo. Adicionalmente se manejó las fichas, que permitió organizar la información de libros, artículos de revistas, periódicos, etc.

3.6 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS.

Para la inferencia estadística y econométrica de los datos se utilizó el software SPSS, y la hoja electrónica Excel. Así mismo para tabular cuadros, gráficos y datos estadísticos con sus respectivas frecuencias y porcentajes se utilizaron paquetes estadísticos. Para la elaboración del informe final se utilizó el paquete Microsoft Office Word.

3.7 DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.7.1 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN EL ECUADOR

3.7.1.1 Empleo por sectores a nivel nacional

Para el período de análisis, el sector formal absorbe, en promedio, el 46,9% de toda la población ocupada, siendo el año 2015 el de mayor representatividad (50,9% del total). Por otro lado, del total de ocupación laboral, la participación del sector informal paso a ser del 40,27% en el año 2015, porcentaje que corresponde a 1,8 millones de personas y representa el 24% de la población económicamente activa del Ecuador, porcentaje bastante alto, que significa que uno de cada cuatro personas (aproximadamente) trabaja en el sector informal de la economía.

Tabla 1 Ecuador: Población ocupada por sector

Período 2007-2015.

Sector	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sector Formal	2.465.390	2.637.032	2.677.452	2.886.143	2.931.886	3.128.664	3.288.614	3.522.316	3.605.511
Sector Informal	2.716.463	2.610.437	2.682.414	2.618.901	2.694.152	2.622.119	2.669.389	2.745.738	1.820.526
Empleo Doméstico	200.662	207.526	207.416	176.220	147.616	158.019	206.296	224.369	919.236
No Clasificados	636.817	550.399	557.853	431.965	531.180	516.038	499.942	428.683	464.148
Total	6.019.332	6.005.394	6.125.135	6.113.229	6.304.834	6.424.840	6.664.241	6.921.106	6.809.421

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

Tabla 2 Ecuador: Tasas de población ocupada por sector.

Período 2007-2015

-Porcentaje-

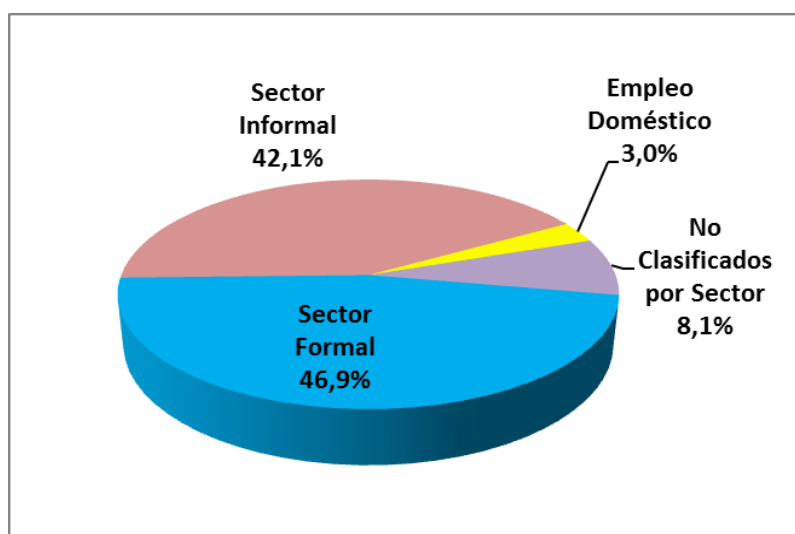
CARACTERÍSTICAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sector Formal	41,0%	43,9%	43,7%	47,2%	46,5%	48,7%	49,3%	50,9%	50,5%
Sector Informal	45,1%	43,5%	43,8%	42,8%	42,7%	40,8%	40,1%	39,7%	40,4%
Empleo Doméstico	3,3%	3,5%	3,4%	2,9%	2,3%	2,5%	3,1%	3,2%	2,7%
No Clasificados por Sector	10,6%	9,2%	9,1%	7,1%	8,4%	8,0%	7,5%	6,2%	6,5%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

Desde el año 2007 al año 2015, la absorción de mano de obra, por parte del sector formal ha incrementado 9,5 puntos porcentuales, que se ve reflejada en la disminución de los otros sectores como el informal (que disminuyó 4,7 puntos porcentuales).

**Gráfico 1 Ecuador: Tasas de ocupación promedio por sector
Período 2007-2015
-En Porcentajes -**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.1.2 Empleo por sectores a nivel urbano

En el Ecuador durante el periodo 2007-2015, dentro del área urbana, la ocupación promedio más alta la muestra el sector formal con un valor de 59,34%: Para el sector formal, su participación más baja en la ocupación fue en el año 2007 (54,1%) y la más alta la experimentó en el año 2012 con un valor de 62,5%.

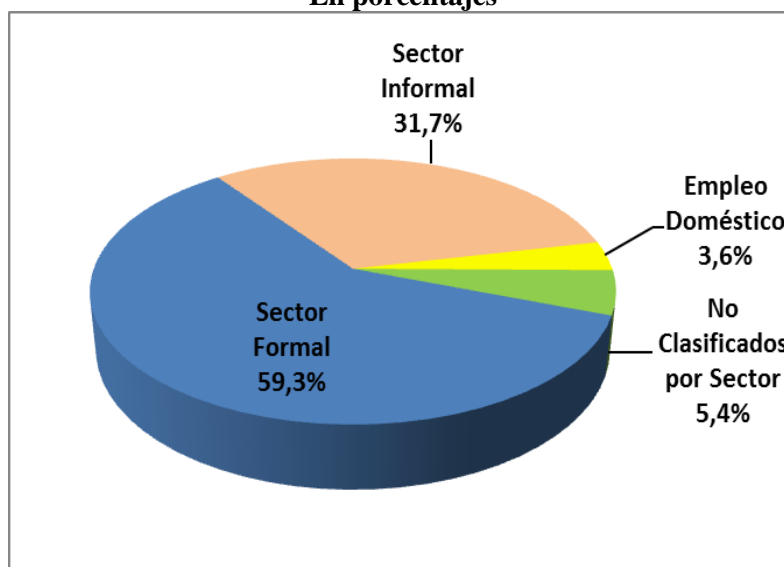
El sector informal urbano, sigue a continuación con un valor promedio, para el periodo 2007-2015, de 31,70%, siendo en el año 2013 el que muestra el menor valor (29,8%) y el año 2007, su mayor nivel de participación (34,0%).

**Tabla 3 Ecuador: Tasas de población ocupada sector urbano
Período 2007-2015
-En porcentaje-**

SECTOR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sector Formal	54,10%	56,20%	57,30%	60,80%	59,90%	62,50%	61,90%	60,60%	60,80%
Sector Informal	34,00%	33,20%	32,60%	31,20%	32,50%	29,80%	29,80%	30,90%	31,30%
Empleo Doméstico	4,30%	4,20%	4,10%	3,40%	2,70%	2,90%	3,60%	3,80%	3,20%
No Clasificados	7,70%	6,40%	6,00%	4,60%	4,80%	4,90%	4,70%	4,70%	4,70%

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

**Gráfico 2 Ecuador: Tasas de ocupación promedio por sector
Período 2007-2015
- En porcentajes -**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.1.3 Resultados para el sector rural

En el Ecuador durante el periodo 2007-2015, la ocupación del sector formal en el área rural muestra valores muy bajos, con un valor promedio de 21,8%. El año 2007 es el de menor representatividad del sector formal (15,5 %) y el año 2014 recupera su importancia con una participación del 31,0%.

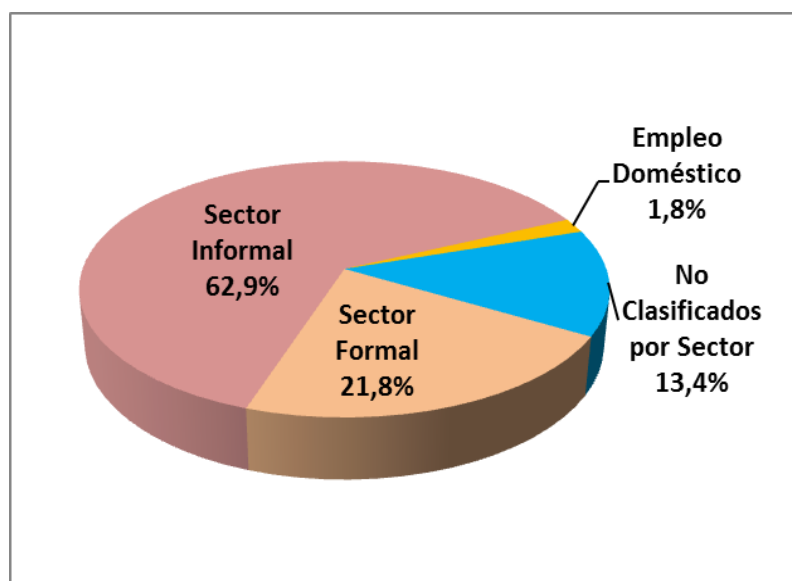
Para el sector informal rural, durante el periodo 2007-2015, su importancia promedio es alta, (62,9%), lo que muestra aún el rezago de los habitantes del sector rural en el mercado laboral. El año 2013, es el año de menor participación en el total (61.1%) y el año 2007 por el contrario es el de mayor representatividad (66,7%).

**Tabla 4 Ecuador: Tasas de población ocupada sector rural.
Período 2007-2015.
-En porcentaje.**

SECTOR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sector Formal	15,50%	19,10%	17,20%	20,50%	19,60%	21,20%	23,60%	31,00%	28,70%
Sector Informal	66,70%	64,20%	65,60%	65,70%	63,20%	62,80%	61,10%	57,60%	59,50%
Empleo Doméstico	1,50%	1,90%	2,00%	1,80%	1,60%	1,70%	2,10%	2,20%	1,60%
No Clasificados	16,30%	14,80%	15,20%	11,90%	15,60%	14,30%	13,20%	9,30%	10,10%

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

**Gráfico 3 Ecuador: Tasas de ocupación promedio por sector
Período 2007-2015
- En porcentajes -**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.1.4 Empleo por género

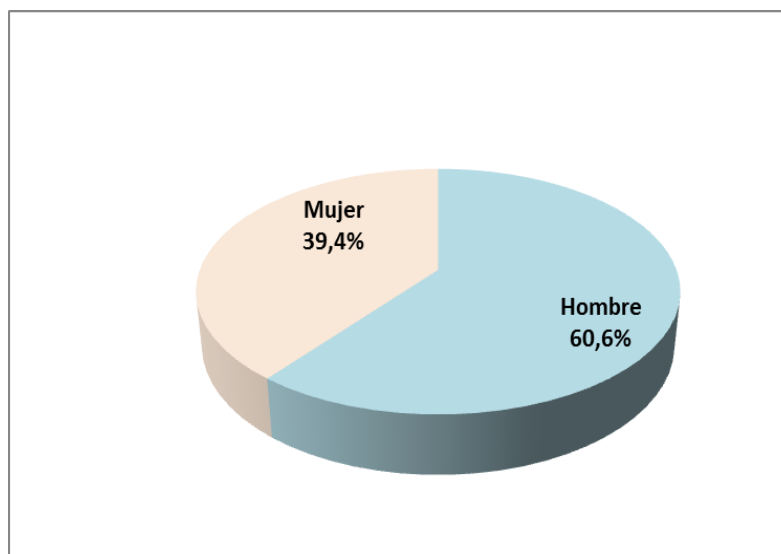
En cuanto a la ocupación por género, el género masculino ocupa la mayoría de las plazas de trabajo, en un promedio de 60,6% en el período de estudio. La participación de las mujeres en el mercado laboral casi no ha variado en estos años, mejorando apenas un 0,4% en todo el período.

**Tabla 5 Ecuador: Tasas de población ocupada por género
Período 2007-2015
-En Porcentaje-**

CARACTERÍSTICAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hombre	60,3%	60,5%	60,4%	61,2%	61,0%	60,5%	61,2%	60,2%	59,9%
Mujer	39,7%	39,5%	39,6%	38,8%	39,0%	39,5%	38,8%	39,8%	40,1%

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

Gráfico 4 Ecuador: Tasa promedio de ocupación por género
Período 2007-2015
- En porcentajes -



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda

3.7.1.5 Empleo por edad

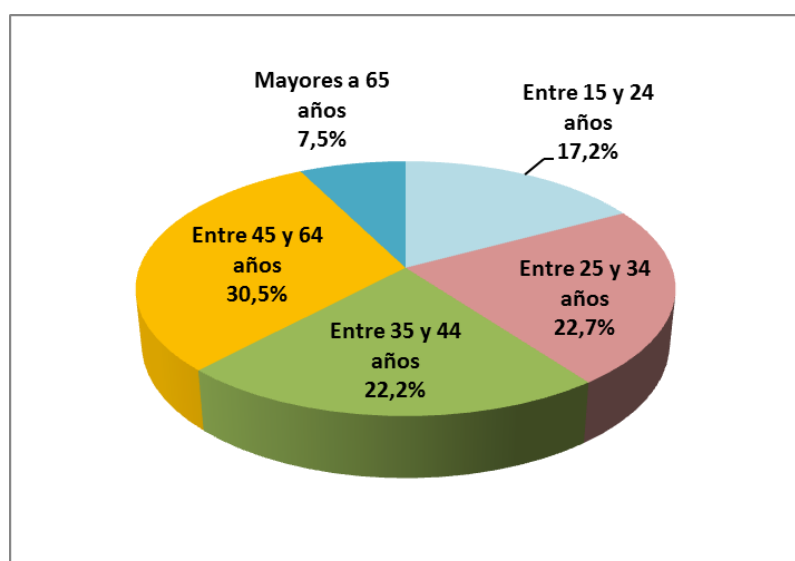
En cuanto a la distribución del empleo por edad, el mayor porcentaje de persona empleadas se encuentra entre los 45 y 64 años, seguida de la población entre los 25 y 34 años. Es decir, es una clase trabajadora joven, que se va incorporando al mercado laboral.

Tabla 6 Ecuador: Tasas de población ocupada en el sector rural
Período 2007-2015
-En Porcentaje-

CARACTERÍSTICAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Entre 15 y 24 años	19,9%	19,3%	19,3%	17,7%	15,7%	15,3%	15,5%	16,1%	15,7%
Entre 25 y 34 años	22,6%	22,3%	20,4%	21,2%	21,7%	21,8%	23,5%	24,9%	25,7%
Entre 35 y 44 años	22,1%	21,9%	21,6%	21,2%	21,5%	20,6%	23,2%	23,9%	23,6%
Entre 45 y 64 años	28,6%	29,3%	30,7%	31,9%	32,3%	33,0%	30,9%	29,1%	28,8%
Mayores a 65 años	6,9%	7,4%	8,0%	8,0%	8,7%	9,3%	7,0%	6,0%	6,2%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda

Gráfico 5 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por edad
Período 2007-2015
-En porcentajes-



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda

3.7.1.6 Empleo por etnia

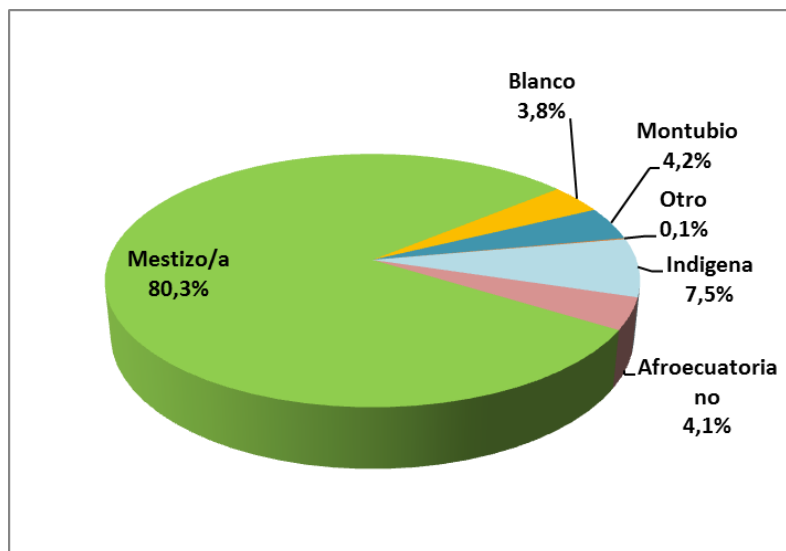
Por tener el Ecuador una población mayoritariamente mestiza, es lógico que esto se refleje en el nivel de empleo. Los mestizos ocupan el 81,5% del total de empleo en el país. El sector indígena (7,6%), montubio (4,3%) y afroecuatoriano (4,1%) siguen en importancia en su inclusión en el mercado laboral del Ecuador.

Tabla 7 Ecuador: Tasas de población ocupada por etnia Período 2007-2015 en %

CARACTERÍSTICAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Indígena	7,9%	8,0%	7,6%	7,3%	7,6%	6,9%	6,9%	7,3%	8,7%
Afroecuatoriano	3,5%	4,7%	3,9%	4,1%	4,5%	3,8%	4,8%	3,4%	4,2%
Mestizo/a	81,0%	80,2%	81,4%	80,2%	81,1%	82,9%	82,5%	83,9%	80,3%
Blanco	7,1%	7,0%	6,9%	3,1%	2,4%	2,0%	2,2%	1,7%	1,9%
Montubio	-	-	-	5,2%	4,3%	4,4%	3,4%	3,7%	4,9%
Otro	0,4%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda

**Gráfico 6 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por edad
Período 2007-2015
-En porcentajes-**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.1.7 Empleo por nivel de instrucción

El nivel de instrucción, en promedio, que tiene la mayoría de las personas ocupadas es la primaria (48,2%), seguido de aquellas personas que tienen instrucción secundaria/bachillerato (25,6%) y en menor porcentaje aquellas con instrucción superior (20,9%). Existen un porcentaje pequeño de personas sin instrucción, pero que se encuentran incluidos en el mercado de trabajo del país

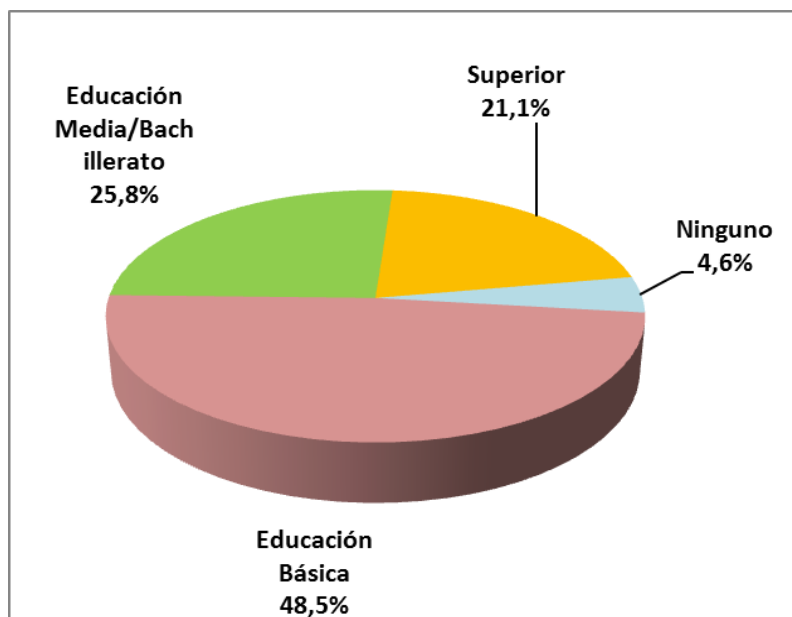
Es importante resaltar que desde el año 2007 ha incrementado el porcentaje de participación en el mercado laboral de las personas con instrucción media y superior (7,5% y 2,2%, respectivamente)

**Tabla 8 Ecuador: Tasas de población ocupada por nivel de instrucción
Período 2007-2015.
-En porcentaje-**

CARACTERÍSTICAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ninguno	5,5%	5,0%	5,2%	5,0%	5,4%	4,9%	3,9%	3,2%	3,3%
Educación Básica	52,2%	51,3%	50,1%	49,2%	46,9%	45,8%	46,6%	47,4%	44,6%
Educación Media/Bachillerato	22,6%	23,0%	23,5%	23,7%	25,8%	26,3%	27,1%	28,5%	30,1%
Superior	19,3%	19,7%	20,3%	21,5%	21,5%	22,4%	21,7%	20,2%	21,5%

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

**Gráfico 7 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por edad.
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

3.7.1.8 Empleo por rama de actividad

En el Ecuador, es el sector agrícola el que absorbe la mayor cantidad de mano de obra (26,9%, en promedio), seguido por los sectores comercio (19,4%) y manufactura (10,9%). Estos sectores son los que tradicionalmente han absorbido mano de obra, aunque en el período de estudio, esa importancia ha disminuido un poco, -3,5% el sector agrícola y -1,0% el comercial, entre el 2007 y el 2014.

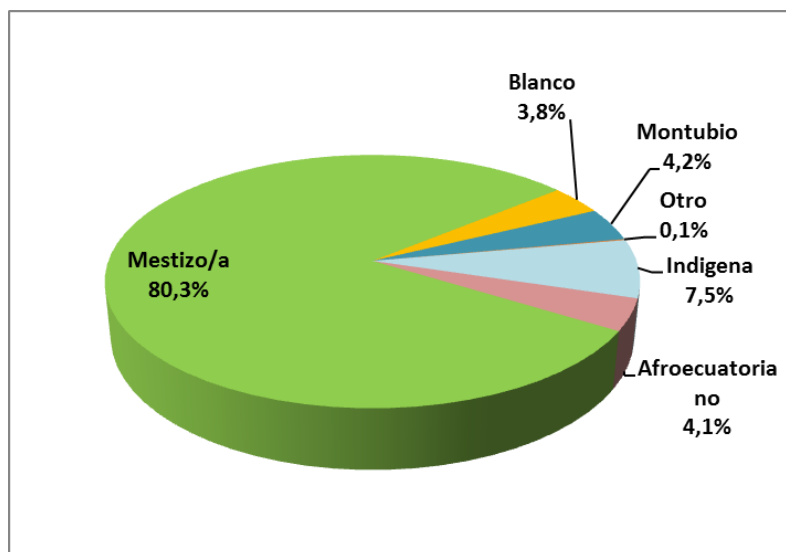
**Tabla 9 Ecuador: Tasas de población ocupada por sector económico
Período 2007-2015
-En Porcentajes-**

CARACTERÍSTICAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Agricultura	28,5%	28,0%	28,5%	27,6%	27,9%	27,4%	24,8%	24,4%	24,97%
Comercio	19,9%	19,2%	19,5%	19,6%	20,4%	19,9%	18,3%	18,9%	18,85%
Manufactura	10,9%	11,3%	10,6%	11,1%	10,5%	10,6%	11,4%	11,3%	10,55%
Enseñanza	7,3%	7,6%	7,5%	8,3%	7,9%	8,0%	7,6%	6,8%	7,15%
Construcción	6,6%	6,7%	6,9%	6,5%	6,1%	6,3%	7,6%	7,4%	7,34%
Otros	26,8%	27,2%	27,0%	26,9%	27,3%	27,9%	30,4%	31,1%	31,1%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

**Gráfico 8 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por sector económico
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.1.9 Empleo por Tipo de Empleado

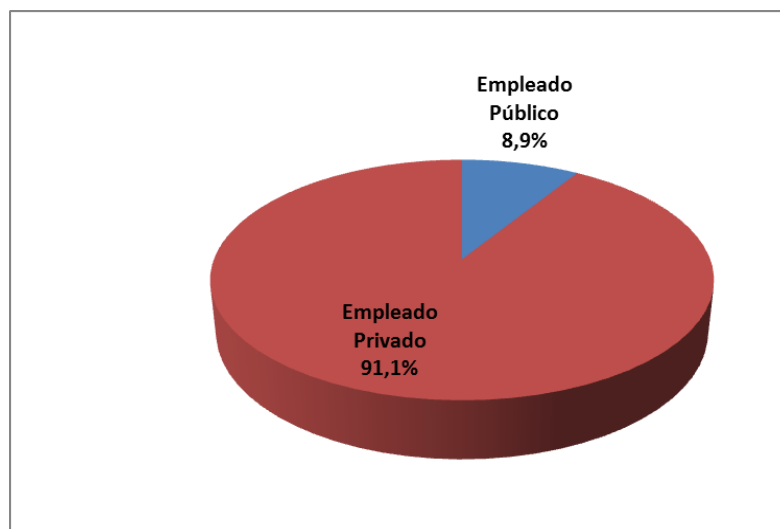
En cuanto al sector que más incluye personal es, lógicamente, el sector privado, con un porcentaje promedio del 91,1%. Pero se debe señalar que el sector público ha mejorado su nivel de empleabilidad entre el 2007 y el 2015, al incrementar su participación en 2 puntos porcentuales en el mercado laboral.

**Tabla 10 Ecuador: Tasas de población ocupada por tipo de Empleado
Período 2007-2015
-En porcentaje-**

CARACTERÍSTICAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empleado Público	7,6%	8,2%	8,2%	9,4%	9,2%	9,1%	9,3%	9,5%	9,7%
Empleado Privado	92,4%	91,8%	91,8%	90,6%	90,8%	90,9%	90,7%	90,5%	90,3%

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

Gráfico 9 Ecuador: Tasas promedio de ocupación por tipo de empedado
Período 2007-2015
- En Porcentajes -



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda

3.7.1.10 Promedio Mensual del Ingreso Laboral

En cuanto a los ingresos que se perciben el mercado laboral, estos han crecido en un 60,9% entre el año 2007 y 2015, es decir a un promedio de 6,8% anual. El salario promedio de las mujeres tuvo un mayor crecimiento, 70,3%, al contrario del salario promedio de los hombres que creció en un 57,6%.

Tabla 11 Ecuador: Promedio Mensual del Ingreso Laboral
Período 2007-2015
- En dólares -

CARACTERÍSTICAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	313,07	325,82	317,77	359,06	377,84	413,43	465,49	482,05	503,6
Hombre	348,79	358,14	345,98	384,66	408,44	441,14	503,79	527,04	549,7
Mujer	250,08	269,11	268,38	313,09	323,59	365,36	397,67	405,80	425,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda

3.7.2 EL EMPLEO EN EL ECUADOR

Desde el año 2013, la medición del empleo ha variado⁵ y el INEC ha establecido distintas categorías para definir empleo, desempleo y subempleo del Ecuador. Adicionalmente, se utiliza los 15 años como límite de edad de la población económicamente activa, a diferencia

⁵ La nueva clasificación del empleo se realizó durante la 19 Conferencia de Estadísticos del Trabajo, realizada en Ginebra en el mes de octubre del 2013.

de las anteriores mediciones donde se tomaba como parte de la PEA a las personas de 10 años en adelante.

Los principales resultados para este período de análisis permite determinar que los índices de empleo adecuado han mejorado, disminuyendo, al mismo tiempo, aquellos índices de empleo inadecuado (especialmente el subempleo) y los indicadores de desempleo.

3.7.2.1 Indicadores de empleo a nivel nacional

Los indicadores de empleo en el Ecuador muestran una ligera mejoría en el periodo de estudio de esta investigación. El índice de empleo para el año 2015 mantiene un valor bastante adecuado (95,1%), mostrando una mejora muy leve (0,2 puntos porcentuales) con respecto al año 2007, por tanto, el desempleo se ha reducido a un valor del 0,23%, durante el período de estudio.

**Tabla 12 Indicadores de empleo a nivel nacional
Período 2007-2015
- En porcentajes -**

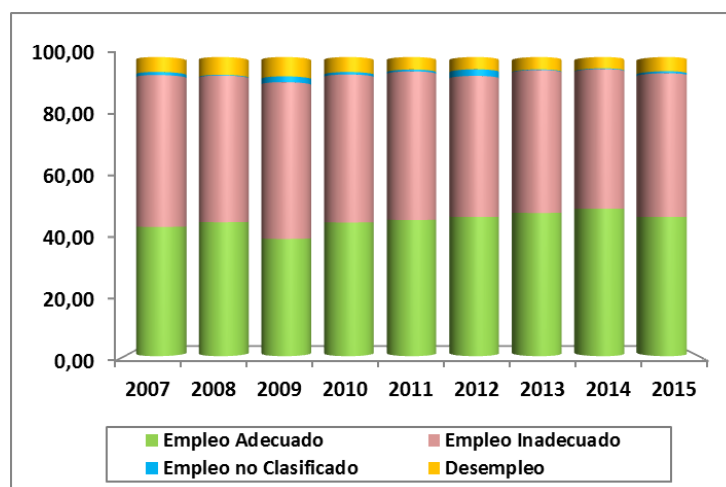
INDICADORES	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empleo Global	95,00	94,05	93,53	94,98	95,79	95,88	95,85	96,20	95,23
Empleo Adecuado	43,20	44,77	39,18	44,68	45,53	46,53	47,87	49,28	46,50
Empleo Inadecuado	50,77	49,04	52,41	49,47	49,67	47,16	47,77	46,69	48,09
Subempleo	18,24	15,00	16,36	13,82	10,73	9,01	11,64	12,87	14,01
Insuficiencia de tiempo	13,58	11,03	11,67	10,46	8,51	7,25	9,41	10,56	11,32
Insuficiencia de ingresos	4,66	3,97	4,69	3,36	2,22	1,77	2,23	2,31	2,69
Otro Empleo Inadecuado	23,74	25,83	27,16	27,43	31,25	30,12	29,04	26,75	7,66
Empleo no Remunerado	8,79	8,21	8,89	8,22	7,68	8,02	7,09	7,07	26,42
Empleo no Clasificado	1,03	0,24	1,94	0,84	0,60	2,19	0,21	0,23	0,63
Desempleo	5,00	5,95	6,47	5,02	4,21	4,12	4,15	3,80	4,77
Desempleo Abierto	3,05	3,96	4,50	3,49	2,98	3,14	2,95	3,02	3,67
Desempleo Oculto	1,95	1,99	1,97	1,53	1,22	0,98	1,20	0,78	1,11

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

El índice de empleo está influenciado especialmente por el incremento del empleo adecuado (3,3%, entre 2007 y 2015). Aunque el mismo ha disminuido desde el año 2007 en 4,09 puntos porcentuales hasta el año 2014.

**Gráfico 10 Ecuador: Indicadores de empleo a nivel nacional
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**

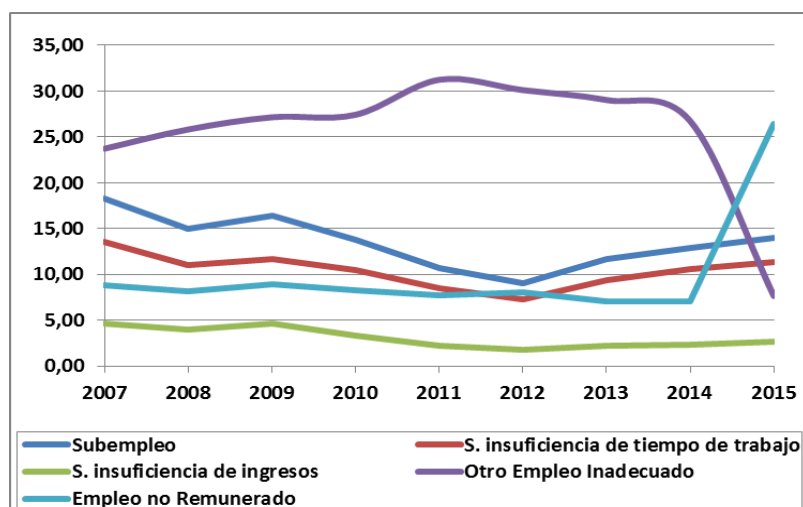


*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

El desempleo, a nivel nacional ha llegado, en el año 2015, a un porcentaje del 4,77% (-0,23% durante todo el período).

El desempleo oculto es el componente que mayor porcentaje disminuyó (-0,84%). Es importante destacar que el índice de empleo inadecuado (49,01% en promedio), ha disminuido en un 2,69 punto porcentual, especialmente por la caída mostrada por los componentes otro empleo inadecuado (-16,08%) y el subempleo (-4,23 puntos porcentuales). El subcomponente empleo no remunerado, por el contrario, incrementó en 17,6 puntos porcentuales en el período de análisis.

**Gráfico 11 Ecuador: Indicadores de empleo inadecuado a nivel nacional
Período 2007-2015
- En Porcentajes-**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

3.7.3 INDICADORES DE EMPLEO POR GÉNERO

3.7.3.1 Género masculino

En cuanto al empleo por género, el índice para el año 2015 mantiene un porcentaje de 96,1%, mostrando una ligera caída de 0,05 puntos porcentuales con respecto al año 2007. El año 2009 mantiene la menor tasa del período, con un valor de 94,8%. Para el género masculino el elemento más importante en el nivel de empleo es el empleo adecuado, que representa en promedio un valor de 51,6%, con un crecimiento de 2,6 puntos porcentuales durante los años de estudio.

**Tabla 13 Indicadores de empleo género masculino
Período 2007-2015
- En porcentajes -**

INDICADORES	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empleo Global	96,16	95,65	94,83	95,91	96,69	96,33	96,64	96,92	96,11
Empleo Adecuado	50,50	52,39	45,25	50,03	51,84	51,57	53,52	56,19	53,10
Empleo Inadecuado	44,62	42,95	47,45	45,11	44,18	42,59	42,92	40,49	42,33
Subempleo	17,98	14,45	16,31	14,11	10,79	8,66	11,63	12,79	13,97
Insuficiencia de tiempo	12,56	9,95	10,74	10,08	8,16	6,68	8,87	9,92	10,55
Insuficiencia de ingresos	5,42	4,49	5,57	4,03	2,63	1,98	2,77	2,87	3,41
Otro Empleo Inadecuado	21,98	24,30	26,22	26,61	29,64	29,64	27,82	24,25	24,34
Empleo no Remunerado	4,66	4,20	4,92	4,39	3,74	4,28	3,47	3,45	4,02

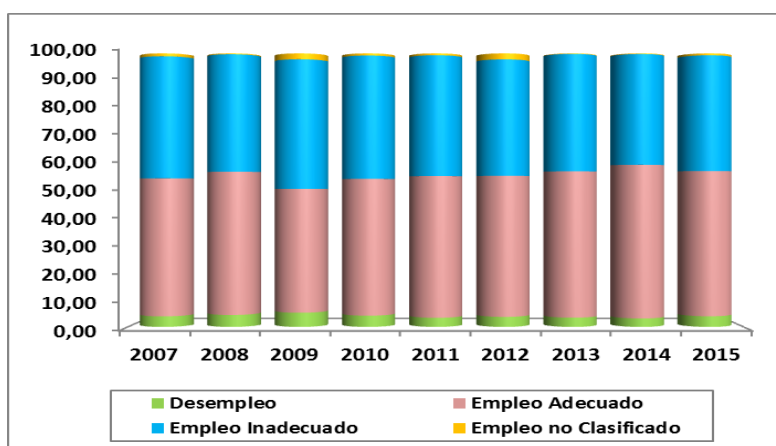
Empleo no Clasificado	1,04	0,31	2,13	0,76	0,67	2,17	0,20	0,24	0,69
Desempleo	3,84	4,35	5,17	4,09	3,31	3,67	3,36	3,08	3,89
Desempleo Abierto	2,58	3,15	3,69	3,03	2,41	2,85	2,41	2,62	3,16
Desempleo Oculto	1,25	1,20	1,48	1,06	0,90	0,82	0,95	0,46	0,73

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

El empleo inadecuado mantiene un valor promedio de 51,6% en el período de análisis, mostrando el año 2009 el menor valor (45,5%). Este indicador ha mejorado su comportamiento puesto que disminuyó 2,3 puntos porcentuales entre el año 2007 y el año 2015 y se debe fundamentalmente a que todos sus componentes (a excepción de otro empleo inadecuado) han mantenido tasas de evolución negativa.

**Gráfico 12 Ecuador: Indicadores de empleo género masculino
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**



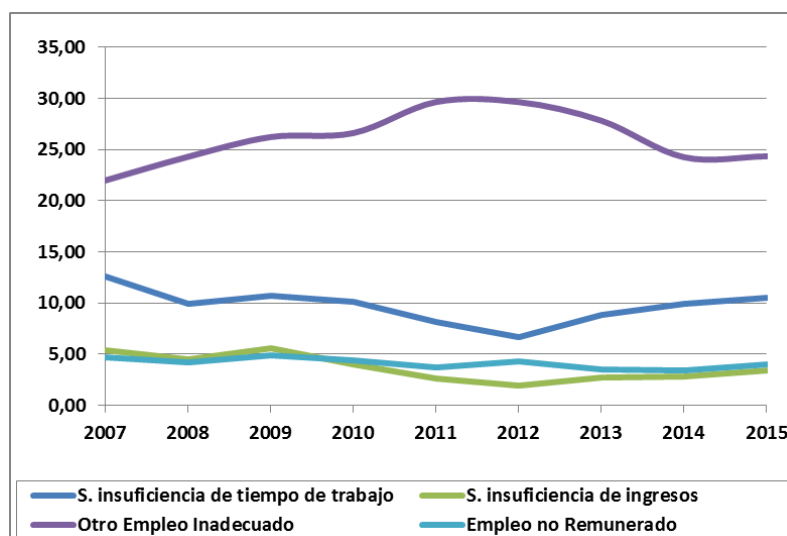
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

El índice de subempleo, para el año 2015 mantiene un valor alto, 13,9%, mostrando una mejora de -4 % con respecto al año 2007. Es impórtate señalar que el año 2011 mantiene el valor más bajo (8,1%). El subempleo por ingreso y tiempo disminuyeron (-2 y -2,3 respectivamente), aunque otro empleo no adecuado se incrementó (2,3%).

Para el género masculino el nivel de desempleo aumentó en un pequeño porcentaje, 0,05%, en el período, manteniendo un valor promedio de 3,8%. El año 2009 tiene el valor más alto de desempleo con un 5,1%. Se debe recordar que en el año 2008 y 2009, el Ecuador sufrió también las consecuencias de la crisis inmobiliaria.

**Gráfico 13 Ecuador: Indicadores de subempleo género masculino
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

3.7.3.2 Género femenino

La tasa de empleo para el género femenino muestra un valor de 93,9%, para el año 2015, que es inferior en relación al género masculino (2,4 % menos). Este índice muestra un incremento de 0,6 puntos porcentuales en todo el período de estudio y un valor promedio de 93,7%. Para el género femenino, exista un valor bajo de empleo adecuado (35,8%), pero que muestra una mejora de 4,4% entre el año 2007 y el año 2014. En cuanto al empleo inadecuado en promedio, el mismo es de 56,4%, muy por encima del masculino (43,6%). Cabe señalar que en este indicador se observa una mejora de -3,3 puntos porcentuales.

**Tabla 14 Indicadores de empleo género femenino
Período 2007-2015
- En porcentajes -**

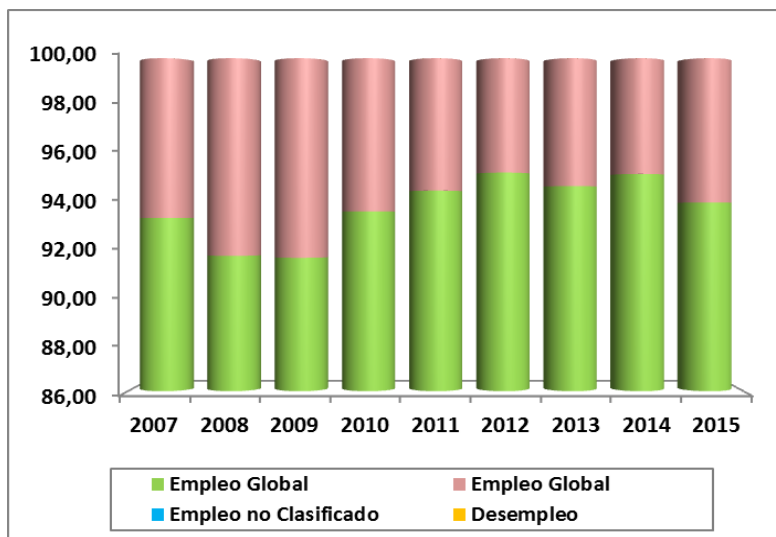
INDICADORES	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empleo Global	93,29	91,69	91,61	93,56	94,43	95,19	94,63	95,13	93,93
Empleo Adecuado	32,43	33,56	30,23	36,45	35,90	38,89	39,15	39,02	36,89
Empleo Inadecuado	59,85	57,99	59,73	56,16	58,04	54,08	55,26	55,89	56,49
Subempleo	18,63	15,82	16,45	13,37	10,65	9,54	11,65	12,98	14,08
Insuficiencia de tiempo	15,08	12,62	13,05	11,04	9,05	8,10	10,24	11,51	12,43
Insuficiencia de ingresos	3,55	3,20	3,40	2,33	1,60	1,45	1,41	1,47	1,65
Otro Empleo Inadecuado	26,33	28,08	28,53	28,70	33,71	30,86	30,93	30,47	29,45
Empleo no Remunerado	14,89	14,09	14,75	14,09	13,69	13,69	12,68	12,45	12,96
Empleo no Clasificado	1,01	0,14	1,65	0,95	0,49	2,22	0,22	0,22	0,55
Desempleo	6,71	8,31	8,39	6,44	5,57	4,81	5,37	4,87	6,07

Desempleo Abierto	3,74	5,15	5,69	4,19	3,85	3,57	3,78	3,60	4,41
Desempleo Oculto	2,97	3,16	2,70	2,25	1,72	1,24	1,59	1,27	1,66

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

**Gráfico 14 Ecuador: Indicadores de empleo género femenino
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**

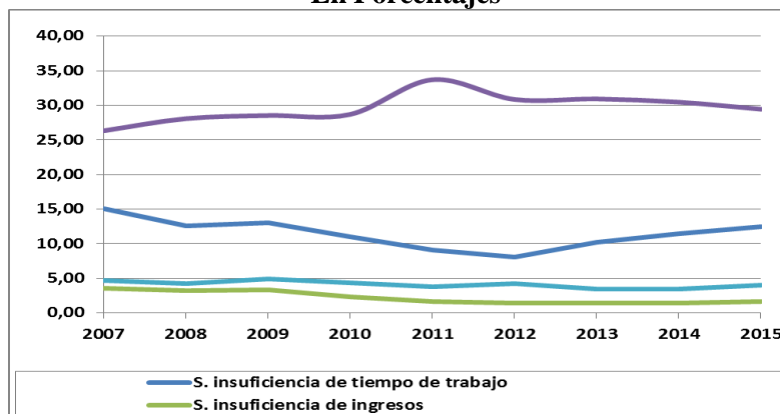


Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

Para el género femenino, los indicadores de empleo inadecuado muestran mejoras durante el período de estudio. El subempleo, disminuyó en 4,5 puntos porcentuales, debido a que todos sus subcomponentes se redujeron (subempleo por insuficiencia de tiempo en 2,6 y el de ingresos en -1,6 puntos porcentuales, respectivamente).

**Gráfico 15 Ecuador: Indicadores de subempleo género femenino.
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

El desempleo, para el año 2015 tiene un valor de 6,07%, muy superior al del género masculino, y un promedio para el período de 6,28%. Este indicador disminuye en todo el período en -0,6%.

Comprando los indicadores de empleo, los mismos son mucho mejores para el género masculino, lo que muestra que aún existen diferencias estructurales entre géneros.

3.7.3.3 Indicadores de empleo por edad

La mayoría de los indicadores de empleo por edad han mejorado en el período de estudio. Uno de los que ha desmejorado es precisamente el empleo global, que muestra una disminución promedio, para todas las edades, de -0,08. El rango de edad que muestra el menor valor de empleo global es la comprendida entre los 15 y 24 años (88,3% en promedio) y, por el contrario, el que muestra el mayor valor promedio es el de las personas de más de 65 años (98,8%).

Tabla 15 Indicadores de empleo por edad
Período 2007-2015
- En porcentajes -

INDICADORES	2007					2008					2009				
	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	Mayores a 65 años	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	Mayores a 65 años	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	Mayores a 65 años
Empleo Global	89,28	95,06	96,74	97,29	97,66	86,19	95,06	96,57	96,91	98,12	85,86	91,66	96,34	96,95	98,81
Empleo Adecuado	29,27	49,57	50,98	47,12	24,17	28,53	49,57	52,02	49,98	26,88	25,23	45,76	47,52	42,66	23,04
Empleo Inadecuado	59,25	44,69	44,66	48,85	72,31	57,44	44,69	44,3	46,66	71	59,67	44	46,79	51,77	73,51
Subempleo	18,25	18,35	19,58	18,37	12,99	14,72	18,35	16,97	14,45	10,32	17,3	16,41	17,8	16,39	9,5
Insuficiencia de tiempo	12,9	13,09	14,72	14,23	10,95	10,64	13,09	12,31	10,96	8,34	11,5	11,38	12,36	12,43	8,08
Insuficiencia de ingresos	5,35	5,26	4,86	4,14	2,04	4,07	5,26	4,67	3,49	1,98	5,81	5,03	5,44	3,96	1,42
Otro Empleo Inadecuado	23,78	19,85	19,38	24,2	48,84	27,17	19,85	21,81	26	50,66	26,27	21,12	22,71	28,24	54,47
Empleo no Remunerado	17,21	6,49	5,7	6,28	10,48	15,55	6,49	5,52	6,21	10,02	16,09	6,47	6,27	7,15	9,55
Empleo no Clasificado	0,76	0,8	1,09	1,33	1,18	0,22	0,8	0,26	0,27	0,24	0,96	1,9	2,03	2,52	2,25
Desempleo	10,72	4,94	3,26	2,71	2,34	13,81	4,94	3,43	3,09	1,88	14,14	8,34	3,66	3,05	1,19
Desempleo Abierto	6,84	3,61	2,01	1,01	1,06	9,31	3,61	2,27	1,87	0,99	9,41	6,61	2,63	1,82	0,69
Desempleo Oculto	3,88	1,33	1,25	1,69	1,28	4,5	1,33	1,16	1,22	0,89	4,73	1,73	1,03	1,23	0,5

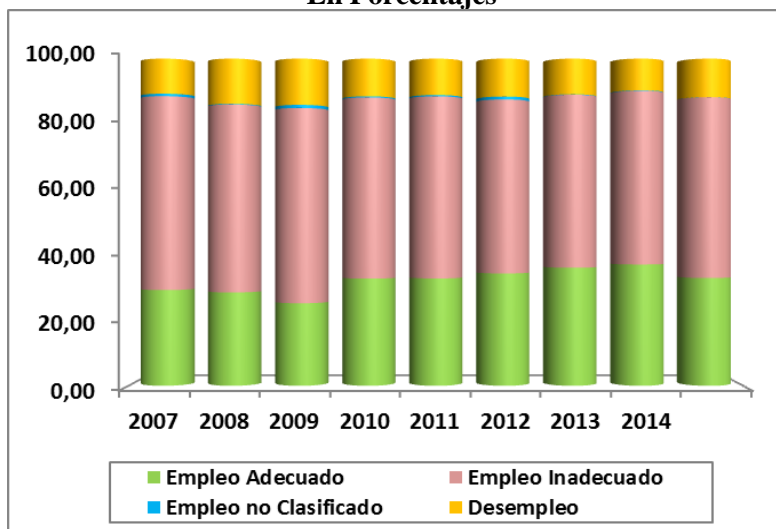
INDICADORES	2010					2011					2012				
	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	Mayores a 65 años	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	Mayores a 65 años	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	Mayores a 65 años
Empleo Global	88,47	93,84	96,75	97,6	98,92	88,88	94,31	97,78	98,3	99,31	88,41	94,99	97,45	98,32	99,59
Empleo Adecuado	32,75	54,27	51,23	45,99	24,18	32,82	53,53	52,26	48,48	22,19	34,35	57,78	51,53	48,2	24,29
Empleo Inadecuado	55,38	38,8	44,97	50,42	73,13	55,66	39,87	45,15	49,11	76,8	53,17	34,82	43,41	47,6	73,08
Subempleo	14,3	13,15	15,43	14,62	6,84	10,91	10,55	12,33	10,75	6,78	9,47	8,63	10,57	9,16	5,07
Insuficiencia de tiempo	10,48	9,83	11,32	11,4	6,03	8,57	8,48	9,42	8,61	5,83	7,74	6,78	8,18	7,53	4,36
Insuficiencia de ingresos	3,82	3,32	4,11	3,21	0,81	2,35	2,07	2,91	2,15	0,96	1,73	1,85	2,39	1,63	0,71
Otro Empleo Inadecuado	25,98	19,41	23,52	29,03	57,77	30,37	22,93	27,17	32,63	60,01	27,01	20,58	26,38	32,76	58,24
Empleo no Remunerado	15,11	6,24	6,01	6,78	8,51	14,37	6,39	5,65	5,72	10	16,7	5,61	6,45	5,68	9,77
Empleo no Clasificado	0,33	0,76	0,55	1,19	1,62	0,41	0,91	0,37	0,72	0,32	0,89	2,39	2,5	2,52	2,22
Desempleo	11,53	6,16	3,25	2,4	1,08	11,12	5,69	2,22	1,7	0,69	11,59	5,01	2,55	1,68	0,41
Desempleo Abierto	7,85	4,36	2,54	1,6	0,46	7,89	4,34	1,62	0,99	0,36	9,04	4,01	1,86	1,1	0,27
Desempleo Oculto	3,68	1,8	0,72	0,8	0,61	3,23	1,35	0,6	0,71	0,32	2,55	1	0,69	0,58	0,14

INDICADORE	2013					2014					2015				
	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	Mayores a 65 años	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	Mayores a 65 años	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	Mayores a 65 años
Empleo Global	89,07	95,65	97,19	98,02	98,98	90,3	95,71	97,74	98,3	99,12	88,23	94,77	96,69	97,92	98,72
Empleo Adecuado	36,09	56,18	54,56	48,67	21,56	37,08	58,43	55,02	49,38	22,08	32,95	54,44	53,64	47,20	19,39
Empleo Inadecuado	52,86	39,27	42,44	49,08	77,19	53,08	37,05	42,58	48,56	76,84	55,24	39,86	42,22	49,75	78,63
Subempleo	12,73	11,65	12,11	11,23	9,15	14,29	12,48	13,88	12,44	8,31	15,27	13,99	14,34	14,02	9,16
Insuficiencia de tiempo	9,8	9,29	9,73	9,23	8,52	11,79	10,14	11,3	10,22	7,41	12,50	11,01	11,28	11,55	8,30
Insuficiencia de ingresos	2,93	2,36	2,39	1,99	0,62	2,5	2,34	2,59	2,23	0,9	2,77	2,98	3,06	2,47	0,86
Otro Empleo Inadecuado	26,57	22,09	24,97	32,28	58,72	24,61	19,5	23,64	30,39	59,08	23,14	20,62	22,96	29,85	58,37
Empleo no Remunerado	13,56	5,53	5,35	5,57	9,33	14,18	5,07	5,06	5,72	9,45	16,83	5,25	4,92	5,88	11,10
Empleo no Clasificado	0,12	0,2	0,19	0,27	0,22	0,14	0,22	0,14	0,37	0,2	0,03	0,48	0,83	0,97	0,70
Desempleo	10,93	4,35	2,81	1,98	1,02	9,7	4,29	2,26	1,7	0,88	11,77	5,23	3,31	2,08	1,28
Desempleo Abierto	7,87	3,54	1,95	1,08	0,58	7,66	3,45	1,85	1,32	0,47	8,83	4,18	2,67	1,54	0,65
Desempleo Oculto	3,06	0,81	0,87	0,91	0,44	2,03	0,84	0,41	0,37	0,41	2,94	1,04	0,64	0,54	0,63

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

**Gráfico 16 Ecuador: Indicadores de empleo. Edad 15-24 años.
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**

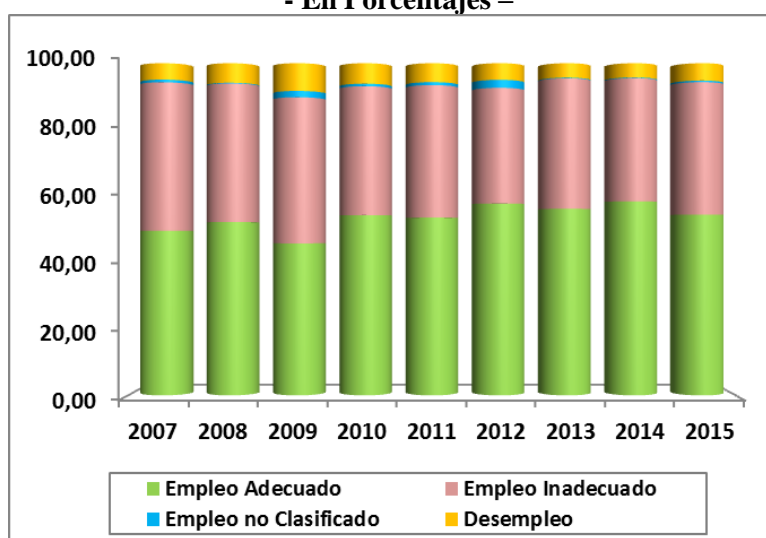


Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

El empleo adecuado mantiene un valor que se puede considerar poco eficiente, 40,2% en promedio, aunque muestra una leve mejora en el período de estudio (1,6 puntos porcentuales). valor promedio de 41,7% teniendo el valor más alto para el estrato de edad de 25 a 34 años, en el año 2014. El valor más bajo, corresponde para los mayores de 65 años, en el año 2013 (21,5%).

**Ecuador: Indicadores de empleo. Edad 25-34 años.
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**

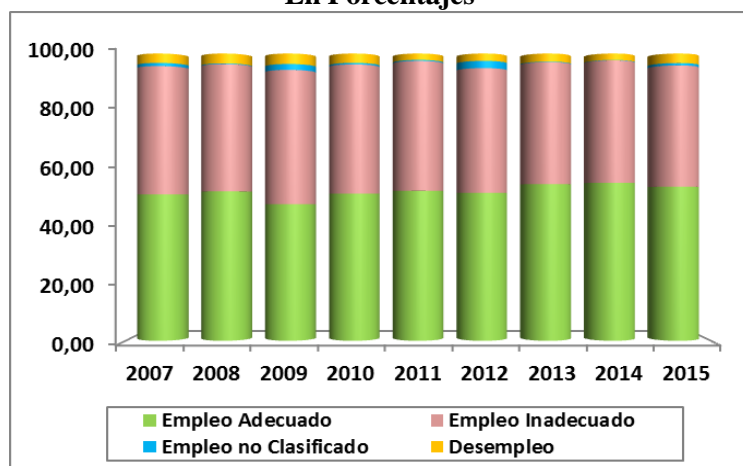


Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Elaboración: José Luis Cepeda

En lo que se refiere a la tasa de empleo inadecuado, la misma mantiene un valor promedio de 53% para todas las edades, mostrando un valor superior al empleo adecuado en 13,4%. A pesar de estos valores, el empleo inadecuado disminuyó desde el 2007 1,2 punto porcentual para el año 2015. Los rangos de edad en que fue mayor el empleo inadecuado son las comprendidas entre los 15 a 24 años (55,7%) y la de aquellas personas que están por encima de los 65 años (71,7%).

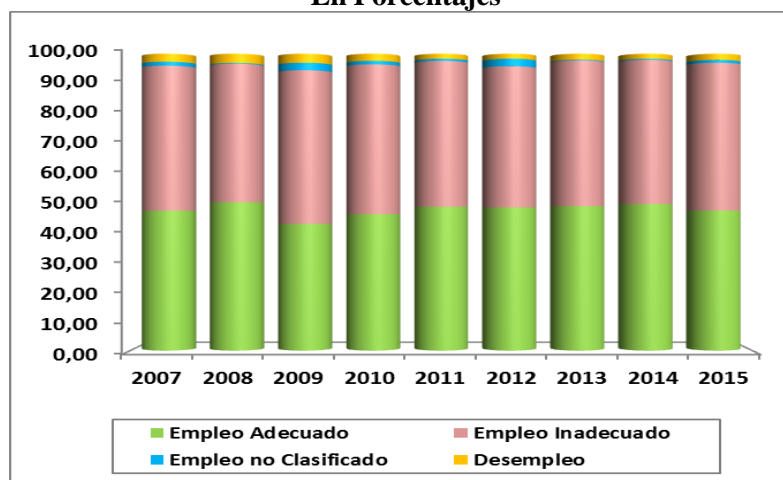
**Gráfico 17 Ecuador: Indicadores de empleo Edad 35-44 años.
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

Para el subempleo se tiene un valor promedio para todas las edades de 12,7%, Otro empleo inadecuado un 31,6% y el empleo no remunerado 9,21%.

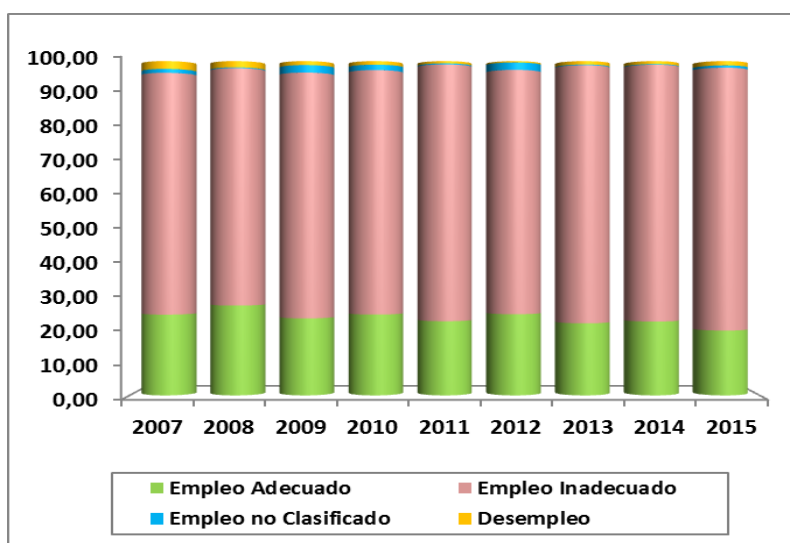
**Gráfico 18 Ecuador: Indicadores de empleo Edad 45-65 años.
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

Finalmente, la tasa de desempleo promedio es del 5,3%, incrementándose en 0,08 puntos porcentuales en todo el período de análisis. La edad que presenta la mayor tasa de desempleo es la comprendida entre los 15 a 24 años, con un valor de 11,7%. Por el otro lado, se observa el menor indicador de desempleo para las personas que tienen más de 65 años, 1,2%, mostrando a la vez, que en este rango se encuentra la mayor disminución entre el 2007 y el 2015, -1%.

**Ecuador: Indicadores de empleo. Edad 45-65 años
Período 2007-2015
-En Porcentajes -**



*Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.4 SALARIOS EN EL ECUADOR

En el Ecuador existe el denominado salario básico unificado, que reciben los trabajadores de los distintos sectores económicos del país, que es aquella parte del salario que se mantiene fija sin importar cualquier tipo de contingencia o circunstancia a la cual se haya visto sometido el trabajador durante el mes.

A partir de la década de 1970 se crearon varias remuneraciones, bonificaciones y compensaciones que, según la ley, deben pagarse adicionalmente al salario básico mensual. En la actualidad, adicional a la remuneración unificada, que es fijada por la autoridad competente, existen dos bonificaciones en el año, la primera (décima tercera remuneración)

que se recibe en el mes de agosto y la segunda en el mes de diciembre (décima cuarta remuneración).

3.7.4.1 Salario básico unificado

El salario básico unificado (SBU) se refiere al estipendio mínimo mensual que debe pagar el empleador al trabajador en general en virtud de un contrato de trabajo.

3.7.4.2 Salario nominal

El salario nominal (que es la monto en dinero que recibe un trabajador), durante el periodo de estudio 2007-2015 ha experimentado una variación en promedio del 10,2%. El año en que hubo el mayor incremento del salario nominal fue en entre el 2013 y 2014, que el mismo se incrementó en 32,2%, este incremento se debe fundamentalmente al incremento que se produjo en todos los componentes del salario unificado. Por el contrario, el salario nominal decrece para el siguiente año en un -14,2%.

Los componentes del salario nominal (remuneración unificada, décima tercera remuneración y décima cuarta remuneración) crecen, en promedio durante todo el período en 9,7%.

**Tabla 16 Ecuador: Salario nominal y salario real
Período 2007-2015
- En Dólares -**

Período	Remuneración unificada	Décima tercera remuneración	Décima cuarta remuneración	Salario nominal	Salario real
2007	170,00	169,17	170,00	198,26	183,60
2008	200,00	197,50	200,00	233,13	198,97
2009	218,00	216,50	218,00	254,21	206,60
2010	240,00	238,17	240,00	283,47	222,25
2011	264,00	262,00	264,00	307,83	231,07
2012	292,00	289,67	292,00	340,45	243,32
2013	318,00	315,83	318,00	450,14	312,60
2014	340,00	338,17	340,00	396,51	398,96
2015	354,00	352,83	354,00	412,90	399,70

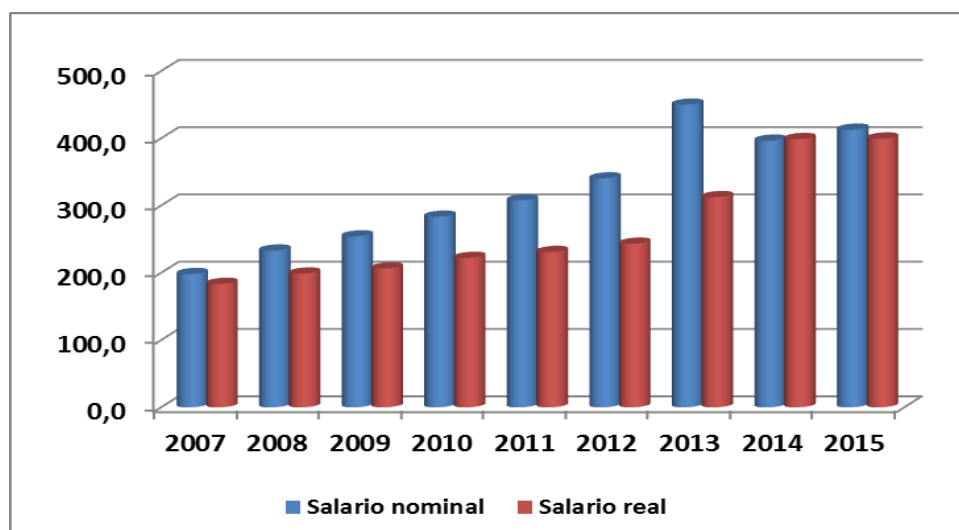
*Fuente: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.4.3 Salario real

El salario real es aquel que representa la cantidad de bienes y servicios que el trabajador podrá adquirir con el volumen de dinero que percibe y por tanto representa el poder adquisitivo que podrá lograr a partir de su salario. Este indicador se obtiene dividiendo el salario nominal para el índice de precios al consumidor.

El salario real durante el periodo de estudio 2007-2015 ha experimentado una variación en promedio del 10,6%. Al igual que el salario nominal, el año de mayor crecimiento fue el 2013, con un valor de 30,4% (menor al salario nominal), que se debe fundamentalmente a una disminución del índice de inflación en el país. Por el otro lado, el año 2015 muestra el menor nivel de crecimiento del salario real, 0,2%, que implica que prácticamente se mantiene sin variación el poder adquisitivo de las personas, es decir la inflación fue muy superior como para cubrir el incremento del salario mínimo en términos monetarios.

**Ecuador: salario nominal y salario real
Período 2007-2015
- En Dólares -**



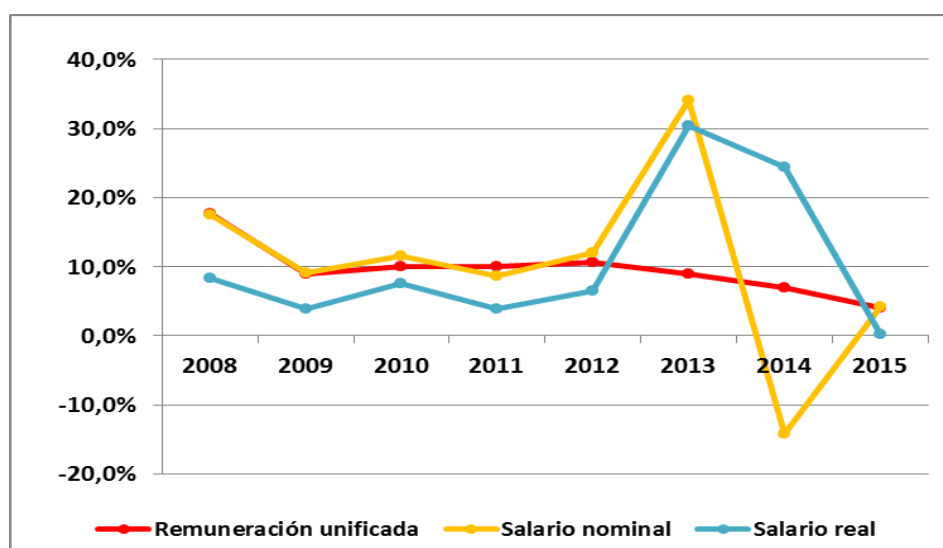
*Fuente: Banco Central del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Elaboración: José Luis Cepeda*

En promedio, para el período 2007-2015, existe una disminución del salario real con respecto al nominal de \$53,94, que implica que se está perdiendo poder de compra. El año en que se refleja con más profundidad este problema es el 2013, donde la diferencia entre salario real y nominal es de \$141.

En cuanto al crecimiento que tiene el salario nominal, el mismo muestra un comportamiento irregular a lo largo del período. Entre los años 2008 y 2009 el salario nominal pasa de un crecimiento del 17% a uno del 9%, mostrando un comportamiento estable hasta el año 2012 en el que dicho salario crece de una forma acelerada a 34%, en el 2013. De la misma manera, para el siguiente año el salario decrece de forma drástica para el 2014 (-14,2%). Finalmente, en el año 2015 vuelve a incrementarse el salario a 4,1%.

En cuanto al salario real, el mismo muestra un comportamiento casi estable hasta el año 2011, que termina con un crecimiento de 6,5%. Para los dos siguientes años (2012 y 2013) el salario real crece en 30,4% y 24,4%, respectivamente. Finalmente, en el año 2015 el salario real termina con un modesto crecimiento de 0,2%.

**Gráfico 19 Ecuador: Remuneración unificada, salario nominal y salario real
Período 2007-2015
- En Porcentajes -**



*Fuente: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.4.4 Poder adquisitivo del salario en el Ecuador

Para el período de estudio, se realiza una comparación entre el ingreso familiar mensual, que se lo obtiene a partir del salario, con la canasta familiar básica y la canasta familiar vital. Las canastas analíticas están constituidas por alrededor de 75 productos de los 359 que conforman la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Los productos que conforman estas canastas analíticas, se considera

que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar considerado en: alimentos y bebidas; vivienda; indumentaria; y, misceláneos.

Canasta familiar básica. Es un conjunto de bienes y servicios que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar tipo compuesto por 4 miembros con 1,6 perceptores de ingresos, que ganan la remuneración básica unificada. (INEC, 2016)

Canasta familiar vital. Se considera a la estructura fija del gasto en bienes y servicios para un hogar tipo de cuatro miembros con 1,60 perceptores de Remuneración básica unificada. Es un conjunto de 73 artículos en menor calidad y cantidad que la canasta básica; se le llama vital porque señala el límite de supervivencia de una familia. La canasta vital es el mínimo alimentario que debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteicas de un hogar. (SIISE, 2016).

Ingreso familiar. Desde el mes de julio de 2000 se calcula el ingreso familiar con un hogar tipo de cuatro miembros con 1,60 perceptores de la Remuneración Básica unificada mínima. El cálculo del Ingreso Familiar Mensual del hogar tipo no incluye los fondos de reserva mensual izados. (INEC, 2016)

3.7.4.5 Ingresos nominales

Los ingresos de una familia ecuatoriana cubren, en promedio, el 119,1% de la canasta vital. Únicamente al inicio del período de estudio el ingreso familiar no alcanza a comprar la canasta vital, pues el porcentaje de cobertura es el 96,1%. Este valor ha ido mejorando a lo largo del período de estudio, hasta alcanzar el 136,2% de cobertura en el último año de estudio.

El ingreso familiar nominal, supera a la canasta vital, en promedio, por un valor de \$85,33, lo que podría traducirse en un ahorro para las familias.

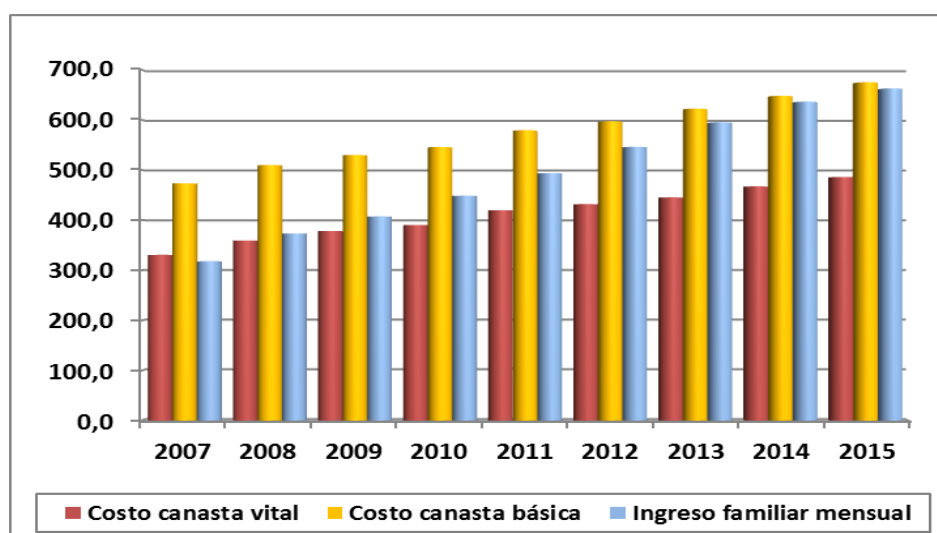
**Tabla 17 Ecuador: Salario nominal, canasta básica y vital, ingreso familiar mensual
Período 2007-2015
- En Dólares -**

AÑOS	Salario nominal	Costo canasta vital	Costo canasta básica	Ingreso familiar mensual
2007	198,26	330,39	472,74	317,34
2008	233,13	358,83	508,94	373,34
2009	254,21	377,87	528,90	406,93
2010	279,85	390,10	544,71	448,00
2011	307,83	419,25	578,04	492,80
2012	340,47	431,32	595,70	545,07
2013	370,82	444,78	620,86	593,60
2014	396,51	466,59	646,30	634,67
2015	412,90	485,24	673,21	660,80

*Fuente: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Elaboración: José Luis Cepeda*

En cuanto a la canasta básica, el nivel de cobertura se reduce abrumadoramente. Cabe señalar que en esta canasta ingresan para el cálculo más productos. La cobertura del ingreso familiar representa el 85,4%, que implica que existe un déficit de ingreso para mejorar el nivel de consumo. Este porcentaje representa, en promedio, un faltante de -\$77,43 a las familias ecuatorianas para mejorar su consumo.

**Gráfico 20 Ecuador: Canasta básica y vital, ingreso familiar mensual.
Período 2007-2015
- En Dólares -**



*Fuente: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.4.6 Ingresos reales

En cuanto a los ingresos reales, estos cubren, en promedio, el 102,2% de la canasta vital, aunque hasta el año 2012 estos ingresos no alcanzan a cubrirla. A partir del año 2013 el porcentaje mejora y, finalmente llega a ser un 131,8% la cobertura del ingreso real a la canasta vital. El ingreso familiar real, logra cubrir con un exceso de ingreso a la canasta vital, en promedio, por un valor de \$16,47.

Por otro lado, la canasta vital con respecto al ingreso real determina que el nivel de cobertura es apenas 73,2%. El año 2007 muestra el menor nivel de cobertura con un 62,1%, aunque este valor mejora en el año 2014 a llegar al 98,8%, disminuyendo otra vez para el 2015 a 95%.

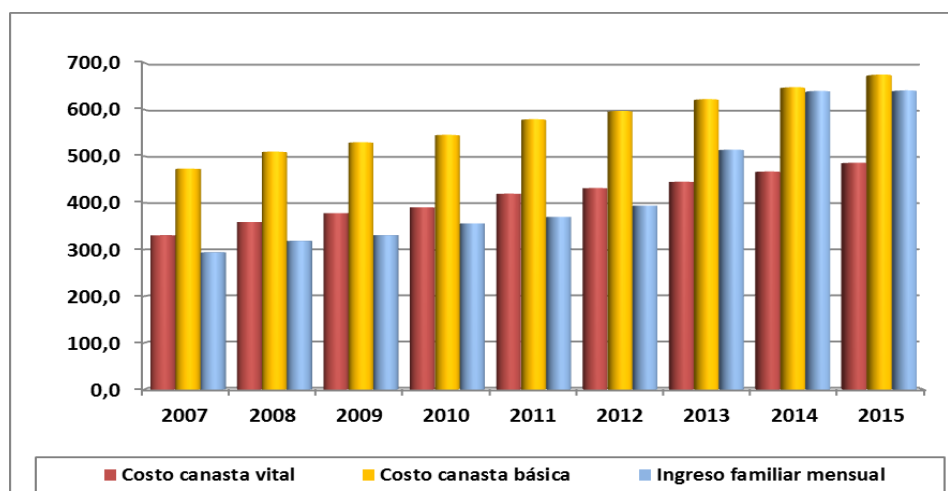
Con respecto a la canasta vital existe, en promedio, un faltante de \$146,31 a las familias ecuatorianas para mejorar su consumo. Este déficit es muy grande en el año 2011 (\$208,33), terminando para el año 2015 con un valor de -\$33,69.

**Tabla 18 Salario nominal y salario real.
Período 2007-2015
- En Dólares -**

AÑOS	Salario real	Costo canasta vital	Costo canasta básica	Ingreso familiar mensual
2007	183,60	330,39	472,74	293,75
2008	198,97	358,83	508,94	318,36
2009	206,60	377,87	528,90	330,56
2010	222,25	390,10	544,71	355,60
2011	231,07	419,25	578,04	369,71
2012	246,03	431,32	595,70	393,65
2013	320,71	444,78	620,86	513,13
2014	398,96	466,59	646,30	638,33
2015	399,70	485,24	673,21	639,52

*Fuente: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Elaboración: José Luis Cepeda*

**Gráfico 21 Ecuador: Canasta básica y vital, ingreso familiar mensual.
Período 2007-2015
- En Dólares -**



*Fuente: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Elaboración: José Luis Cepeda*

3.7.5 RELACIÓN SALARIO MÍNIMO Y EMPLEO

3.7.5.1 Modelo econométrico aplicado

En esta investigación, se utilizó el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios multivariable (MCO) planteado por Johansen, tomando en cuenta una función lineal, ya que se basa en la teoría de Keynes, en donde manifiesta que los niveles de empleo son explicados a partir de los salarios mínimos, así también de la variable inversión, producción y consumo. En la historia económica se ha tratado desde los tiempos remotos de explicar el problema del empleo, surgiendo teorías que utilizan diferentes variables para explicar el problema del empleo. Johannes basado en el planteamiento teórico de Keynes afirma que cuando el salario mínimo en la sociedad aumenta también aumentan las cantidades de consumo e inversión (Generan un aumento en la demanda efectiva), a su vez aumentan las cantidades de trabajo y con ello aumentan la producción, y la industria bienes y servicios, que inmediatamente contratan más mano de obra. Esta formulación se realiza por medio de la demanda efectiva. Esta sería una solución en el corto plazo para la generación del empleo. El trabajo aplicado por Johannes empíricamente fue en México tomando en cuenta 42 observaciones del periodo 2000-2010, con datos trimestrales. Las mismas que se utilizaron paquetes econométricos similares al nuestro, mediante el método de (Mínimos Cuadrados Ordinarios MCO).

Además, se utilizó esta metodología debido a que los datos y el procesamiento de la información no son muy complejos. Para el cálculo del modelo se utilizó el paquete estudiantil econométrico EVIEWS⁶.

Se tomó como año base para todo el dato, el año 2007, los datos fueron trimestrales con un total de 15 observaciones.

3.7.5.1.1 Especificación Matemática

La especificación matemática del modelo es la siguiente:

$$\mathbf{NEt} = \mathbf{SMt} + \mathbf{IPIt} + \mathbf{PIBt} + \mathbf{FBKFt} + \mathbf{et} \quad (1)$$

Dónde:

NEt:	Niveles de empleo en el periodo t.
SMt:	Salario Mínimo en el periodo t.
IPI:	Índice de producción industrial en el periodo t.
PIB:	Producto Interno Bruto Real en el periodo t.
FBKFt:	Formación Bruta de Capital Fijo en el periodo t.
et:	Término error

3.7.5.1.2 Especificación econométrica

La especificación econométrica del modelo es la siguiente:

$$\mathbf{NEt} = \beta_0 + \beta_1 \mathbf{SMt} + \beta_2 \mathbf{IPIt} + \beta_3 \mathbf{PIBt} + \beta_4 \mathbf{FBKFt} + \mathbf{et} \quad (2)$$

Dónde:

NEt:	Niveles de empleo en el periodo t.
SMt:	Salario Mínimo en el periodo t.
IPI:	Índice de producción industrial en el periodo t.

⁶ Se utilizó el paquete econométrico EVIEWS 7.1 versión estudiantil DEMO, la misma que es válida para 30 días, y se utilizan para realizar investigaciones básicas de econometría para estudiantes, tomando en cuenta que es una versión crack libre sin licencia.

PIB_t: Producto Interno Bruto Real en el periodo t.

FBKF_t: Formación Bruta de Capital Fijo en el periodo t.

et: Término error

β₀, β₁, β₂, β₃ β₄: Parámetros de regresión a estimar por el método de mínimos cuadrados.

La ecuación (1), se utiliza para evidenciar la relación existente de los niveles de empleo y los salarios mínimos en Ecuador. Cuando los parámetros de regresión **β₁** y **β₂** son significativos y **β₂** es negativo, se presenta una relación de acuerdo al planteamiento teórico de Johannes, en donde a menores salarios mínimos, menor nivel de empleo. Si los coeficientes **β₁** y **β₂** son significativos y positivos, la función establecería una situación contraria al concepto de Keynes.

Según teoría de Keynes, afirma que cuando el salario mínimo en la sociedad aumenta también aumentan las cantidades de consumo e inversión (Generan un aumento en la demanda efectiva), a su vez aumentan las cantidades de trabajo y con ello aumentan la producción, y la industria bienes y servicios, que inmediatamente contratan más mano de obra. Esta formulación se realiza por medio de la demanda efectiva. Esta sería una solución en el corto plazo para la generación del empleo.

El término constante de la intercepción **β₀** a veces no es incluido en el concepto de Johansen, porque cuando no existen salarios, es decir es cero, allí no hay algún motivo para trabajar, debido a que el trabajo no es compensado. En trabajos empíricos, es deseable considerar este parámetro.

3.7.5.1.3 Especificación Económica (forma funcional)

La especificación económica del modelo se plantea de la siguiente forma:

$$NE_t = f(SM_t, IPI_t, PIB_t, FBKF_t) \quad (3)$$

Dónde:

NE_t: Niveles de empleo en el periodo t.

SM_t: Salario Mínimo en el periodo t.

IPI_t: Índice de producción industrial en el periodo t.

- PIB_t:** Producto Interno Bruto Real en el periodo t.
FBKF_t: Formación Bruta de Capital Fijo en el periodo t.

La ecuación (2) muestra que el nivel de empleo (**NE_t**) está en función de las variables: Salario mínimo (**SM_t**), Índice de producción industrial (**IPI_t**), Producto interno bruto (**PIB_t**), y la formación bruta de capital fijo (**FBKF_t**).

3.7.5.2 Resultados del modelo

Los resultados de la regresión utilizada mediante el método de MCO (Mínimos Cuadrados Ordinarios) a través del planteamiento metodológico de Johannes, se presentan a continuación de la siguiente forma:

$$NE = 66.332844858 - 0.148399869231 SM_t + 6.93520678669 IPI_t + 0.00064113331745 PIB_t + 180.498088862 FBKF_t$$

β₀: Si el Salario Minino (**SM_t**), el Índice de Producción Industrial (**IPI_t**), el Producto Interno Bruto (**PIB_t**), y la Formación Bruta de Capital Fijo (**FBKF_t**) tienen un valor cero, el nivel de empleo (**NE**) en el Ecuador se ubicara en el 66,33%.

β₁: Si el Salario Minino (**SM_t**), disminuye en un 1% (dejando todo lo demás constante), el Nivel de Empleo (**NE**) disminuye en -0,1483%.

β₂: Si el Índice de Producción Industrial (**IPI_t**), varía en un 1%(dejando todo lo demás constante), el Nivel de Empleo (**NE**) aumenta en 6,93%.

β₃: Si el Producto Interno Bruto (**PIB_t**), varía en un 1%(dejando todo lo demás constante), el Nivel de Empleo (**NE**) aumenta en 0,0006%.

B₄: Si la Formación Bruta de Capital Fijo (**FBKF_t**), varía en un 1% (dejando todo lo demás constante), el Nivel de Empleo (**NE**) aumenta en 180,49%.

R²: Representa la bondad de ajuste del modelo, por lo tanto, las variables Salario Minino (**SM_t**), el Índice de Producción Industrial (**IPI_t**), el Producto Interno Bruto (**PIB_t**), y la Formación Bruta de Capital Fijo (**FBKF_t**) son significativos y responden un 0.946346 ante cambios en la variable explicativa Nivel de Empleo (**NE**). Con un nivel de significancia del 5%.

(3)

3.7.5.2.1 Verificación de supuestos-modelo econométrico no ESPURIA- Pruebas de rigor de los supuestos MCO

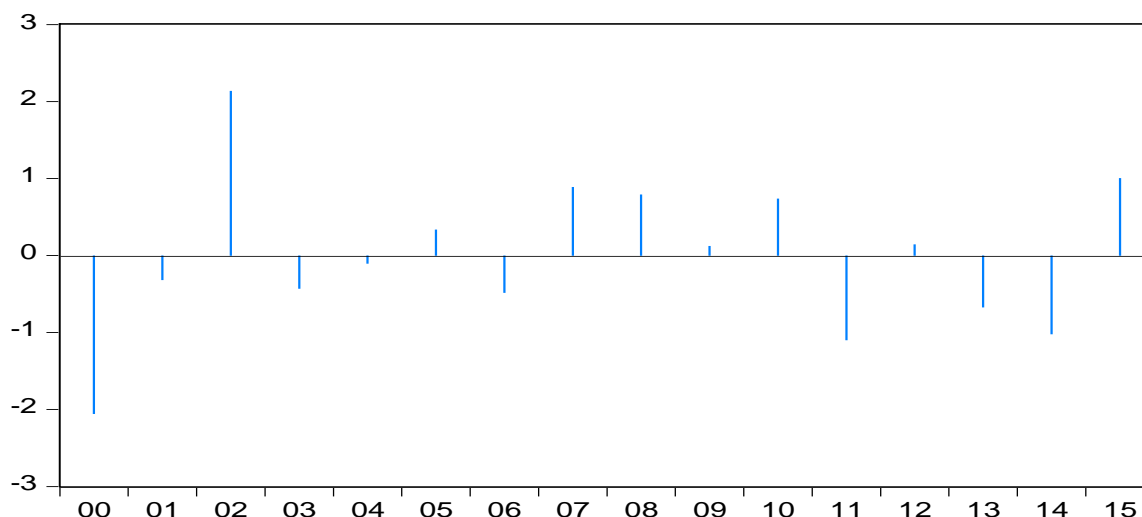
En la regresión se llevó a cabo el proceso de verificación, para llegar a concluir que los residuales estimados son normales, homocedásticos y no autocorrelacionados, haciendo uso de los diferentes test detallados a continuación.

3.7.5.2.1.1 Prueba de Homocedasticidad-Var (E) = Σ²

Test Gráfico de Homocedasticidad

El test gráfico comprueba, si la varianza de los errores es constante y finita de forma visual durante el periodo de estudio.

Gráfico 22 Test Gráfico de Homocedasticidad
RESID



FUENTE: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ELABORADO: José Luis Cepeda.

Resultados:

- Como se puede apreciar mediante el test gráfico, los errores se encuentran distribuidos uniformemente, es decir, sin ningún patrón en particular. Por lo que se manifiesta, que la varianza de los errores es constante durante el periodo de estudio.

3.7.5.2.1.2 Test de White

El test trata de observar, si los errores estimados siguen algún patrón predeterminado de acuerdo a los cambios de las variables explicativas.

- **H₀**: El error es homocedástico.
- **H₁**: El error es heterocedástico.

Cuadro 2 Test de White.

Heteroskedasticity Test: White			
F-statistic	6.150664	Prob. F(14,1)	0.3071
Obs*R-squared	15.81632	Prob. Chi-Square(14)	0.3247
Scaled explained SS	7.700935	Prob. Chi-Square(14)	0.9043

*FUENTE: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ELABORADO: José Luis Cepeda.*

Resultados:

- $\text{Prob F}(14; 1) = 0,3071 > 0,05$, en consecuencia, no se rechaza H_0 , por lo tanto, los errores son homocedástico.
- $\text{Prob Chi-square}(14) = 0,3247 > 0,05$, en consecuencia, no se rechaza H_0 , por lo tanto, no hay asociación entre las variables.
- En conclusión, basados en el test de White, se puede concluir que los errores de la regresión cumplen el supuesto de homocedasticidad. Es decir, los estimadores β_0, β_1 ,

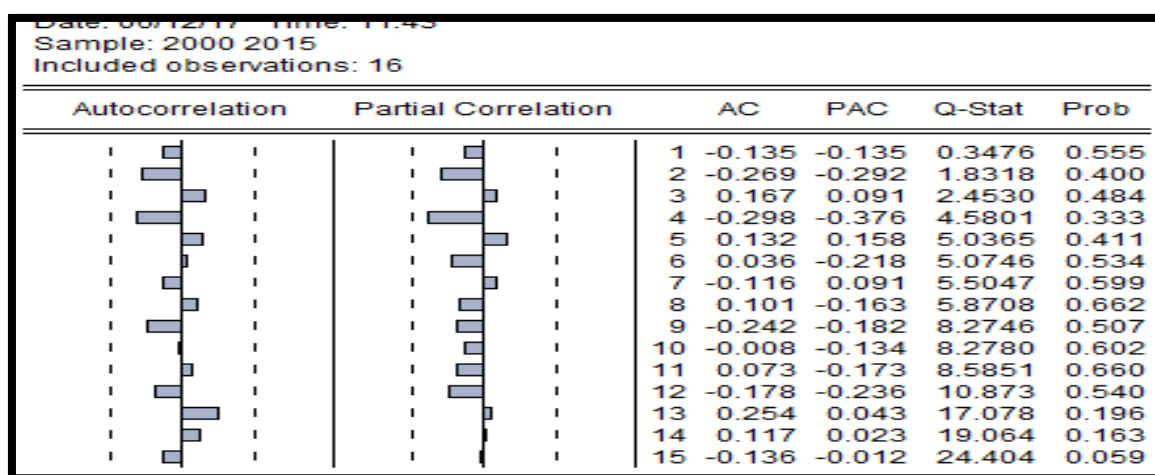
β_2 , β_3 y β_4 son eficientes al tener la mínima varianza (varianza constante de los errores=0) durante el periodo de estudio.

3.7.5.2.1.3 Prueba de no Autocorrelación-Cov (Ei-Ej)=0

Test gráfico de no Autocorrelación

El test gráfico comprueba, visualmente si los errores de la regresión no están serial mente correlacionados, es decir, que los errores en el periodo i, no deben depender de los errores en cualquier otro periodo j.

Gráfico 23 Test gráfico de no autocorrelación.



FUENTE: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ELABORADO: José Luis Cepeda.

Resultados:

- Gráficamente, se puede observar que no existe autocorrelación entre los errores, ya que los gráficos de la autocorrelación y la Autocorrelación Parcial tomando en cuenta 15 observaciones ingresan dentro de las bandas de confianza antes del sexto rezago.

3.7.5.2.1.4 Test de Durbin Watson

El test comprueba, si la presencia de autocorrelación afecta la propiedad de insesgamiento de los coeficientes. Toma el valor aproximadamente de 2 para que no exista autocorrelación de los errores en el periodo de estudio.

- **H₀**: No existe autocorrelación.

- **H₁**: Existe autocorrelación.

Cuadro 3 Test de Durbin Watson.

Dependent Variable: NE				
Method: Least Squares				
Date: 06/12/17 Time: 11:46				
Sample: 2000 2015				
Included observations: 16				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	66.33284	4.361531	15.20862	0.0000
SM	-0.148400	0.113436	-1.308230	0.0015
IPI	6.935207	1.158599	5.985858	0.0001
PIB	0.000641	0.000198	3.231799	0.0080
FBKF	180.4981	43.91474	4.110193	0.0017
R-squared	0.946346	Mean dependent var		56.28125
Adjusted R-squared	0.926835	S.D. dependent var		4.337621
S.E. of regression	1.173286	Akaike info criterion		3.407801
Sum squared resid	15.14261	Schwarz criterion		3.649235
Log likelihood	-22.26241	Hannan-Quinn criter.		3.420164
F-statistic	48.50386	Durbin-Watson stat		1.923984
Prob(F-statistic)	0.000001			

FUENTE: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ELABORADO: José Luis Cepeda.

Resultados:

- El test de Durbin-Watson, es igual a 1.923984, el que se encuentra en la aérea de aceptación de la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que los errores presentan existe cierto grado de autocorrelación positiva, que es corregida por el test de Breusch-Golfrey. Ya que los valores deben estar cerca del valor 2 para que no exista autocorrelación.

3.7.5.2.1.5 El test de Breusch-Godfrey

El test se utiliza, para la comprobación numérica con exactitud de la autocorrelación en el modelo establecido, es decir este test es la que indica que los errores están ciertamente autocorrelacionados o no durante el periodo de estudio.

- **H₀**: No existe autocorrelación.
- **H₁**: Existe autocorrelación.

Cuadro 4 El test de Breusch-Godfrey.

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey			
F-statistic	9.138861	Prob. F(4,11)	0.0017
Obs*R-squared	12.29906	Prob. Chi-Square(4)	0.0053
Scaled explained SS	5.988385	Prob. Chi-Square(4)	0.2000

FUENTE: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe

ELABORADO: José Luis Cepeda.

Resultados:

- El p-valor es igual a 0,0017 y 0,0053 para la prueba F y de Breusch-Godfrey, respectivamente. Dado el nivel de significancia del 0,05, se puede aceptar la hipótesis H_0 . Es decir, sigue no existe auto correlación, por lo tanto, los errores no siguen un patrón sistemático, la misma que muestra la independencia de los errores en cada trimestre de estudio.

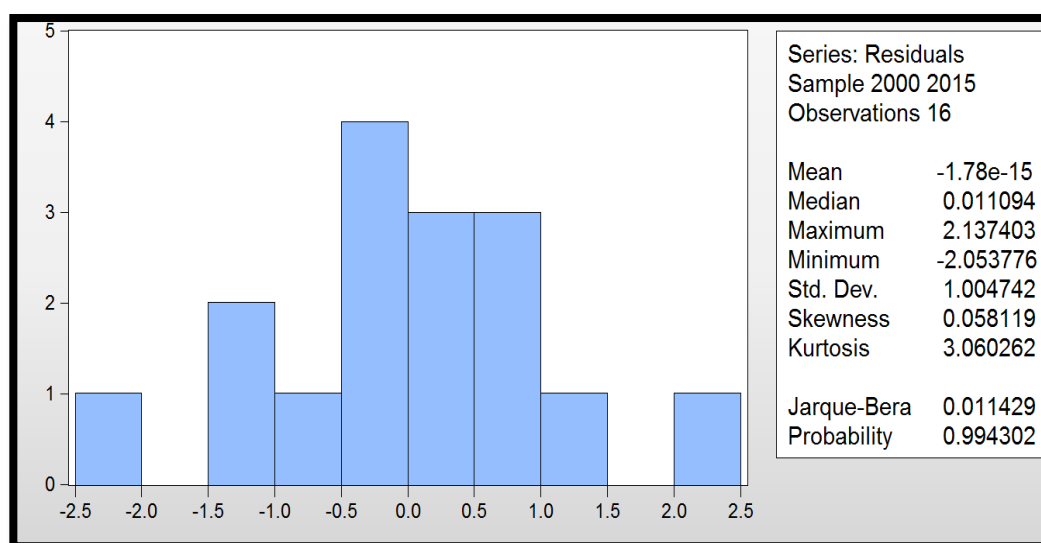
3.7.5.2.1.5 Prueba de Normalidad- $E \sim N(0, \Sigma 2)$

Test de Jarque-Bera

El test de Jarque-Bera comprueba, si se cumple el tercer y cuarto momento de una distribución. El tercer momento de la distribución se relaciona con la simetría de la función y el cuarto momento con la kurtosis (ancho de las colas) de la función. Si los errores efectivamente se distribuyen como una normal, el tercer momento debe ser cero y la kurtosis igual a 3.

- **H_0 :** La distribución de los errores es la distribución normal.
- **H_1 :** La distribución de los errores no es la distribución normal.

Gráfico 24 El test de Jarque-Bera.



*FUENTE: Banco Centra Del Ecuador; Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ELABORADO: José Luis Cepeda.*

Resultados:

- Como se puede observar, la distribución de probabilidad de los errores es simétrica (sesgada positivamente 0,588119- cerca de cero) y presenta una falta de kurtosis respecto a la distribución normal (2,410407 cerca de 3).
- Si se asume un nivel de significancia del 5%, se observa que el p-valor (Probability) del test de Jarque-Bera es mayor que el nivel de significancia ($0,994302 > 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis nula de normalidad. Lo que significa que los errores satisfacen el supuesto de normalidad del modelo de MCO. Es decir, que el tamaño de la muestra es lo suficientemente grande (15 observaciones).

En la regresión se llevó a cabo el proceso de verificación, para llegar a concluir que los residuales estimados en la regresión son normales, homocedásticos y no auto correlacionados, es decir el modelo no es ESPURIA.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- En la investigación, los indicadores de empleo en el Ecuador muestran una ligera mejoría en el periodo de estudio de esta investigación. El índice de empleo para el año 2015 mantiene un valor bastante adecuado, mostrando una mejora muy leve con respecto al año 2007. El índice de empleo está influenciado especialmente por el incremento del empleo adecuado. Adicionalmente, durante el período de análisis, es el sector formal el que absorbe la mayor mano de obra de toda la población ocupada, pero uno de cada cuatro personas (aproximadamente) trabaja en el sector informal de la economía. Es el género masculino es quien ocupa la mayoría de las plazas de trabajo; en cuanto a la rama de actividad, es el sector agrícola el que absorbe la mayor cantidad de mano de obra.
- El salario nominal, muestra un comportamiento irregular a lo largo del período, aunque siempre ha estado por encima del nivel de inflación. En los primeros años el salario nominal mantiene un comportamiento estable hasta el año 2012, cuando el salario crece de una forma acelerada, cayendo para el 2014 drásticamente. En cuanto a la capacidad de compra de los ingresos de una familia ecuatoriana (representado por el salario básico), ha ido mejorando a lo largo del período de estudio, hasta alcanzar el 136,2% de cobertura de la canasta básica en el último año de estudio, permitiendo a las familias un ingreso sobrante, que se podría traducirse en un ahorro para las familias.
- De acuerdo al coeficiente de determinación, R^2 , obtenido con la regresión desarrollada en la investigación, las variables utilizadas en el modelo: salario Mínimo, Índice de Producción Industrial, Producto Interno Bruto y Formación Bruta de Capital Fijo son muy significativos y explican casi en su totalidad a la variable explicativa Nivel de Empleo (NE). De manera particular, se puede concluir, que, con los datos y resultados analizados, el Salario Mínimo influye de manera directa en el nivel de Empleo.

4.2. RECOMENDACIONES

- Los datos obtenidos en la investigación permiten determinar que los niveles de empleo son casi óptimos, aunque el empleo inadecuado haya aumentado. Esto se podría corregir revisando las leyes y reglamentos que rigen al mercado laboral del Ecuador. Por ejemplo, se debería permitir otra vez el trabajo por horas y parcial, pagar el trabajo por horas y dejar más flexibilidad en la contratación. Esto permitiría a las empresas reducir los costos de producción y, con ello, ser más competitivas.
- En cuanto al salario básico unificado, es necesario que los incrementos del mismo deben ser estudiados profundamente, y no restringir su variación al incremento que exista en la inflación, debido a que en los últimos años este incremento ha sido de porcentajes menores al 5%; existen factores adicionales. Adicionalmente se podría pensar en la revisión de los salarios en períodos más cortos, semestrales, por ejemplo.
- Los datos del modelo permiten establecer la fuerte relación directa que existe entre el salario mínimo y la creación de empleo. Por tanto, será necesario que las autoridades de control del mercado laboral sigan realizando más estudios que fortalezcan este primer resultado, pero mejorando los niveles de información y acceso a la misma.

5. BIBLIOGRAFIA

- Acevedo, P. (2007). Salarios y Salarios mínimos con control empresarial en el Salvador. *Universidad Centroamericana.*, 22.
- Arango, et al. (2008.). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. *Scielo.*, 14.
- Banco Central del Ecuador. (2015). La economía Ecuatoriana luego de la dolarización. *BCE*, 57.
- Barro, R. J. (2010). *Macroeconomía: Teoría y Política*. Mexico: McGraw-Hill.
- Blanchard, Olivier y Perez Enri. (2007). *Macroeconomía*. Mexico.: Prentice Hall .
- Calva, J. (01 de Marzo, 2007 de 2007). EMPLEO, INGRESO, BIENESTAR. *Agenda para el desarrollo*, 11, 165.
- Campos, R., Esquivel, G. y Santillán, A. . (2015). *El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México* . México D.F.: Naciones Unidas, México, D.F.
- Cano, C. (2008). Empleo, desempleo y salario real: análisis del mercado laboral de la ciudad de Medellín (1995–2006). *Lecturas de Economía*, 3.
- Case, K. Ray, f. (2008). *Principios de macroeconomía*. México: Pearson Prentice Hall.
- Case, K. Ray, f, 2008. (s.f.).
- CEPAL. (2015). El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México. *Serie Estudios y Perspectivas Económicas y Sociales*, 13.
- Céspedes. (2004). Efectos del salario mínimo en el mercado laboral peruano. *Estudios Económicos*, 12.
- Código del trabajo. (2008). Normativas legales. *Legalidades*.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Derechos al trabajo y sus Principios. *Constitución República del Ecuador (Art. sobre salud y seguridad)*, 2.
- Diaz, C. (2016). *Empleo*. Obtenido de Scribd.
- Diccionario, economía. (Enero. de 2016). *ABC de la economía*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/general/salario.php>
- García, Y. (2016). *Monografías.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos36/teoria-empleo/teoria-empleo.shtml>
- Gerencie, Mercado laboral. (Enero. de 2016). *Gerencie.com*. Obtenido de <http://www.gerencie.com/salario-minimo.html>

- Gujarati, D y Dawn C. (2010). *ECONOMETRÍA* (5ta Edición. ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- INEC. (2008). Estadísticas de empleo. *Informes*.
- INEC. (01 de 01 de 2016). *Ecuador en cifras*. Recuperado el 23 de 02 de 2017, de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas_2016/Enero/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analitic as_ene2016.pdf
- Ley Orgánica del trabajo. (2013). Código del trabajo. *LOIT*.
- López, J. (2013). El salario, conceptos básicos. *Scielo*, 445.
- Marinakis. (1998). PARA QUE SIRVE LOS SALARIOS MINIMOS. *PARA QUE SIRVEN LOS SALARIOS MINIMOS*, 133.
- Martínez, M. (2013). Modelos Teóricos . *Apunte sobre el mercado de Trabajo*, 1.
- Monteverde, E y Rengifo, E. (2011). *Estadística y Econometría Financiera*. (1era Edición ed.). Buenos Aires: Cengage Learning. CL.
- Moreno, J. (2014). Salario mínimo en México.
- Moreno, J. (2014). *El salario Mínimo*, 81.
- Moreno, J. (2014). El salario mínimo en México. *Scielo*, 12.
- Organización Internacional De Trabajo. (2009). Guías sobre nuevos indicadores de empleo. *Empleo Voluntario*.
- Organización internacional del trabajo. (2017). 12.
- Parkin, M. (2007). *Macroeconomía versión para América Latina*. México: Pearson Educación.
- Resico, M. (2009). Mercado de trabajo y política laboral. *SOPLA*.
- Samuelson, P. y Nordhaus W. (2010). *Macroeconomía con aplicaciones a Latinoamérica*. México D.F.: McGraw-Hill Educación.
- Sanchez, F. (Octubre de 2012). *Blogger*. Obtenido de <http://comosemideempleo.blogspot.com/2013/02/clasificacion-economica-de-la-poblacion.html>
- SIISE. (2010). La migración internacional reciente: algunos interrogantes. *SIISE*.
- SIISE. (01 de 03 de 2016). *Indicadores del SISSAN*. Recuperado el 23 de 02 de 2017, de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/RES/SSISSAN/ficsan_K040.htm
- Suárez, L. (2007). Equilibrio en el mercado de trabajo: Teoría y Práctica. *Dialnet*.

ANEXOS

Anexo No. 1. Indicadores de empleo a nivel nacional

Indicador	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Población en Edad de Trabajar (PET)	9.309.490	9.648.996	10.032.716	10.291.500	10.533.003	10.864.147	11.200.371	11.159.255	11.399.276
Población Económicamente	6.336.029	6.385.421	6.548.937	6.436.257	6.581.621	6.701.014	6.952.986	7.194.521	7.498.528
<i>Empleo</i>	<i>6.019.332</i>	<i>6.005.395</i>	<i>6.125.135</i>	<i>6.113.230</i>	<i>6.304.834</i>	<i>6.424.840</i>	<i>6.664.241</i>	<i>6.921.107</i>	<i>7.140.636</i>
Empleo Adecuado	2.737.158	2.858.659	2.565.691	2.875.533	2.996.566	3.118.174	3.328.048	3.545.802	3.487.110
Empleo Inadecuado	3.217.019	3.131.256	3.432.397	3.183.934	3.268.817	3.159.903	3.321.730	3.358.884	3.605.912
Subempleo	1.155.872	957.978	1.071.615	889.255	706.458	603.890	809.269	925.774	1.050.646
Subempleo por insuficiencia de	860.315	704.516	764.486	673.317	560.164	485.512	654.050	759.651	848.626
Subempleo por insuficiencia de	295.556	253.462	307.129	215.939	146.294	118.378	155.219	166.123	202.020
Otro empleo inadecuado	1.504.000	1.649.349	1.778.578	1.765.688	2.056.875	2.018.582	2.019.279	1.924.634	574.061
Empleo no remunerado	557.146	523.928	582.204	528.991	505.484	537.431	493.182	508.476	1.981.205
Empleo no clasificado	65.155	15.481	127.047	53.763	39.451	146.763	14.463	16.421	47.614
<i>Desempleo</i>	<i>316.697</i>	<i>380.026</i>	<i>423.802</i>	<i>323.027</i>	<i>276.787</i>	<i>276.174</i>	<i>288.745</i>	<i>273.414</i>	<i>357.892</i>
Desempleo Abierto	193.225	252.924	294.590	224.553	196.178	210.173	205.127	216.941	274.939
Desempleo Oculto	123.472	127.102	129.212	98.474	80.609	66.001	83.618	56.472	82.953
Desempleo Cesante	190.044	225.489	277.080	216.213	171.376	166.212	168.649	191.622	254.234
Desempleo Nuevo	126.653	154.537	146.722	106.814	105.411	109.962	120.096	81.792	103.658
Población Económicamente	2.973.460	3.263.575	3.483.779	3.855.244	3.951.382	4.162.884	4.247.385	3.964.734	3.900.748

Anexo No. 2. Indicadores de empleo a nivel nacional por género

INDICADORES DE EMPLEO HOMBRES

CLASIFICACIÓN	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014
Población en Edad de Trabajar (PET)	4.542.028	4.655.892	4.867.019	5.003.062	5.081.307	5.251.767	5.461.985	5.396.147	5.534.519
Población Económicamente Activa	3.777.232	3.800.531	3.901.464	3.898.390	3.976.254	4.038.253	4.217.043	4.300.116	4.446.869
<i>Empleo</i>	3.632.314	3.635.236	3.699.840	3.738.807	3.844.507	3.890.159	4.075.323	4.167.574	4.274.061
Empleo Adecuado	1.907.451	1.991.157	1.765.402	1.950.471	2.061.313	2.082.635	2.257.012	2.416.359	2.361.216
Empleo Inadecuado	1.685.581	1.632.226	1.851.188	1.758.692	1.756.561	1.719.760	1.809.918	1.741.073	1.882.150
Subempleo	679.118	549.097	636.204	550.026	428.949	349.831	490.630	550.060	621.028
S. insuficiencia de tiempo de trabajo	474.355	378.324	419.036	393.098	324.462	269.946	373.869	426.531	469.358
S. insuficiencia de ingresos	204.763	170.773	217.168	156.928	104.487	79.885	116.760	123.529	151.670
Otro empleo inadecuado	830.341	923.415	1.023.151	1.037.384	1.178.723	1.196.931	1.173.023	1.042.800	178.616
Empleo no remunerado	176.122	159.714	191.833	171.282	148.889	172.998	146.266	148.213	1.082.506
Empleo no clasificado	39.282	11.853	83.250	29.644	26.633	87.764	8.393	10.141	30.695
<i>Desempleo</i>	144.918	165.296	201.625	159.583	131.747	148.093	141.721	132.542	172.808
Desempleo Abierto	97.565	119.858	143.825	118.170	95.982	115.125	101.732	112.863	140.369
Desempleo Oculto	47.353	45.438	57.800	41.413	35.765	32.968	39.989	19.679	32.439
Desempleo Cesante	99.490	109.477	143.234	116.852	87.829	96.280	90.531	103.065	138.072
Desempleo Nuevo	45.427	55.819	58.391	42.731	43.918	51.813	51.189	29.477	34.736
Población Económicamente Inactiva	764.796	855.361	965.555	1.104.672	1.105.053	1.213.266	1.244.942	1.096.031	1.087.649

INDICADORES DE EMPLEO MUJERES

CLASIFICACIÓN	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Población en Edad de Trabajar (PET)	4.767.462	4.993.104	5.165.697	5.288.438	5.451.696	5.612.380	5.738.386	5.763.108	5.864.758
Población Económicamente Activa	2.558.798	2.584.890	2.647.473	2.537.866	2.605.367	2.662.761	2.735.942	2.894.405	3.051.659
<i>Empleo</i>	2.387.018	2.370.159	2.425.296	2.374.423	2.460.327	2.534.681	2.588.918	2.753.533	2.866.574
Empleo Adecuado	829.707	867.502	800.289	925.062	935.253	1.035.538	1.071.036	1.129.443	1.125.894
Empleo Inadecuado	1.531.437	1.499.030	1.581.210	1.425.242	1.512.256	1.440.143	1.511.812	1.617.811	1.723.762
Subempleo	476.753	408.881	435.411	339.229	277.509	254.059	318.640	375.714	429.618
S. insuficiencia de tiempo de trabajo	385.960	326.192	345.450	280.219	235.703	215.566	280.181	333.120	379.269
S. insuficiencia de ingresos	90.793	82.689	89.961	59.011	41.806	38.493	38.459	42.594	50.349
Otro empleo inadecuado	673.659	725.935	755.428	728.304	878.152	821.651	846.256	881.834	395.445
Empleo no remunerado	381.025	364.214	390.371	357.709	356.595	364.433	346.916	360.263	898.699
Empleo no clasificado	25.873	3.628	43.797	24.119	12.817	58.999	6.070	6.280	16.919
<i>Desempleo</i>	171.780	214.730	222.177	163.443	145.040	128.081	147.024	140.872	185.085
Desempleo Abierto	95.660	133.067	150.765	106.383	100.196	95.048	103.395	104.078	134.570
Desempleo Oculto	76.119	81.664	71.412	57.061	44.844	33.033	43.629	36.794	50.515
Desempleo Cesante	90.554	116.013	133.846	99.361	83.547	69.932	78.117	88.557	116.163
Desempleo Nuevo	81.226	98.718	88.331	64.082	61.493	58.149	68.907	52.315	68.922
Población Económicamente Inactiva	2.208.664	2.408.214	2.518.224	2.750.572	2.846.329	2.949.619	3.002.443	2.868.703	2.813.099

Anexo No. 3. Indicadores de empleo a nivel nacional por género

Entre 15 y 24 años

CATEGORIAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014
Población en Edad de Trabajar (PET)	2.528.313	2.619.626	2.758.072	2.719.972	2.651.862	2.644.547	2.883.690	2.925.962	2.966.703
Población Económicamente Activa	1.338.389	1.341.702	1.378.957	1.223.916	1.116.987	1.112.038	1.156.362	1.231.428	1.269.245
<i>Empleo</i>	1.194.972	1.156.387	1.183.981	1.082.798	992.781	983.129	1.029.979	1.112.018	1.119.861
Empleo Adecuado	391.723	382.839	347.956	400.861	366.558	381.953	417.298	456.613	418.252
Empleo Inadecuado	793.032	770.663	822.843	677.837	621.674	591.308	611.276	653.665	701.167
Subempleo	244.318	197.446	238.616	175.010	121.915	105.295	147.229	175.969	193.850
S. insuficiencia de tiempo de trabajo	172.674	142.774	158.542	128.262	95.697	86.034	113.347	145.137	158.688
S. insuficiencia de ingresos	71.644	54.673	80.074	46.749	26.218	19.261	33.883	30.832	35.163
Otro empleo inadecuado	318.327	364.599	362.292	317.941	339.266	300.319	307.300	303.089	213.553
Empleo no remunerado	230.387	208.617	221.935	184.886	160.493	185.694	156.746	174.607	293.763
Empleo no clasificado	10.217	2.886	13.181	4.100	4.548	9.867	1.406	1.741	442
<i>Desempleo</i>	143.418	185.314	194.976	141.118	124.206	128.909	126.383	119.410	149.384
Desempleo Abierto	91.535	124.934	129.714	96.130	88.115	100.504	90.957	94.355	112.062
Desempleo Oculto	51.882	60.381	65.263	44.988	36.091	28.405	35.426	25.054	37.322
Desempleo Cesante	63.302	85.204	93.517	72.184	57.715	57.472	51.862	62.681	81.442
Desempleo Nuevo	80.115	100.111	101.459	68.934	66.491	71.437	74.521	56.729	67.942
Población Económicamente Inactiva	1.189.924	1.277.925	1.379.115	1.496.056	1.534.875	1.532.509	1.727.327	1.694.534	1.697.458

Entre 25 y 34 años									
CATEGORIAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Población en Edad de Trabajar (PET)	1.811.011	1.812.106	1.732.811	1.763.910	1.831.147	1.852.416	2.144.488	2.320.651	2.452.766
Población Económicamente Activa	1.429.751	1.420.574	1.362.531	1.382.209	1.453.853	1.474.825	1.636.284	1.800.587	1.935.492
<i>Empleo</i>	1.359.135	1.336.885	1.248.941	1.297.046	1.371.082	1.400.962	1.565.055	1.723.369	1.834.311
Empleo Adecuado	708.722	741.221	623.429	750.177	778.278	852.091	919.325	1.052.167	1.053.621
Empleo Inadecuado	639.010	592.639	599.563	536.339	579.603	513.571	642.492	667.169	771.391
Subempleo	262.397	221.355	223.632	181.717	153.358	127.279	190.614	224.732	270.812
S. insuficiencia de tiempo de trabajo	187.196	158.203	155.074	135.808	123.319	99.957	151.982	182.657	213.191
S. insuficiencia de ingresos	75.201	63.152	68.559	45.909	30.039	27.321	38.632	42.075	57.621
Otro empleo inadecuado	283.752	288.733	287.743	268.356	333.395	303.490	361.408	351.132	101.540
Empleo no remunerado	92.860	82.551	88.187	86.267	92.850	82.803	90.471	91.305	399.038
Empleo no clasificado	11.404	3.025	25.950	10.531	13.201	35.299	3.237	4.033	9.300
<i>Desempleo</i>	70.616	83.689	113.590	85.163	82.771	73.863	71.229	77.218	101.181
Desempleo Abierto	51.658	58.911	90.075	60.222	63.097	59.115	57.893	62.057	80.955
Desempleo Oculto	18.957	24.778	23.515	24.941	19.674	14.749	13.336	15.161	20.226
Desempleo Cesante	47.990	54.615	89.287	62.902	58.094	51.425	45.020	58.222	78.777
Desempleo Nuevo	22.625	29.074	24.302	22.260	24.677	22.439	26.208	18.996	22.404
Población Económicamente Inactiva	381.260	391.533	370.280	381.701	377.294	377.591	508.204	520.064	517.274

Entre 35 y 44 años									
CATEGORIAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014
Población en Edad de Trabajar (PET)	1.674.893	1.690.535	1.710.981	1.701.348	1.756.133	1.729.787	1.989.925	2.096.313	2.113.322
Población Económicamente Activa	1.373.455	1.358.773	1.372.914	1.341.110	1.386.860	1.355.544	1.593.068	1.695.820	1.745.986
<i>Empleo</i>	1.328.623	1.312.205	1.322.707	1.297.497	1.356.014	1.320.920	1.548.290	1.657.461	1.688.112
Empleo Adecuado	700.144	706.800	652.469	687.060	724.805	698.573	869.229	933.055	936.584
Empleo Inadecuado	613.451	601.871	642.346	603.060	626.132	588.425	676.024	722.089	737.112
Subempleo	268.902	230.616	244.390	206.994	170.946	143.275	192.987	235.453	250.405
S. insuficiencia de tiempo de trabajo	202.106	167.216	169.676	151.865	130.633	110.896	154.982	191.580	196.961
S. insuficiencia de ingresos	66.796	63.401	74.714	55.129	40.313	32.379	38.005	43.873	53.444
Otro empleo inadecuado	266.242	296.288	311.808	315.414	376.789	357.658	397.792	400.835	85.837
Empleo no remunerado	78.306	74.967	86.147	80.652	78.397	87.492	85.245	85.801	400.870
Empleo no clasificado	15.029	3.534	27.891	7.376	5.077	33.921	3.037	2.316	14.416
<i>Desempleo</i>	44.831	46.568	50.208	43.614	30.846	34.624	44.778	38.360	57.874
Desempleo Abierto	27.629	30.794	36.131	34.018	22.504	25.220	30.987	31.418	46.667
Desempleo Oculto	17.202	15.774	14.077	9.595	8.342	9.403	13.791	6.942	11.207
Desempleo Cesante	33.632	34.169	39.782	36.205	23.074	25.461	35.332	34.091	48.895
Desempleo Nuevo	11.199	12.399	10.426	7.409	7.772	9.163	9.446	4.268	8.979
Población Económicamente Inactiva	301.438	331.762	338.067	360.238	369.273	374.243	396.857	400.492	367.336

Entre 45 y 64 años									
CATEGORIAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2.014
Población en Edad de Trabajar (PET)	2.296.614	2.423.892	2.575.157	2.733.496	2.839.017	3.006.938	2.854.008	2.723.762	2.740.027
Población Económicamente Activa	1.769.769	1.814.264	1.941.492	1.997.042	2.071.741	2.156.180	2.097.815	2.048.910	2.102.142
<i>Empleo</i>	1.721.887	1.758.263	1.882.352	1.949.199	2.036.563	2.119.877	2.056.248	2.014.173	2.058.398
Empleo Adecuado	833.931	906.816	828.243	918.491	1.004.388	1.039.236	1.020.963	1.011.727	992.236
Empleo Inadecuado	864.451	846.513	1.005.187	1.006.935	1.017.345	1.026.327	1.029.556	994.962	1.045.819
Subempleo	325.099	262.098	318.153	291.881	222.783	197.496	235.497	254.917	294.747
S. insuficiencia de tiempo de trabajo	251.829	198.793	241.361	227.722	178.337	162.373	193.724	209.320	242.794
S. insuficiencia de ingresos	73.270	63.305	76.792	64.159	44.446	35.123	41.774	45.596	51.954
Otro empleo inadecuado	428.283	471.705	548.192	579.751	676.036	706.261	677.125	622.750	123.681
Empleo no remunerado	111.069	112.711	138.842	135.303	118.527	122.570	116.933	117.295	627.391
Empleo no clasificado	23.505	4.934	48.921	23.773	14.830	54.314	5.730	7.484	20.343
<i>Desempleo</i>	47.882	56.000	59.140	47.843	35.178	36.303	41.566	34.737	43.744
Desempleo Abierto	17.887	33.843	35.257	31.916	20.469	23.697	22.552	27.136	32.336
Desempleo Oculto	29.996	22.157	23.884	15.928	14.709	12.606	19.014	7.602	11.408
Desempleo Cesante	37.104	44.761	49.635	40.177	29.254	29.470	33.681	33.031	39.800
Desempleo Nuevo	10.778	11.240	9.505	7.666	5.924	6.833	7.885	1.706	3.944
Población Económicamente Inactiva	526.845	609.628	633.665	736.454	767.276	850.509	756.194	674.852	637.885

Mayores a 65 años									
CATEGORIAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014
Población en Edad de Trabajar (PET)	998.659	1.102.837	1.255.695	1.372.775	1.454.845	1.630.459	1.328.260	1.092.567	1.126.458
Población Económicamente Activa	424.665	450.109	493.043	491.980	552.179	602.427	469.457	417.776	445.663
<i>Empleo</i>	414.715	441.655	487.155	486.690	548.394	599.952	464.668	414.087	439.954
Empleo Adecuado	102.639	120.984	113.593	118.944	122.537	146.320	101.233	92.240	86.417
Empleo Inadecuado	307.076	319.569	362.459	359.763	424.063	440.271	362.382	321.000	350.424
Subempleo	55.156	46.463	46.824	33.653	37.456	30.546	42.941	34.703	40.831
S. insuficiencia de tiempo de trabajo	46.511	37.531	39.833	29.661	32.178	26.251	40.015	30.956	36.993
S. insuficiencia de ingresos	8.645	8.932	6.991	3.993	5.278	4.294	2.926	3.747	3.838
Otro empleo inadecuado	207.397	228.024	268.543	284.226	331.389	350.854	275.654	246.828	49.451
Empleo no remunerado	44.523	45.082	47.092	41.884	55.217	58.871	43.786	39.469	260.142
Empleo no clasificado	5.000	1.102	11.103	7.983	1.794	13.361	1.054	847	3.113
<i>Desempleo</i>	9.950	8.454	5.888	5.289	3.786	2.475	4.789	3.689	5.709
Desempleo Abierto	4.515	4.442	3.414	2.268	1.993	1.637	2.737	1.975	2.918
Desempleo Oculto	5.435	4.012	2.474	3.022	1.793	838	2.051	1.714	2.791
Desempleo Cesante	8.016	6.742	4.858	4.745	3.238	2.385	2.752	3.596	5.320
Desempleo Nuevo	1.934	1.712	1.030	544	547	90	2.036	93	389
Población Económicamente Inactiva	573.994	652.728	762.652	880.795	902.665	1.028.032	858.803	674.791	680.795

Anexo No. 4. Datos para el modelo

P	NE	PIB	IPI	SM	FBKF
2000	49,00	\$ 46.459,40	0,59	100,00	19,00%
2001	50,20	\$ 48.325,00	0,61	111,50	19,10%
2002	51,10	\$ 50.304,80	0,64	112,50	20,70%
2003	51,40	\$ 51.674,50	0,68	119,30	19,20%
2004	53,40	\$ 55.917,50	0,72	122,20	19,70%
2005	54,40	\$ 58.876,30	0,79	125,90	20,40%
2006	54,30	\$ 61.468,90	0,87	130,00	20,90%
2007	56,80	\$ 62.815,10	0,99	135,10	20,80%
2008	63,10	\$ 66.808,40	2,21	146,70	22,40%
2009	60,70	\$ 67.186,80	2,15	152,00	22,80%
2010	59,30	\$ 69.555,40	2,31	161,70	24,60%
2011	58,50	\$ 75.028,10	2,45	170,20	25,80%
2012	59,70	\$ 79.261,10	2,58	179,10	27,10%
2013	58,90	\$ 83.181,80	2,66	190,00	27,90%
2014	59,00	\$ 86.503,00	2,76	196,10	28,70%
2015	60,70	\$ 86.639,50	2,84	196,40	29,20%