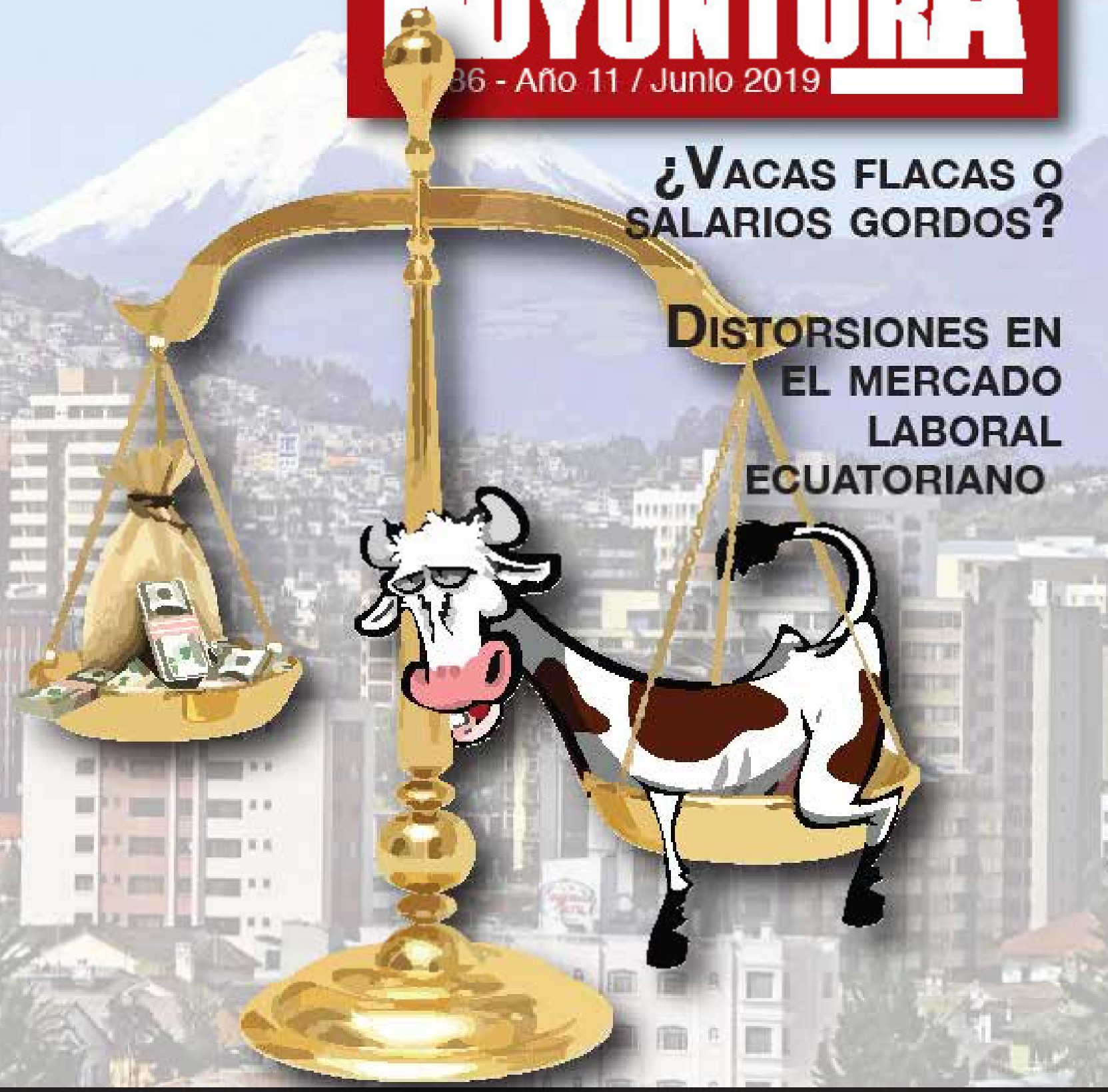
Instituto de Economía
Universidad San Francisco de Quito

KOYUNTURA

86 - Año 11 / Junio 2019

¿Vacas flacas o salarios gordos?

Distorsiones en el mercado laboral ecuatoriano



Nicholas Gachet / Carlos Uribe Terán
Universidad San Francisco de Quito

CONTACTOS
Julio Acuña
Jorge Ávila
Luis Espinosa
Santiago José Gangotena
Diego Grijalva
Pablo Lucio Pardes
Sebastián Oleas
Sergio Parra
Mónica Rojas
Pedro Romero
Pablo Vega
Carlos Uribe

Editorial del mes

ENTRE ECONOMÍA Y POLÍTICA

Nunca se las puede separar, por eso la expresión "política económica" se refiere a las acciones concretas que decide un gobierno, y la expresión "economía política" a todos los factores de entorno que influyen sobre la toma de esas decisiones, en particular los intereses diversos que están detrás de ellas (personales, institucionales, sociales).

Y estamos en medio de eso en el país. Hay decisiones importantes que tomar, sobre todo en materia fiscal y laboral.

En lo primero hay en perspectiva un ajuste importante del fisco hasta el 2021 al menos, empujado por acuerdo con el FMI, pero que igual debíamos hacerlo nosotros, y alrededor de eso la "economía política" consiste en preguntarse si ese ajuste debe ir más por el lado de los ingresos o de los gastos (ojala sea lo segundo, pero los gobiernos en general prefieren lo primero), y si se va hacia lo primero ¿qué tipo de ingreso aumentar?.

En cuanto a lo laboral, el panorama es claro: es muy difícil crear empleos en el país por los elevados costos y rigideces el mercado. Lo dice la teoría pero sobre todo la realidad diaria: cualquier empresario desde muy pequeño hasta grande enfrenta esa dificultad. Y por eso hay que atacar diversos temas (incluso dejando de lado otros como la repartición del 15% de utilidades o la jubilación patronal): poder repartir las 40 horas semanales de manera más flexible sin costos adicionales, cerrar una empresa sin tener que pagar como si se tratar de un despido, mecanismos que permitan abaratar el costo de los jóvenes porque de hecho entran en un proceso de capacitación etc… La decisión debe darse aunque haya intereses diversos en juego.

Pablo Lucio Paredes

Director del Instituto de Economía USFQ

Koyuntura es una publicación mensual del Instituto de Economía de la Universidad San Francisco de Quito. El Autor o autores de artículos son responsables de los contenidos.

Diseño y diagramación: Departamento de Diseño USFQ.

¿Vacas flacas o salarios gordos? Distorsiones en el mercado laboral ecuatoriano

Nicholas Gachet
– Profesor de la USFQ
ngachet@usfq.edu.ec

Carlos Uribe Terán
– Profesor de la USFQ
cauribe@usfq.edu.ec

El Gobierno de Rafael Correa se caracterizó por el crecimiento significativo del sector público, la hiper-regulación de las actividades privadas, constantes reformas tributarias y laborales e, inclusive, una nueva Constitución. El resultado: un Estado bajo esteroides, un sector privado atrofiado y un entorno institucional cambiante que dificultó, entre otras cosas, el ahorro y la inversión privada. Pero más allá de sus efectos macroeconómicos e institucionales:

¿Cómo afectó todo esto al mercado laboral?

¿Qué grupos de trabajadores cargaron con la mayor parte del costo o beneficio de las políticas laborales aplicadas por ese gobierno?

¿Qué lecciones aprender a las puertas de una (necesaria) reforma laboral?

El panorama

a partir de la aprobación de la Constitución de 2008 en la Asamblea Constituyente, el mercado laboral ecuatoriano fue uno de los focos de atención de las reformas del gobierno de Rafael Correa. El Mandato Constituyente número 8 de 2008, eliminó la contratación por horas, la intermediación laboral y la tercerización a excepción de determinadas actividades complementarias. En la misma línea, el Código de la Producción de 2010 impuso un recargo de 35% al salario para el caso de contratos eventuales. Ambas medidas estuvieron acompañadas de un aumento significativo del salario mínimo más allá del nivel inflacionario y, por tanto, incrementos sostenidos del salario real, un sector público que crecía desmesuradamente requiriendo cada vez más trabajo calificado y ofreciendo salarios con los que el sector privado difícilmente podía competir, además de otras reformas que decantaron en un mercado laboral más rígido.

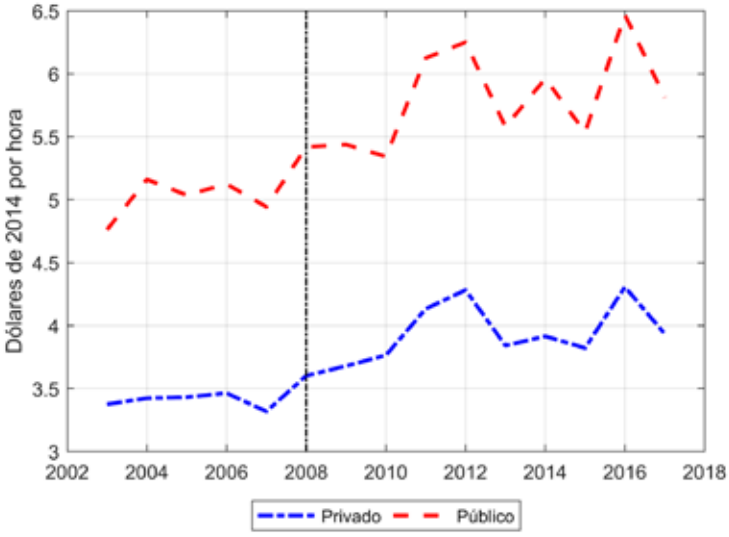
El resultado de estas rigideces y la presión ejercida por la contratación de trabajadores en el sector público, se puede observar en la evolución del salario real entre 2003 y 2017. La Figura 1 muestra, en el panel de la izquierda, el salario real por hora (medido en dólares de 2014) para los trabajadores formales, entendidos como aquellos que aportan a la seguridad social. El panel de la derecha muestra el índice de salario real teniendo como punto de referencia el primer año en nuestro periodo analizado, 2003.[1]

Lo primero que se puede observar es una brecha importante, en promedio, entre el salario por hora en el sector público y el sector privado, la misma que se mantiene constante en alrededor de US$1,50 por hora o aproximadamente 240 dólares mensuales (brecha del 30% en promedio). Otro aspecto interesante que se puede observar en el panel de la derecha, son ciertas tendencias de la evolución relativa de los salarios a lo

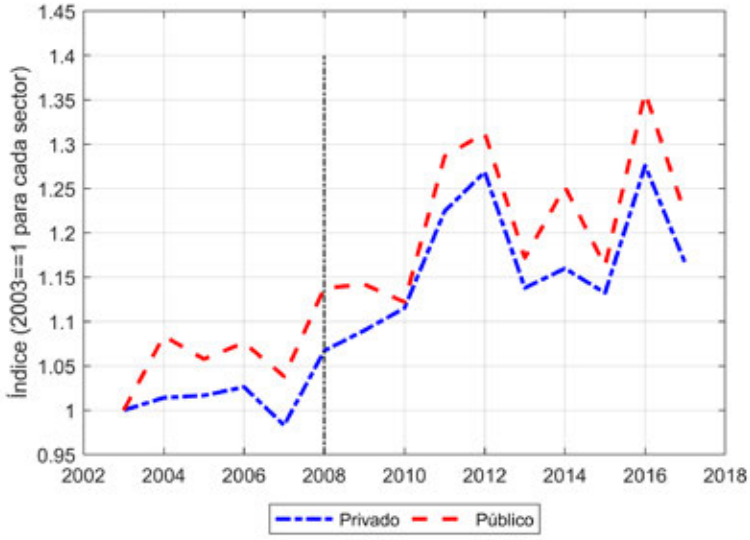
1 Todos los resultados presentados en este artículo fueron calculados a partir de la Base de Impuesto a la Renta construida por Ivan Gachet, Diego Grijalva, Paúl Ponce y Carlos Uribe-Terán. Esta base, además de contar con una estructura detallada para el cálculo del impuesto a la renta, contiene información consistente de las Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) para el periodo 2001-2017. Esta base de datos fue construida con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo bajo el proyecto *Income Taxation in Latin America and the Caribbean: Constructing a New Dataset Based on Household Survey Datasets.*
El detalle de las reformas laborales lo obtuvimos de la presentación de Alberto Acosta Burneo titulada "Diagnóstico de la evolución del mercado laboral en la última década" realizada en la USFQ.

Gráfico 1: Evolución del salario real por hora

Dólares de 2014



Índice (Base 2003)



largo de los 14 años que analizamos. Hasta 2007 el salario por hora en el sector público se encontraba 5% por encima del nivel de 2003, frente a un crecimiento nulo en el sector privado. Para 2008, el salario real público era 15% más alto que en el 2003, y hacia 2017 registraba un crecimiento acumulado de 35%, y una historia similar ocurre en el comportamiento del salario real privado.

Este crecimiento acelerado del salario real a partir del 2008 refleja los cambios sustanciales que se dieron en la legislación laboral, principalmente los recargos salariales en contratos eventuales y, más relevantes en este caso, los constantes incrementos del salario mínimo.

Una interpretación ingenua a partir de este resultado sería concluir que el salario real más alto implica mayor bienestar para los trabajadores, dado que su ingreso laboral aumenta. Desgraciadamente, el incremento de los salarios impone presión sobre la demanda de trabajo por parte de las empresas, y el mecanismo de ajuste directo es la duración de la contratación. En esta línea, la Figura 2 muestra el promedio de horas trabajadas cada año entre 2003 y 2017 tanto en miles de horas (izquierda) como índice respecto a 2003 (derecha). Ambos gráficos muestran una severa contracción del equilibrio de horas contratadas en el sector privado. Mientras los trabajadores privados en 2003, destinaban entre 2.466 y 2.434 horas al trabajo (alrededor de 9,4 horas diarias), este número se desplomó a 2.250 en 2017 (8,6 horas diarias), mostrando una caída sostenida desde 2008. Esa contracción representó una caída de 8% respecto al 2003, y un poco más de 6% desde 2008. Un ejemplo de esto pueden ser las empleadas domésticas, su salario subió (a nivel del salario básico general), pero han tenido una contracción importante en horas trabajadas: menos empleo, empleos a medio tiempo o por horas etc.

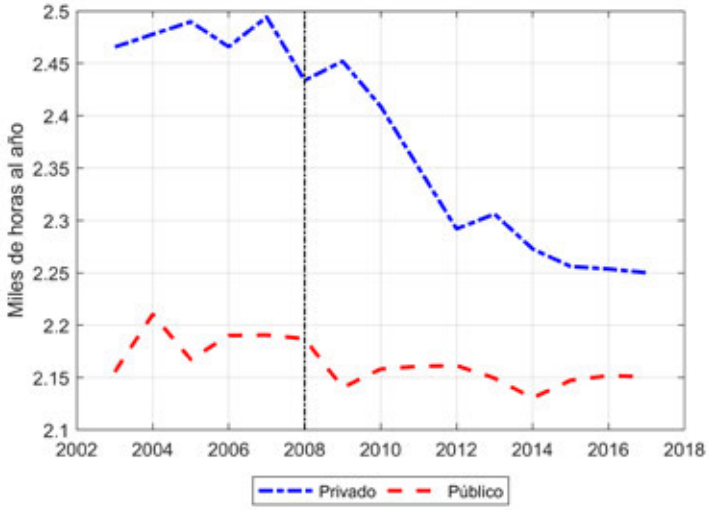
Por el contrario, las horas trabajadas en el sector público prácticamente no han cambiado a lo largo de todo el periodo analizado (cerca de 8,3 horas diarias en promedio). La estabilidad de horas trabajadas en el sector público responde a que la Ley de Servicio Público fija una jornada laboral de 8 horas diarias, y un máximo de 60 horas suplementarias al mes con un recargo salarial de 25%.

Si bien estos números podrían parecer poco relevantes, lo importante radica en los efectos que estas variaciones tienen sobre el bienestar de los hogares. Una forma de medir este

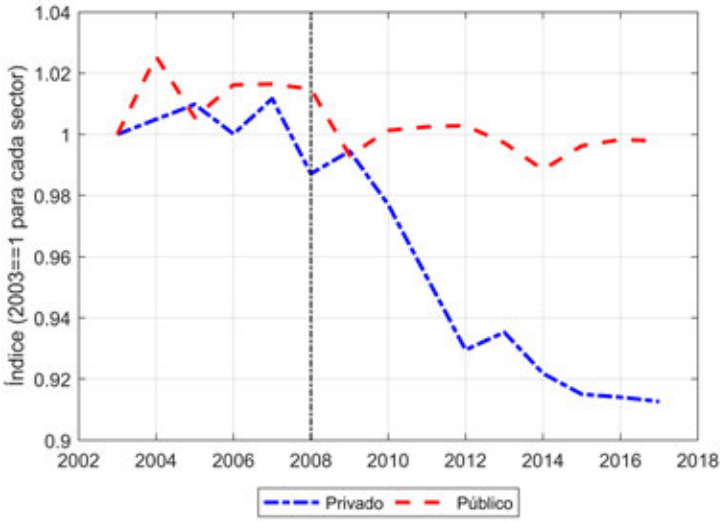
…se observa una brecha importante, en promedio, entre el salario por hora en el sector público y el sector privado, la misma que se mantiene constante en alrededor de US$1,50 por hora o aproximadamente 240 dólares mensuales (brecha del 30% en promedio).

Gráfico 2: Horas trabajadas

Miles de horas al año



Índice 2003



impacto es pensar cómo los cambios en la regulación del mercado laboral, afectaron la capacidad de generar recursos en los hogares relativa al resto de la economía (i.e. el *rendimiento del trabajo* del hogar).

Cómo medir el rendimiento del trabajo es una pregunta que el economista de UCLA Gary Hansen ya la respondió en un artículo publicado en el *Journal of Applied Econometrics* en 1993, al diseñar una corrección que toma en cuenta que no todas las horas trabajadas son igual de efectivas. La forma de calcular esta medida es sencilla: consiste en multiplicar las horas trabajadas de cada hogar por la relación entre el salario por hora que percibe dicho hogar, y el salario por hora promedio de la economía. Esto nos permite medir cuánto dinero se genera por hora trabajada en cada

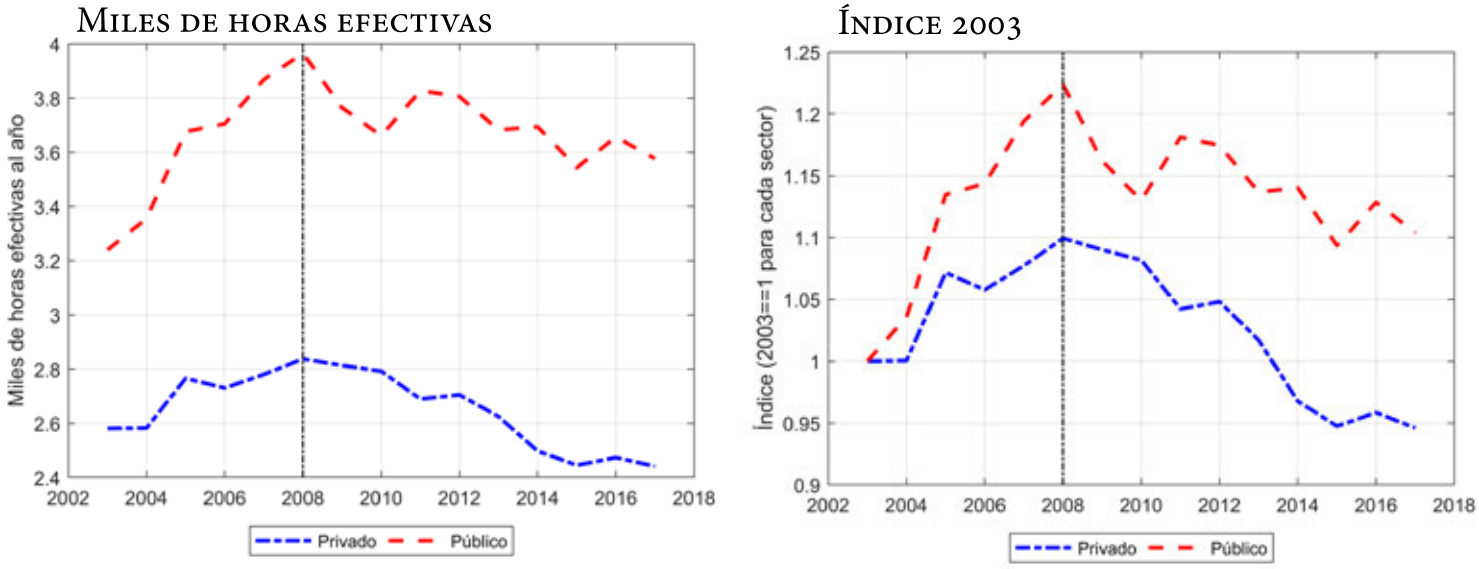
Rendimiento no es productividad

El término *rendimiento del trabajo* puede ser fácilmente confundido con productividad, pero no es lo mismo. Cuando hablamos de productividad debemos tener en mente *la cantidad de bienes producidos por cada hora de trabajo*. En el caso del rendimiento de trabajo estamos midiendo la cantidad de dinero que genera la hora trabajada de cada hogar *relativa* al hogar promedio. Por lo tanto, el rendimiento del trabajo puede ser visto como una medida de desigualdad: si dos hogares trabajan la misma cantidad de horas y uno de ellos gana un salario sobre el promedio de la economía, su rendimiento del trabajo será más alto.

Si bien el rendimiento del trabajo *puede* estar relacionado con la productividad (en un mercado de trabajo sin fricciones, el salario refleja la productividad de los trabajadores), este no es el caso en el análisis que estamos realizando. La razón para ello es que los salarios en el sector público siguen un escalafón diferente al del sector privado y son más elevados *debido a la legislación vigente, no a su productividad*. Por lo tanto, un rendimiento laboral más elevado del sector público, como es el caso en nuestro análisis, no quiere decir que estos trabajadores son más productivos, sino que cada hora trabajada en este sector genera más ingreso que en el sector privado, por decisiones políticas. La brecha entre los dos sectores es nuestra medida de desigualdad.

…se observa una severa contracción del equilibrio de horas contratadas en el sector privado. Mientras en 2003, los trabajadores privados destinaban entre 2.466 y 2.434 horas al trabajo (alrededor de 9,4 horas diarias), este número se desplomó a 2.250 en 2017 (8,6 horas diarias), mostrando una caída sostenida desde 2008 …Por el contrario, las horas trabajadas en el sector público prácticamente no han cambiado (cerca de 8,3 horas diarias en promedio).

Gráfico 3: Rendimiento del trabajo del hogar



sector respecto al promedio de la economía, y así acercarnos a una medida de bienestar (ver recuadro).

La Figura 3 muestra la evolución del rendimiento del trabajo de los hogares a lo largo del periodo que estamos analizando en miles de horas trabajadas efectivas (izquierda) y el índice respecto a 2003 (derecha).

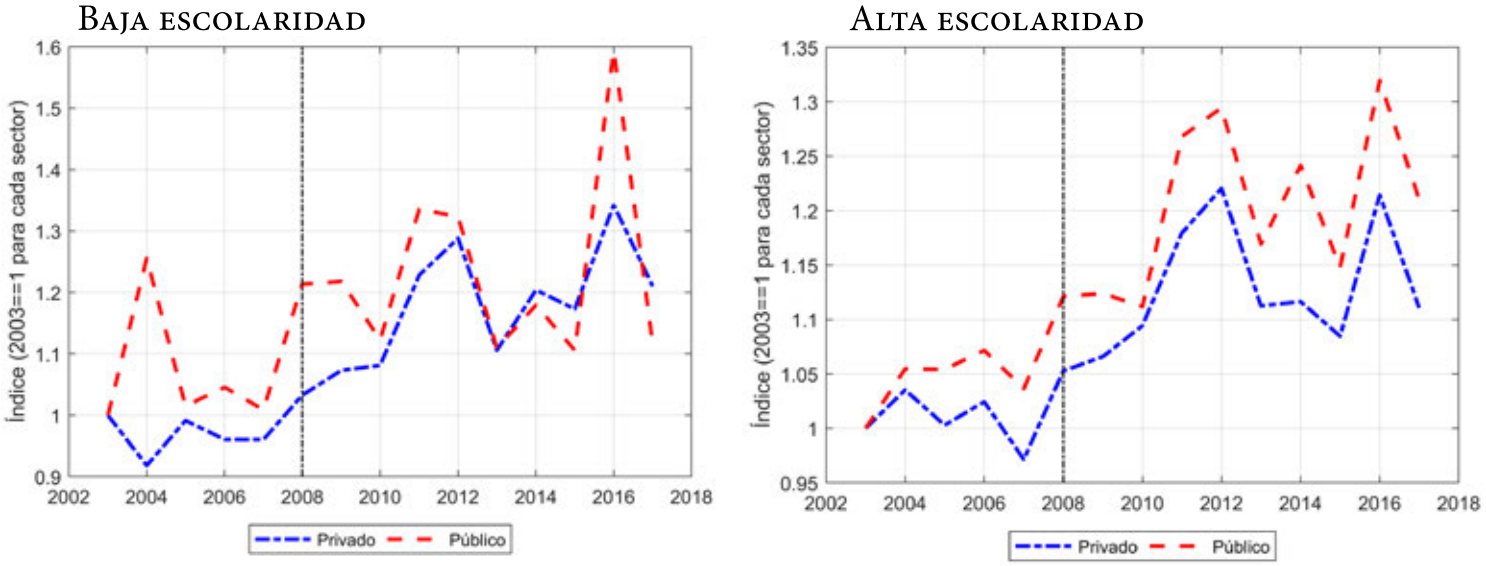
Si bien la Figura 2 mostraba que los trabajadores públicos trabajan menos horas que el sector privado, en promedio, la Figura 3 muestra que la brecha salarial hace que el rendimiento del trabajo en el sector público sea (artificialmente) más alto. Para tener una idea de la magnitud de esta diferencia, las 2.187 horas que los trabajadores del sector público destinaron al trabajo en 2008 (año de mayor rendimiento laboral en ambos sectores) equivalen a 3.965 horas efectivas, lo que implica un salario extraordinario equivalente a 6,8 horas de trabajo adicionales diarias pagadas al salario por hora vigente para ese año (esto proviene de un salario más alto que el promedio de la economía). Por otro lado, en el mismo año el sector privado formal trabajó, en promedio, 2.434 horas, equivalentes a 2.838 horas efectivas (solamente 1,5 horas de trabajo adicionales por día).

Los efectos de las distorsiones introducidas en el mercado laboral son aún más evidentes si analizamos el comportamiento del rendimiento del trabajo en términos relativos. El panel derecho de la Figura 3 muestra que, hasta el 2008, el rendimiento en ambos sectores estaba creciendo: en el caso del sector privado casi 10% sobre el nivel en 2003, y 22% en el público. Pero final del periodo, en 2017, el rendimiento del trabajo público seguía por encima del nivel de 2003 (10%) mientras en el sector privado se contrajo en poco más de 5,5%.

Estos resultados muestran que en el caso del sector privado, los salarios percibidos por los hogares crecieron más lento que el promedio (de ahí la caída registrada a partir de 2008), mientras que los salarios del sector público evolucionaron casi de la mano. Sobre todo, implica que los trabajadores privados deben trabajar más horas que los públicos para poder generar el mismo nivel de ingreso.

…el análisis implica que los trabajadores privados deben trabajar más horas que los públicos para poder generar el mismo nivel de ingreso.

Gráfico 4: Índice de salario real por nivel de escolaridad (2003)



¿Qué grupo fue el más afectado?

Dada la riqueza de nuestros datos, podemos analizar cómo las rigideces inducidas en el mercado laboral afectaron a diferentes grupos de trabajadores según características que podemos observar en nuestra base de datos. En particular, nos concentramos en tres categorizaciones: según el nivel de educación de los trabajadores, su nivel de ingreso y su edad.

Los trabajadores con menos escolaridad fueron los más afectados, independientemente del sector en que trabajaban

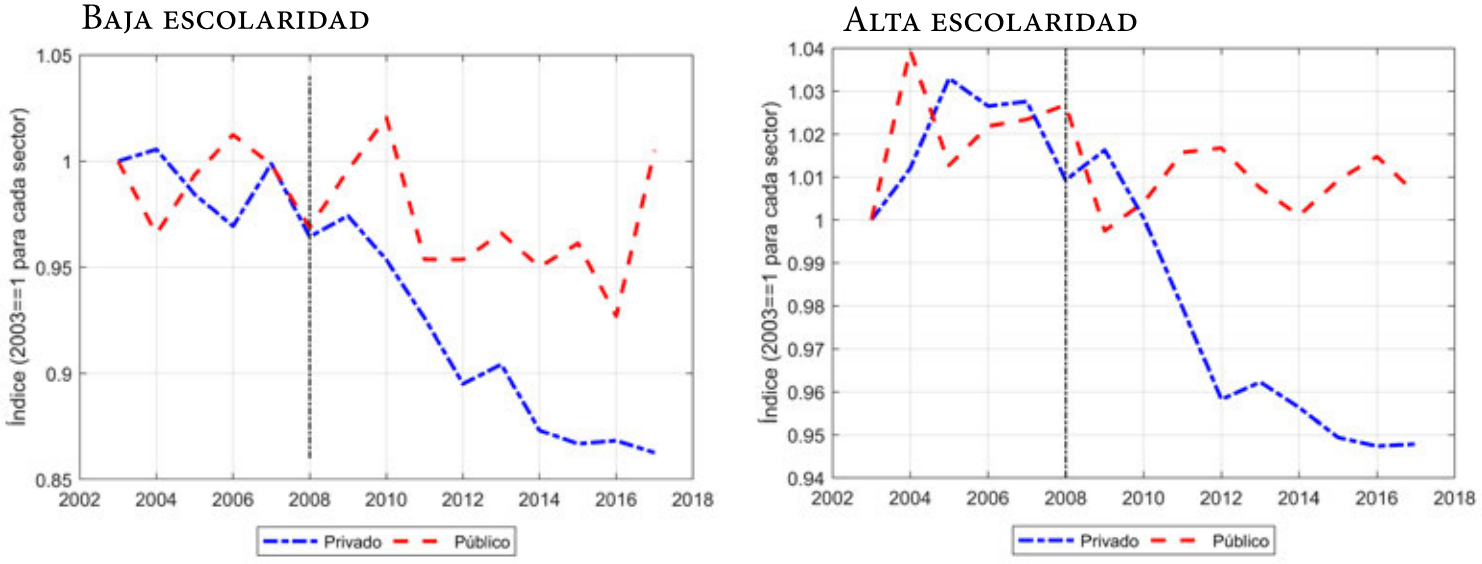
¿Las diferencias y conclusiones que estamos encontrando pueden deberse a razones como el nivel de preparación de los trabajadores? En economía solemos darle un gran énfasis al rol del capital humano (e.g educación) como un determinante importante del rendimiento y productividad de un trabajador. Por eso ahora abrimos nuestro análisis a grupos con diferentes habilidades, medidas por los años de educación de los individuos. En esencia, vamos a llamar personas con baja escolaridad a quienes tengan un número de años de escolaridad inferior a la educación básica, mientras que si se tiene más años de escolaridad, diremos que ese grupo tiene alta escolaridad.

La Figura 4 muestra la evolución del índice de salario real para los dos grupos analizados. En el caso de las personas con baja educación, los salarios reales muestran convergencia de una manera rápida a partir de 2008 entre sueldos públicos y privados. Ese no es el caso de los trabajadores con alta educación que mantienen una brecha importante.

No obstante, en términos de horas dedicadas al trabajo, personas con baja o alta educación en el sector privado, han experimentado un decrecimiento en sus horas trabajadas en comparación con sus pares en el sector público. Nuevamente, aparece la misma dinámica explicada en la sección inicial: debido a la inercia negativa generada por el incremento en el salario mínimo y los niveles salariales del sector público a partir del 2008, el sector privado se ajustó por el lado de las horas trabajadas, perjudicando la producción total.

En cuanto a las horas trabajadas, el ajuste afectó de una manera fuerte a los más pobres. Este grupo ha experimentado una caída en sus horas trabajadas de aproximadamente un 15 %, mucho mayor a las contracciones registradas en los niveles de ingresos más altos.

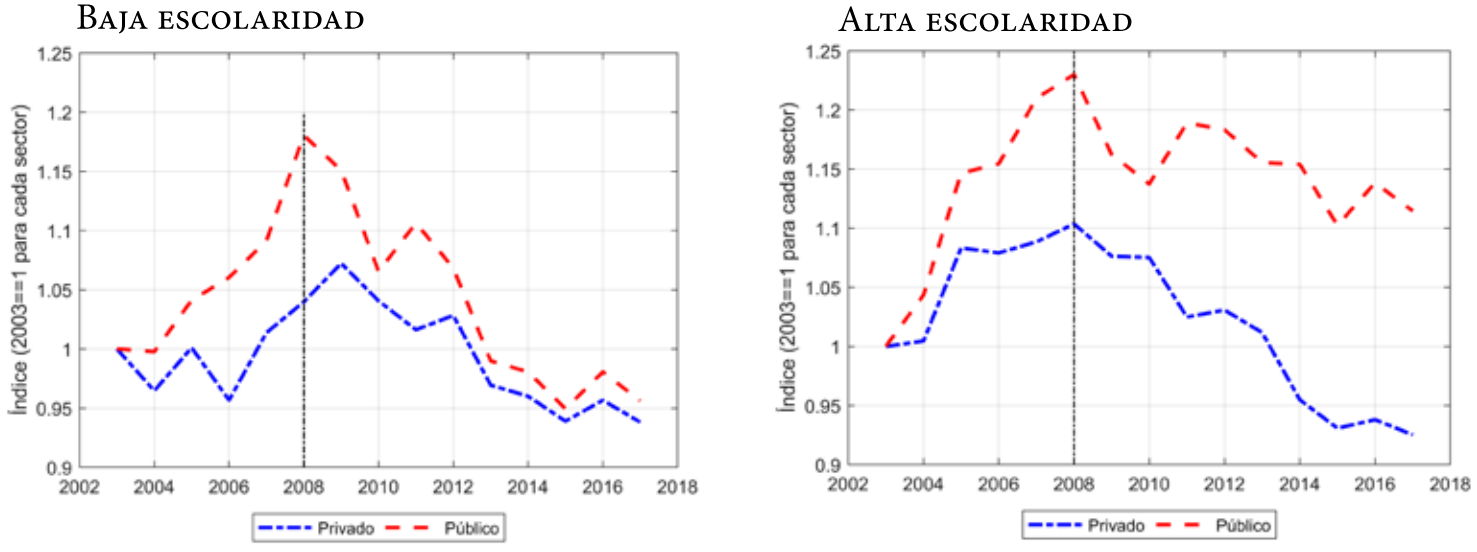
Gráfico 5: Índice de horas trabajadas por nivel de educación (2003)



En el caso del rendimiento del trabajo, los trabajadores con baja escolaridad sufren de una caída en su rendimiento (figura 6, izquierda) al igual que los trabajadores del sector público. Este fenómeno lo podemos interpretar en el sentido que los trabajadores con menor escolaridad fueron los más afectados independientemente del sector en el que trabajan.

Por otro lado, los trabajadores con mayor escolaridad que se encuentran en el sector privado formal, tienen una mayor caída de horas trabajadas en comparación con sus pares del sector público (figura 6, derecha).

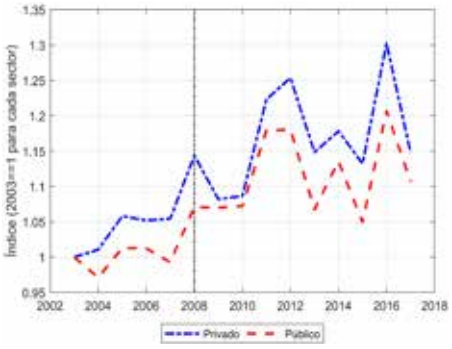
Gráfico 6: Índice de rendimiento del trabajo por nivel de educación (2003)



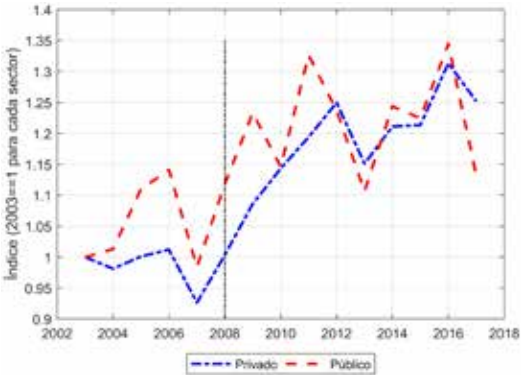
En definitiva el sector privado ajustó la cantidad de horas de contratación a sus trabajadores (sobre todo para los que tienen menor educación como muestra la figura 5), y si bien podíamos pensar, ex ante, que iba a existir alguna diferencia importante al dividir el análisis por grupos de educación, vemos que, en general, esto no es el caso.

Gráfico 7: Índice de salario real por nivel de ingresos (2003)

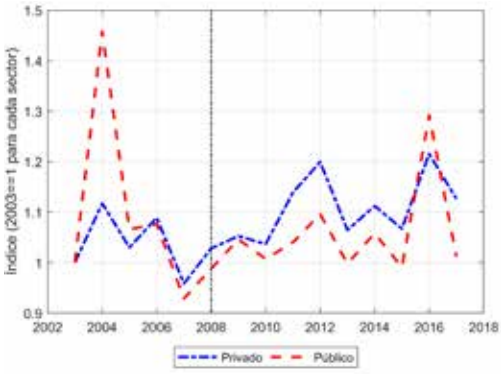
Ingresos bajos



Ingresos medios



Ingresos altos



Los más pobres sufren la mayor contracción en horas trabajadas

¿Es nuestro análisis consistente en términos de ingresos? Para los economistas es imperante analizar las diferencias que pueden existir entre los más ricos y los más pobres, por eso dividimos ahora el análisis entre tres niveles de ingresos: pobres, clase media y ricos. Y para hacerlo nos concentramos en el nivel de ingresos de los hogares en términos reales.

El salario real para el grupo de ingresos más bajos aumentó significativamente hasta 2012 en el sector público y privado (25% por encima del nivel de 2003, ver Figura 7) y, a partir de este año, tienden a estabilizarse.

Algo similar sucede en la clase media. En el grupo de ingresos altos, el crecimiento del salario a partir del 2003 en el sector privado sobrepasa al de las personas en el sector público. Esto último es consistente debido a que el público tiene límites salariales, mientras que el privado puede pagar salarios más altos con más flexibilidad, sobre todo a las ocupaciones más altas (gerentes).[2]

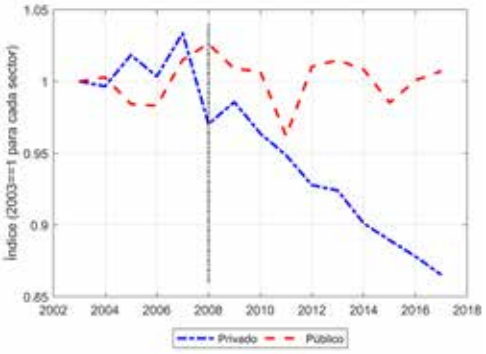
Sobre esta base ¿podemos realmente pensar que las reformas laborales mejoraron la situación de los más pobres?

Finalmente encontramos nuevamente evidencia de la caída del rendimiento del trabajo en el sector privado. En el caso de la clase media, esta caída es prácticamente

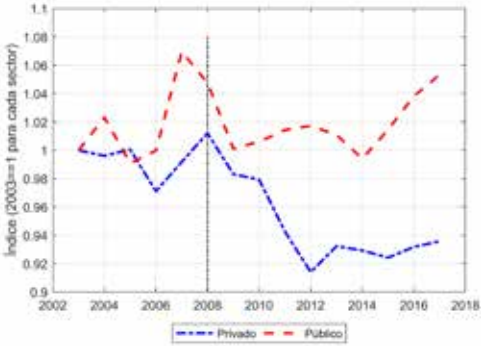
En cuanto a las horas trabajadas, el ajuste que argumentamos realizó el sector privado ante las reformas laborales, afectó de una manera fuerte a los más pobres. Este grupo ha experimentado una caída en sus horas trabajadas de aproximadamente un 15 %, mucho mayor a las contracciones registradas en los niveles de ingresos más altos.

Gráfico 8: Índice de horas trabajadas por nivel de ingresos (2003)

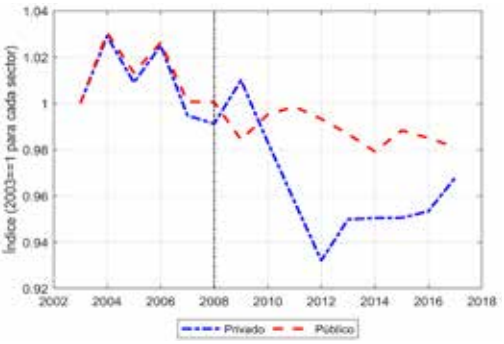
Ingresos bajos



Ingresos medios



Ingresos altos



2 Cabe mencionar que a partir del 2015 entró en vigencia un límite de brechas salariales en el sector privado, para limitar la diferencia entre los sueldos más altos y los más bajos.

igual entre sectores, mientras que en los niveles de ingreso más bajo y más alto, claramente observamos que el rendimiento del trabajo del público está por encima del privado. En general, podemos inferir que en este caso lo que lleva a los trabajadores del sector público a tener un mayor rendimiento es el hecho de que no sufrieron un ajuste en horas en trabajadas.

Lo importante que nos llevamos de esta sección, es que tenemos dudas acerca de si las reformas laborales realmente beneficiaron a grupos vulnerables. Los salarios tendieron a subir, pero el rendimiento de ese salario decayó producto de una disminución en horas trabajadas.

Si bien nuestro análisis se basa en estadística descriptiva, no hay ningún indicio de que las reformas laborales hayan sido positivas para personas con nivel de ingreso bajo o medio, sobre todo desde el punto de vista del *rendimiento del trabajo*.

Ser joven en el sector privado: ganar menos y trabajar más

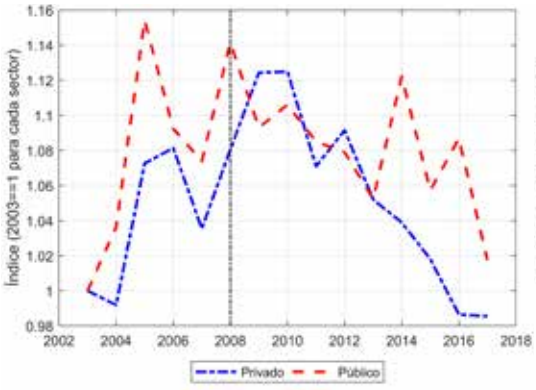
El análisis a lo largo del ciclo de vida nos ayuda a entender los efectos de las rigideces del mercado laboral y la contratación pública en dos etapas de especial relevancia: al momento de entrar en el mercado laboral y en los años previos a la jubilación.

Para llevar a cabo este análisis dividimos a los trabajadores según su año de nacimiento agrupándolos en tres categorías: los nacidos entre 1941 y 1969 (cohorte 1, los llamados "baby boomers"), entre 1961 y 1980 (cohorte 2, "generación X"), y entre 1981 y 2000 (cohorte 3, "millenials"). La Figura 10 muestra el índice de salario real para cada grupo (Nota: como está calculado *dentro de cada cohorte*, no es posible comparar los niveles salariales *entre* cohortes).

El crecimiento del salario real a lo largo del periodo analizado nos muestra que, para los Baby Boomers, creció alrededor de 14% respecto al 2003 para el sector privado y 21% para el sector público. Aunque esta brecha en el crecimiento es impactante, es la más pequeña de las tres analizadas. En el caso de la Generación X el salario en el sector privado aumentó 16% contra un 29% en el sector público, y para los Millenials el resultado es 12% y 34% respectivamente. Una de las razones para este comportamiento, más allá de la evolución del salario mínimo, puede ser que muchos de los jóvenes que ingresaron al sector público en el 2008 escalaron posiciones rápidamente, con los respectivos incrementos en sus salarios, mientras que escalar en el sector privado generalmente toma más tiempo.

Gráfico 9: Índice de rendimiento del trabajo por nivel de ingresos (2003)

Ingresos bajos



Ingresos medios

Ingresos altos

Gráfico 10: Índice de salario real por cohorte (2003)

¿Cómo respondieron los agentes, en este caso los hogares y las firmas, frente al incremento sostenido en el salario real? Otra vez dirigimos la atención hacia las horas trabajadas, que aparecen en La Figura 11 para cada grupo. En la Generación X el comportamiento refleja lo que observamos en el agregado: antes del 2008 la tendencia en horas trabajadas era similar en ambos sectores, pero una vez que las reformas laborales se ponen en marcha, la caída en horas trabajadas en el sector privado se vuelve más pronunciada: casi una contracción de 10,5% en 2017 respecto al nivel de 2003.

Gráfico 11: Índice de horas trabajadas por cohorte (2003)

En el caso de los Baby Boomers (últimos años en el mercado de trabajo), estos trabajadores mantienen sus horas trabajadas dentro del sector público, pero las reducen significativamente en el sector privado, tendencia que parece mantenerse a lo largo del periodo. Este resultado no es una sorpresa, ya que esta cohorte incluye trabajadores de edad avanzada que se van jubilando (o tienden a trabajar menos) conforme pasan los años; en particular, el sector privado reduce sus horas trabajadas casi un 20% respecto al nivel de 2003. ¿Por qué no se observa el mismo comportamiento en el sector público? Una de las razones principales es la rigidez contractual de este sector, ya que los servidores públicos tienden a construir una carrera dentro de las instituciones, elevando los costos de jubilación (y así las jubilaciones se retrasan), pero, además, es mucho más complicado para las instituciones públicas ofrecer tipos de contrato alternativos al formal de jornada completa.

Gráfico 12: Índice de rendimiento del trabajo por cohorte (2003)

El comportamiento de los Millenials es contrario a lo que se observa en el resto de la economía: es el único grupo en el que las horas trabajadas en el sector privado no han cambiado, pero en el sector público cayeron casi un 20% hasta el 2008 (respecto a 2003), y se mantuvieron en ese nivel el resto del periodo. Un posible motivo es que por su edad, estos trabajadores pueden seguir estudiando, y en el sector público se otorga una rebaja en la carga de trabajo cuando el servidor demuestra que se encuentra matriculado en instituciones de nivel superior.

Para analizar el rendimiento del trabajo en estos grupos, la Figura 12 muestra el índice calculado para cada uno.

En el caso de los Baby Boomers, la contracción en el rendimiento del trabajo refleja la caída en horas trabajadas, explicada por el deseo de trabajar menos de los trabajadores de edad avanzada. Este no es el caso de la Generación X, donde el rendimiento del trabajo refleja una caída de 9% en 2017 respecto al 2003 en el sector privado, mientras que en el sector público se produjo un incremento de 15%.

Sin embargo, el resultado más abrumante se registra en los Millenials del sector privado: pese a trabajar más horas, el rendimiento laboral crece por debajo del rendimiento en el sector público, para 2008 en el sector público había crecido 23% en términos reales, mientras en el sector privado solo a una tasa acumulada de 10%. Sin embargo, al final del periodo (2017), mientras el rendimiento del sector público se mantuvo 15% por encima del nivel de 2003, el privado se contrajo y regresó a los valores de 2003.

En términos de bienestar, una vez más concluimos que los trabajadores del sector público se encuentran, en promedio, en mejor situación que sus contrapartes privadas. La razón es que el crecimiento sostenido del salario real en el sector público (con estabilidad de horas de trabajo) les permite generar más recursos por hora trabajada, aumentando así sus posibilidades de consumo y ocio.

Pero la brecha de bienestar de la cohorte más joven es todavía más significativa. En este caso los hogares que trabajan en el sector público pudieron dedicar más tiempo al ocio (o a la acumulación de capital humano), con una hora trabajada efectiva significativamente más elevada que en el caso del sector privado (donde trabajan más pero con menor sueldo).

…la brecha de bienestar de la cohorte más joven es muy significativa. En este caso los hogares que trabajan en el sector público pudieron dedicar más tiempo al ocio (o a la acumulación de capital humano), con una hora trabajada efectiva significativamente más elevada que en el caso del sector privado (donde trabajan más pero con menor sueldo).

Gráfico 13: Índice 2003 de brecha (público - privado)

Nota: La línea azul representa el estimado de brecha calculado a partir de la base de datos que utilizamos. Las líneas rojas representan los intervalos de confianza de estas estimaciones.

Deterioro en el mercado laboral: ¿vacas flacas o salarios gordos?

Una preocupación/crítica que podría existir es si estos resultados son consecuencia de la rigidez laboral adicional inducida a partir de las reformas laborales del periodo 2008 - 2010, o simplemente reflejan una peor situación económica generalizada originada en la caída en los precios del petróleo a partir de 2014.

Un hallazgo consistente en nuestro análisis es que los cambios en salarios, horas trabajadas y rendimiento laboral son más evidentes a partir de 2008 (no hacia 2014). Para poner a prueba nuestra hipótesis de que algo más que un mal momento es la causa del deterioro en el mercado de trabajo, volvemos a calcular las brechas público-privado en las dimensiones que nos interesan, pero ahora tratando de *controlar* (es decir separar los efectos) por otras variables que podrían haber influenciado las decisiones en el mercado laboral.

Nota - Para el lector más técnico, lo que hacemos es construir un modelo econométrico que nos permita estimar la evolución de la brecha público-privado *controlando* por la edad, el nivel de educación, género y provincia de residencia de los individuos.

Lógicamente, nuestra estimación todavía presenta sesgos, pero nos ayuda a seguir construyendo el argumento de que lo observado en el mercado laboral va más allá de un momento de *vacas flacas*. En términos generales, lo que tratamos de hacer es estimar la brecha público-privado tratando de comparar individuos parecidos (en términos de las características que podemos observar). Los resultados los presentamos en la Figura 13.

Podemos observar que las brechas, tanto en horas trabajadas como en rendimiento del trabajo, aumentan de manera sustancial a partir de los años que las reformas en el mercado laboral entran en vigencia. En el caso de salarios vemos el proceso de *alcance* que intenta lograr el sector privado con relación al público, el cual puede ser un sustento del deterioro en horas trabajadas y rendimiento (la brecha

salarial cae). En base a este análisis, no tenemos ninguna razón para creer que los deterioros observados sean fruto del cambio de momento en la economía, sino de todas las reformas laborales dadas a partir de 2008 e intensificadas en años posteriores.

Lo que aprendimos

Es indiscutible que las reformas laborales de 2008 y 2010 generaron un mercado laboral más rígido que, en conjunto con la contratación pública y los incrementos sostenidos del salario mínimo y del salario real, ha inducido distorsiones en el mercado laboral privado. En particular, nuestro análisis muestra una contracción sustancial de las horas trabajadas, acompañada de una caída en el rendimiento del trabajo en el sector privado en comparación con el sector público … y como en el sector público el rendimiento no está necesariamente ligado a la productividad (ver recuadro), hay un efecto negativo sobre la productividad agregada en toda la economía.

¿Qué esperar de la reforma laboral pendiente? Definitivamente el enfoque debe estar en la dirección de generar un mercado laboral más flexible que permita recuperar el rendimiento perdido de la hora trabajada en el sector privado.

Adicionalmente, debemos aprender de las lecciones que nos dejan las reformas del 2008 y 2010: la excesiva rigidez laboral perjudica más de lo que beneficia, con frecuencia (sobre todo) a los grupos que más se intenta ayudar.

Cajón de Sastre

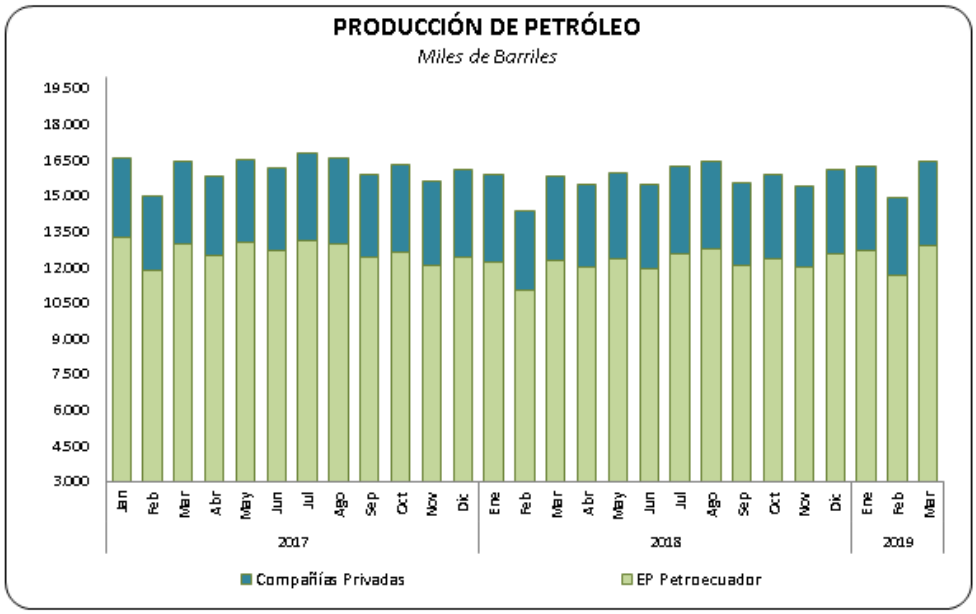
CIFRAS CLAVES DEL SECTOR PETROLERO

Hay varios elementos a tener siempre presentes.

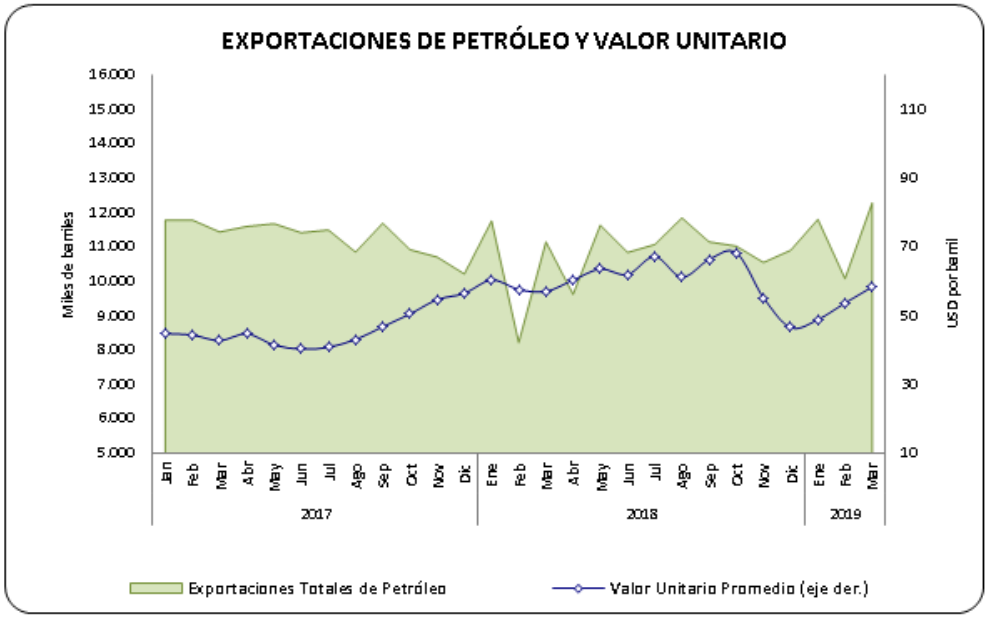
El precio del petróleo que mantiene fluctuaciones impresionantes: entre Octubre y Diciembre 2018 cayó 30 dólares, luego subió casi 25 dólares en 3 meses y en pocas semanas ha caído nuevamente 15 dólares (y puede seguir bajando).

El subsidio a los combustibles que sigue siendo de más de 100 millones mensuales.

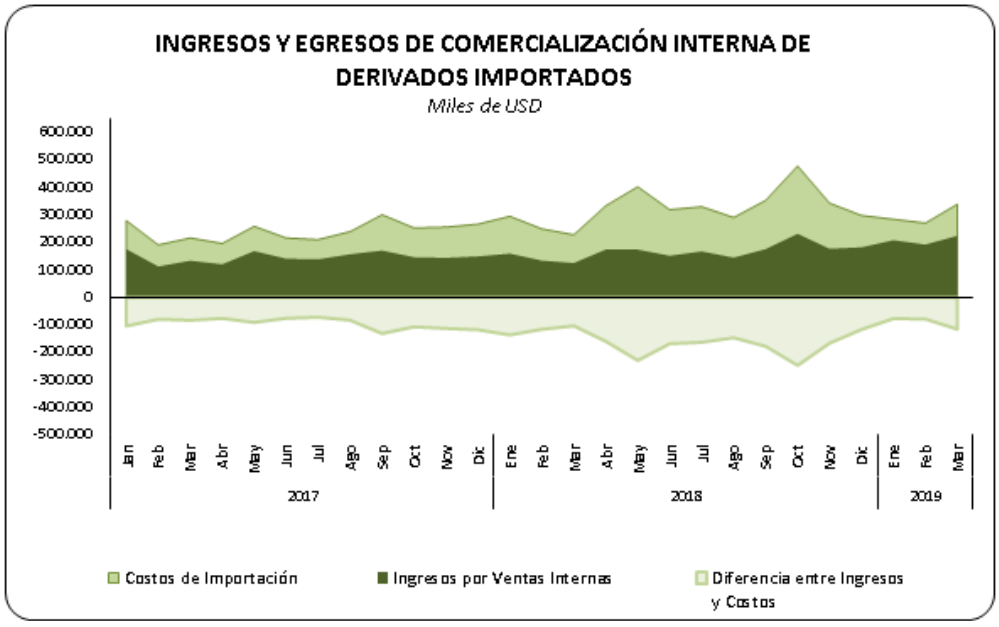
El volumen de producción y exportaciones de petróleo que han aumentado, aunque ligeramente, en estos primeros meses del año.



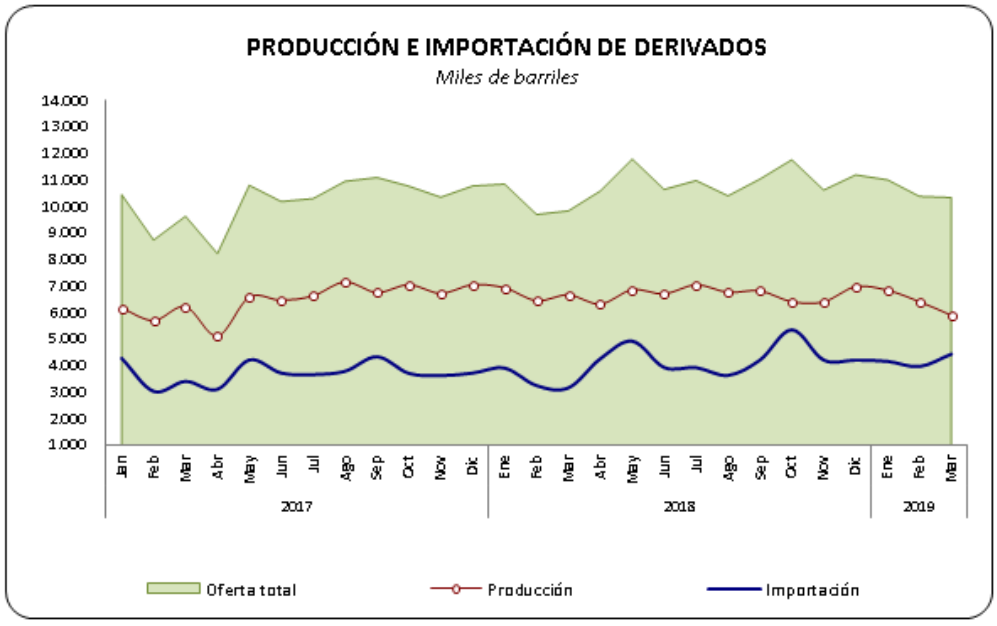
Fuente: Banco Central



Fuente: Banco Central



Fuente: Banco Central



Fuente: Banco Central

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

CERTIFICACIÓN PARA CUIDADORES INFORMALES **DE ADULTOS MAYORES**

La Escuela de Medicina USFQ y TASE presentan la Certificación para Cuidadores Informales de Adultos Mayores diseñada para proporcionar los conocimientos y competencias básicas para cuidar a un adulto mayor o para el autocuidado del adulto mayor.

19 junio a 27 julio 2019

Miércoles 18h00 - 20h30

Sábados 8h30 - 12h00

Escuela de Medicina USFQ - Hospital de Los Valles

Costo $300

12 sesiones, 40 horas presenciales

CUPOS LIMITADOS

cuidadores@healthecuador.org