

## Reformas Laborales Estériles

**Por: Hanns Soledispa**

Analista Económico

El trabajo y los salarios es un tema muy complejo, puesto que tiene muchas implicaciones en el campo económico y filosófico. Ludwig von Mises, en su libro *La acción humana*, describió las motivaciones de las personas para conseguir o aceptar un trabajo, renunciando así al ocio. Entre éstos motivos, tenemos:

1. Un trabajo brindaría fuerza, y agilidad a la mente y al cuerpo. En este caso, la fatiga -como resultado del esfuerzo físico o mental- no representa un costo, sino el fin en sí mismo. Ejemplo de ello, es la práctica de un deporte (como aficionado)
2. El servir a Dios es otra motivación para trabajar, y la recompensa que se espera de ello es la tan ansiada felicidad eterna. Ejemplo de esto son las personas devotas que cuidan enfermos, sin más recompensa que el premio celestial
3. Una persona también puede ir a trabajar para evitar el aburrimiento, la tristeza, o algún otro mal mayor.
4. O simplemente, las personas aceptan un trabajo porque valoran más el fruto de éste (el salario, por ejemplo), que el placer del ocio. Es decir, creer que la recompensa obtenida en ese trabajo cubre el hecho de renunciar al ocio.

Desde el punto de vista económico, el trabajo es un factor de producción, y cómo es recurrente en economía, es un factor escaso, que, además como éste se vende en el mercado, está sometido a las leyes de oferta y demanda, y su precio es lo que se conoce como salario.

Aterrizando el análisis filosófico previo a término más cotidiano y coyunturales, el trabajo y el salario son temas muy sensibles para los individuos, puesto que es su fuente

de subsistencia, y, por ende, discurso infaltable de los políticos de todas las corrientes ideológicas.

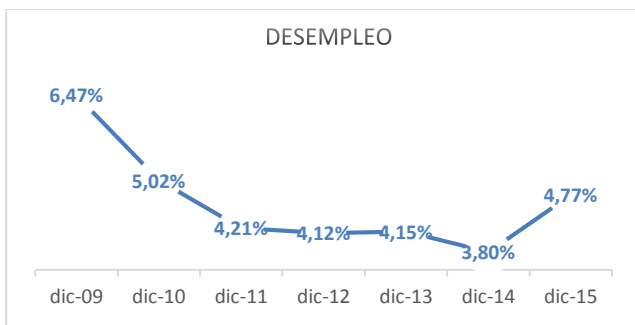
El gobierno actual no ha sido la excepción, y recientemente la asamblea nacional, de mayoría oficialista, ha aprobado una nueva reforma laboral, la “Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Protección del Empleo y Seguro de Desempleo”, en un intento desesperado por levantar la deteriorada economía, producto de una serie de malas decisiones y pésimas políticas públicas.

### El Contexto

La reducción de los ingresos petroleros, producto de la caída del precio de éste commodity, tuvo fuertes réplicas en el sector productivo y comercial, evidenciando así los riesgos y consecuencias que conlleva la administración de una economía basada en el estatismo y la fuerte dependencia del Gobierno Central para dinamizar la economía.

Como era de esperarse, el gobierno central ha culpado al contexto internacional, entre ellos la apreciación del dólar, como los principales responsables de la crisis interna, y manteniendo su postura de que se maneja eficientemente la economía del país.

El gráfico a continuación, muestra el comportamiento del desempleo a lo largo de los últimos 6 años, y podemos apreciar que el año 2015 cerró con una tasa de 4,77%, siendo el indicador de desempleo a finales de año, más alto desde el 2010.



Comportamiento del desempleo a diciembre de cada año.

Fuente: INEC. Elaboración: IEEP

Los porcentajes antes mostrados, son en relación a la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, las personas mayores de 15 años que hayan tenido trabajo, que están trabajando, o que están buscando empleo (desempleados)

En la gráfica también se puede ver, que a finales de los años 2011 hasta 2014, no hubo mayor variación en la tasa de desempleo, pero en el último año, al pasar del 3,8% al 4,77%, representó un incremento de 85.000 personas a las filas del desempleo, y que, en total, a finales del 2015 superaban los 350.000, mientras que en el 2014 eran alrededor de 270.000

Pero ese es solo la punta del iceberg, pues si consideramos las cifras de empleo inadecuado (informal o remunerado por debajo del salario mínimo), son cerca de 3.600.000 personas que no encuentran estabilidad laboral. Y es una cifra que no ha variado significativamente en los últimos años.

Este entorno, y la previsión de un incremento de la tasa de desempleo por un agravamiento de la crisis, motivó a la instauración de las reformas que según el gobierno protegerían el empleo y fomentarían la creación del mismo.

### **Las cifras de la nueva reforma laboral que el empresario debe tomar en cuenta**

El contenido, así como los puntos más importantes de la reciente reforma laboral ya ha sido publicado y difundido por diversos analistas económicos, incluso en una entrega reciente de la publicación “Enfoque Económico” del IEEP, se detalló la nueva ley. A continuación, replicaré algunos datos de interés para el sector empresarial, que se debe considerar ante el nuevo escenario.

*Respecto al trabajo juvenil y pasantías:*

- 18 a 26 años es la edad en la que aplicaría
- El Estado cubriría el aporte al IESS hasta 2 salarios básicos.
- 1 año duraría este aporte

- 6 meses es el tiempo máximo de pasantías sin generar relación de dependencia
- 1/3 del salario básico sería la remuneración mínima a los pasantes, y se deberán realizar aportes al IESS

*Respecto a la protección del empleo:*

- 12 meses es el tiempo que durarían las licencias de maternidad y paternidad, y serían voluntarias y no remuneradas
- 30 horas semanales podría ser la nueva jornada laboral, previo acuerdo entre empleado-empedor y los demás requisitos

*Respecto al Seguro de desempleo:*

- Será financiada con el 3% que se destina al fondo de cesantía (es 2% trabajador y 1% empleados).

### **Análisis**

Es evidente que el gobierno busca verse bien en las estadísticas de empleo, y qué mejor manera que establecer un mínimo obligatorio de jóvenes que las empresas deben contratar o los pasantes que deben incluir (tal y cómo lo dice el artículo 7 de la Ley de Pasantías, y el artículo 34 del Código de Trabajo), y vía decreto crear que se está creando empleo, cuando lo que está haciendo es distorsionar las estadísticas del mercado laboral.

Por otro lado, si estas nuevas incorporaciones obligatorias no se traducen en una mayor productividad en las compañías, se estaría incurriendo en costos inertes que finalmente derivará en la escasez de oportunidades de empleo juvenil y hasta podría fomentar la informalidad por lo costoso y riesgoso que se volvería aventurarse a contratar.

Respecto al seguro de desempleo, el gobierno busca ser visto como el magnánimo dadivoso preocupado por el sustento de las personas en paro, pero utilizando los fondos de cesantía de ellos mismos para que puedan subsistir.

### **La inaplicable reducción de la jornada laboral**

Se presenta como una de las alternativas para evitar el despido de empleados, producto de la reducción de ingresos de las empresas al estar en medio de una crisis, pero resulta, que es una medida no solo inútil, sino que está llena de inconsistencias que impiden su aplicabilidad. Primero repasemos la serie de requisitos previos para siquiera poder pensar en implementarlo:

1. Deberá reducir en al menos 25% los sueldos gerenciales

2. Tendrán que mostrar evidencia que se ha optimizado gastos
3. La empresa debió declarar pérdidas en el año anterior
4. También declarar la reducción de sus ingresos en al menos un 30% en el trimestre anterior.
5. El período de reducción de la jornada durará 6 meses, con opción a renovar por una sola vez.
6. La remuneración será en función de la jornada laboral nueva.
7. No se podrán repartir dividendos, salvo que las horas reducidas sean canceladas a los trabajadores.

Lo que omitieron al momento de idealizar esta medida, es que el solo hecho de reducir la jornada laboral, no solo reduce los costos, sino que lleva consigo una latente reducción de los ingresos al haber menos producción. Por otro lado, los dividendos (que se verían reducidos por utilidades mermadas) no pueden ser suprimidos fácilmente, puesto que requiere la unanimidad de los accionistas para hacerlo, y eso si es que la empresa no cotiza en bolsa, porque en ese caso, es obligatorio repartir al menos el 30% de las utilidades.

Y es que la trampa de la medida, es que obliga a cancelar a los trabajadores por aquellas horas en las que no hubo producción, si es que se planea repartir dividendos, que es el derecho de los accionistas.

### **Licencia de maternidad/paternidad, otra medida que no será aplicada**

Desde la perspectiva del empresario, seguramente ahora tendrá mucha más reticencia en contratar mujeres en edad fértil o de renovarles el contrato, si este fuese a expirar.

Pero el empleador tendrá muy poco de qué preocuparse de su plantilla actual, puesto que esta medida no tendrá acogida entre los futuros padres. Es simple sentido común, ¿quién va a aceptar irse a casa sin remuneración, y con un nuevo hijo al cual alimentar? La respuesta es nadie, o casi nadie.

Esta licencia se suma a la extensa lista de mecanismos que pretenden modelar el mercado laboral, y que son totalmente opuestas a la realidad del entorno, producto de pretender controlar lo incontrolable, las leyes del mercado.

## **Conclusiones**

Tras el fracaso de la Ley de Justicia Laboral, ahora se pretende solucionar el mismo problema del desempleo con la misma receta caduca de la extrema regulación que hace que el mercado laboral sea más rígido.

La economía no necesita más regulaciones, y cosas como un seguro de desempleo no fomenta la creación de los mismos. No se debe hablar de una reforma laboral si el número de empleos es el mismo o que disminuye como en nuestro caso.

En lugar de eso, se debería buscar la creación de empleos, brindando garantías jurídicas y estabilidad fiscal que generen confianza para la inversión local y extranjera.

Es cierto que muchos empresarios se aprovechan de esta situación y hasta explotan a sus empleados, y sería insensible no querer proteger a la fuerza laboral que mueve al país, pero los proteccionismos estatales no son el mecanismo adecuado para ello, y lo hemos vivido a lo largo de tantos años.

La mejor manera de proteger al empleado es mediante la creación de más oferta laboral privada, es decir, empresas compitiendo por contratar empleados, solo así se los podrá proteger, es decir liberalizando el mercado para que sean las empresas mismas las que se fuercen entre ellas para la otorgación de beneficios a sus colaboradores, pero para que ello ocurra, debe haber un ambiente propicio para la inversión, y por ende creación de plazas de trabajo.

Todo esto va de la mano de la competitividad, que es justamente lo que se necesita incrementar en estos momentos. Según el último reporte del Foro Económico Mundial, en su Índice de Competitividad Global, nos ubican entre los últimos 30 puestos (112 de 140 países), y en cuyo informe se indica que una de las 12 variables de competitividad es la eficiencia laboral, ligada a cuestiones como los costos de despido, de contratación, y de regulaciones laborales restrictivas, propiamente dichas.

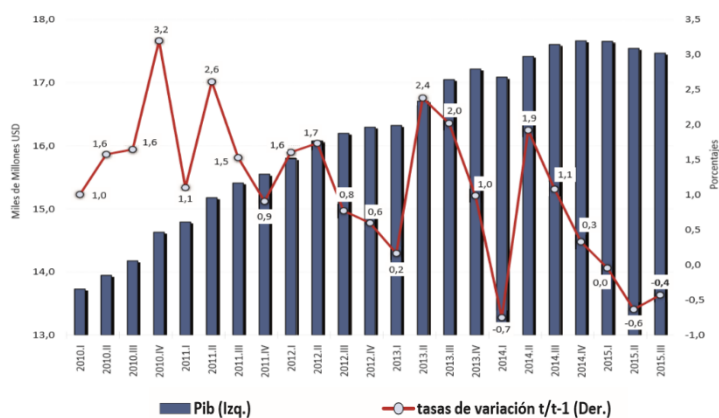
## **BIBLIOGRAFÍA**

Von Mises, Ludwig. La Acción Humana. Unión Editorial. Quinta edición (1995)

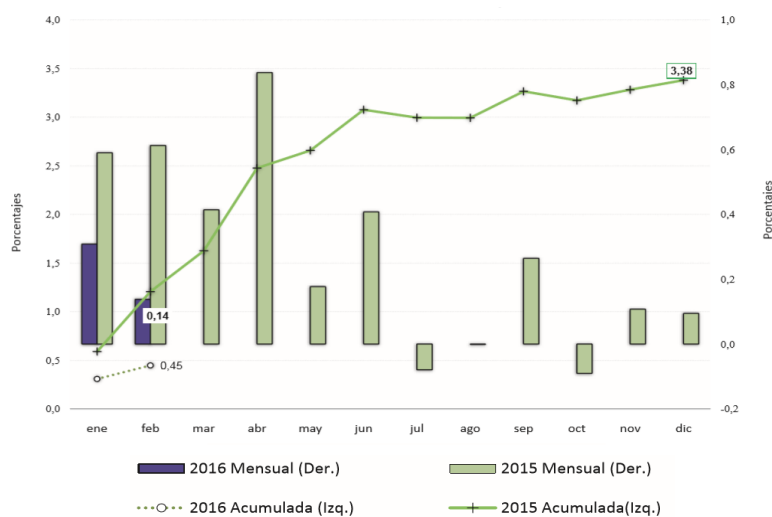
Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo. INEC (2015)

Índice de Competitividad Global. Foro Económico Mundial. (2015-2016)

## Cifras macroeconómicas de Ecuador



PIB Trimestral 2010-2015. Fuente: BCE



Inflación mensual y acumulada 2015-2016. Fuente: BCE



El IEEP es un centro de estudios privado e independiente, dedicado al análisis de las políticas económicas y la promoción de las ideas de libertad.

### Contacto

Teléfono: +593 4 2881011  
[xavier.andrade@ieep.org.ec](mailto:xavier.andrade@ieep.org.ec)  
 Costanera 918 e Ilanes  
 Guayaquil - Ecuador

### Acerca del autor:

Hanns Soledispa es analista económico del IEEP y editor de Agencia Exponencial. Egresado de ESPOL y de IDE Business School.

### Otras publicaciones

- Enfoque Económico
- Enfoque Político
- Ideas de Libertad
- Análisis de Políticas Públicas

## DESARROLLO ECONÓMICO

Derechos reservados © 2016  
 Publicación bimensual del IEEP