El Quantificador
La verdad se cuenta con datos.

Economía

Efecto de la flexibilización laboral en los costes salariales en Ecuador

José Luis Solá · 19 de agosto de 2025

elquantificador.org

Desde hace algunos meses, la administración de Daniel Noboa ha puesto en la mira una reforma integral al Código de Trabajo. El objetivo de esta reforma es la creación de nuevas modalidades de contratación que se ajusten a los cambios y demandas del mercado. Uno de los planteamientos que más debate genera es el retorno al trabajo por horas, con la idea de flexibilizar las contrataciones para generar empleo juvenil y atraer inversión privada. Así mismo, se plantea la creación de zonas económicas especiales con regímenes laborales flexibles.

Una propuesta similar fue rechazada por la ciudadanía en la consulta popular de 2024. Los mayores opositores opinan que este proyecto solo fomenta la precarización laboral en una economía como la de Ecuador con una ya alta tasa de informalidad laboral[1]. Esto debido a que las reformas reducen el nivel de protección hacia el empleado mientras da al empleador mayor posibilidades de gestionar la jornada laboral, contratación y remuneración.

De lo que no todos se acuerdan es que en 2016 el mercado laboral ya sufrió una flexibilización a causa de la adopción de la reforma laboral denominada “Ley Orgánica para la protección del Trabajo Juvenil, Protección del Empleo y Seguro del Desempleo” [2]. Esta reforma buscaba impulsar la economía, generar más empleo, especialmente para los jóvenes; y aumentar la competitividad del país, facilitando así la contratación de trabajadores. Para lograr esto se introdujeron medidas como un contrato especial para jóvenes, seguro de desempleo, y la posibilidad de reducir la jornada laboral en tiempos de crisis económica. Pero esta flexibilización en las leyes, ¿les hizo un bien o mal a los trabajadores?

[1] La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la informalidad laboral como actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, no están cubiertas o lo están de forma insuficiente por contratos formales[1].

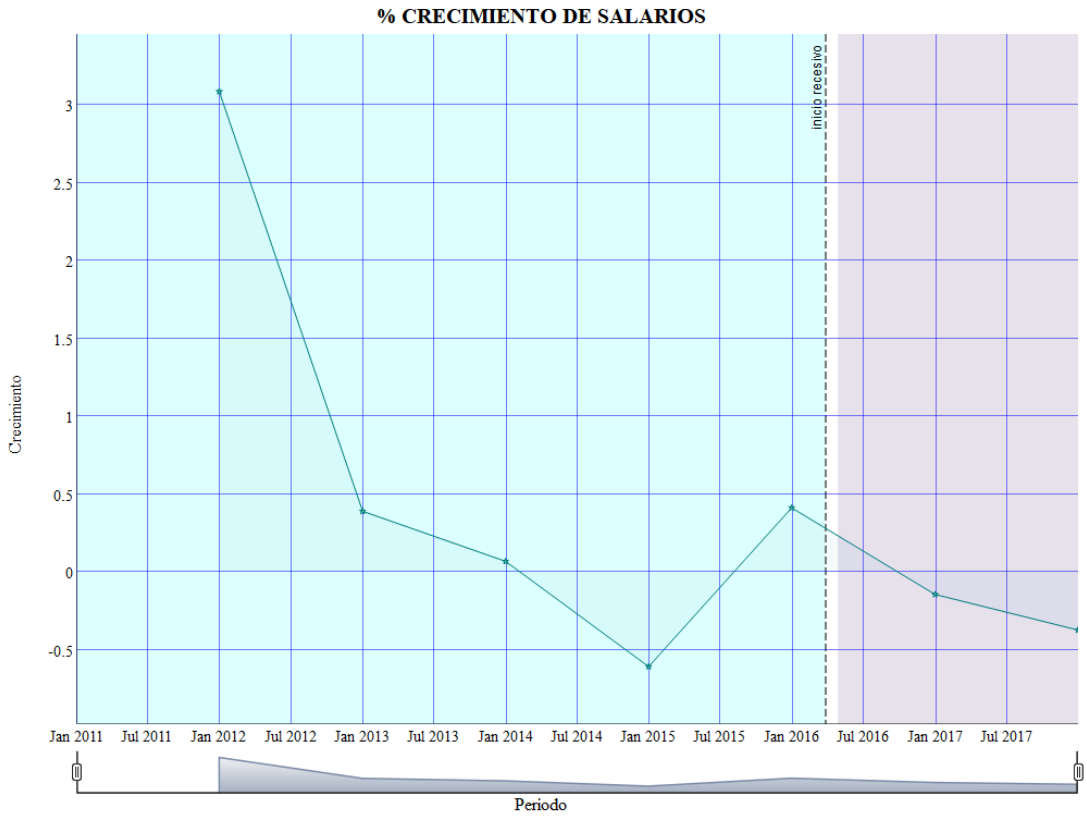
© 2025 Laboratorio LIDE · CC BY-NC 4.0 · elquantificador.org · QNT-961E-1B22-3474

¿De verdad promovió la precarización? Hay una creencia de que estas medidas protegen y fomentan el empleo, mejorando el bienestar de los trabajadores.

Voy a intentar contestar estas preguntas usando datos de empresas del 2011 al 2019 de la base de datos de la Superintendencia de Compañías (SUPERCIAS). Concretamente, voy a explorar si se evidencia algún cambio en los salarios y coste laboral total (salarios más seguridad social) cuando entró en vigencia la reforma 2016. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), "la protección del empleo se refiere tanto a las regulaciones relacionadas a la contratación y despidos" [3]. El mercado laboral es tradicionalmente juzgado por sus tasas de empleo y desempleo porque sus resultados son medibles a niveles macroeconómicos. Sin embargo, también se puede obtener evidencia importante a través de información financiera de empresas. Esto incluye la calidad de vida laboral (sueldos, seguridad social, beneficios sociales, indemnizaciones) y la inclusión en el mercado laboral (igualdad de ingresos, igualdad de género, inmigración, grupos desfavorecidos).

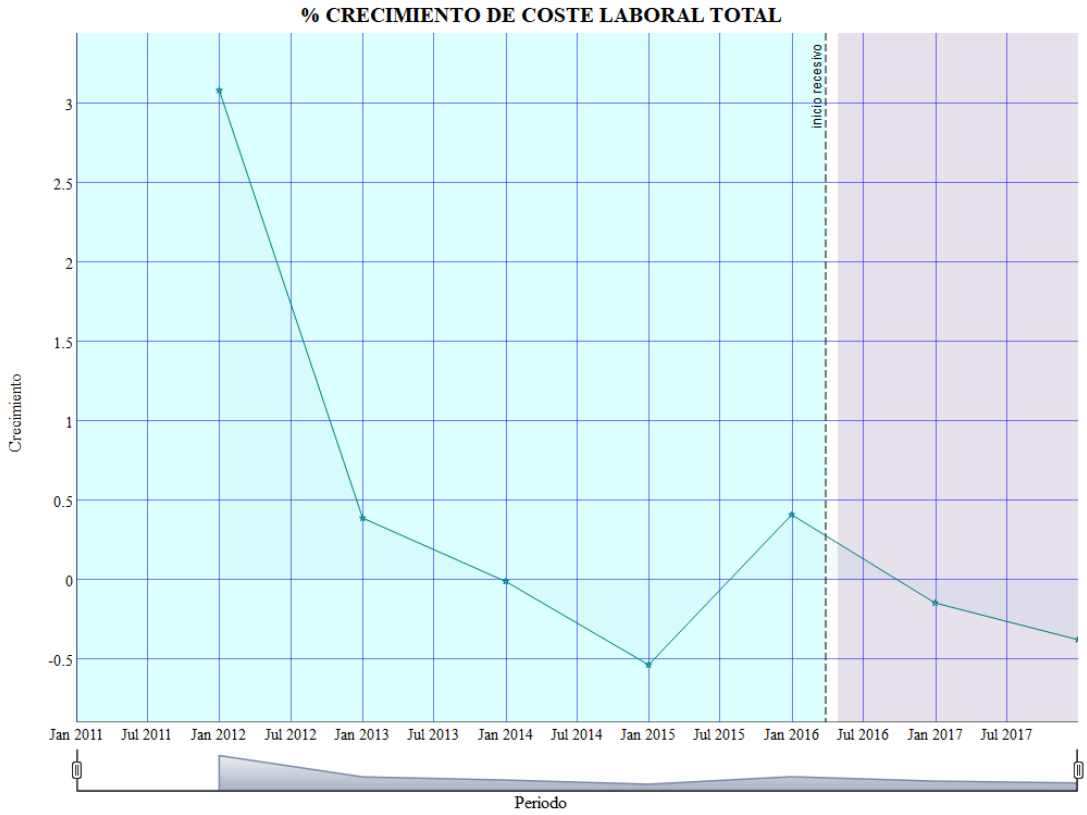
Las figuras 1 y 2 muestran en el eje de las X los años de análisis desde el 2011 en adelante. Esto nos permite ver la evolución de los datos a través del tiempo. El eje de las Y muestra el cambio (o porcentaje) de crecimiento que han tenido los salarios y costes laborales totales en un punto determinado del tiempo, respectivamente. Como podemos observar, la curva

Gráfico 1.



© 2025 Laboratorio LIDE · CC BY-NC 4.0 · elquantificador.org · QNT-961E-1B22-3474

Gráfico 2.



de las variables crecimiento de salarios y coste laboral disminuyen a medida que se aplicó la reforma laboral en el 2016 en comparación con los años anteriores. Es decir, vemos que la curva tiene una tendencia a decrecer conforme pasan los años. Por lo tanto, esta medida ha tenido un impacto en estas variables haciendo que su crecimiento sea menor a través del tiempo.

La reforma laboral ha hecho a las empresas más flexibles. Esta medida ha influenciado el mercado de trabajo disminuyendo el crecimiento de los costes laborales en las empresas. Es decir, ha hecho disminuir la curva de las variables “incremento de salarios” e “incremento de coste laboral total” en relación con el incremento de salarios y ventas, respectivamente (respecto antes de las reformas).

En economías flexibles, es muy común una alta tasa de precarización o temporalidad a cambio de preservar el empleo. Esto se debe a que, al relajar las normas, incrementa la brecha de interpretación y desprotección en cuestión de responsabilidades laborales. Y debido a esto las empresas suelen aprovecharse de las leyes para aumentar aún más sus beneficios, o prescindir de trabajadores justificando su nivel de actividad económica [4]. Además, el nivel de empleo permanente tiende a disminuir mientras el nivel de empleo temporal aumenta (contratos temporales, reducción de jornada o trabajadores independientes). Por otro lado, esta situación suele agravarse aún más en sectores donde existe

© 2025 Laboratorio LIDE · CC BY-NC 4.0 · elquantificador.org · QNT-961E-1B22-3474

una alta temporalidad y precariedad como los sectores turismo, agricultura y construcción [5].

Para entender mejor cómo la reforma laboral de 2016 afectó a las empresas, no las miramos en un solo momento, sino que las observamos a lo largo del tiempo. Esto nos permite ver cómo cambiaron las cosas desde que entró la reforma en vigor. Cuando usamos este tipo de datos, que representan la evolución de todo el conjunto de empresas, les llamamos datos de panel. En el siguiente análisis empírico partimos de la hipótesis de que la reforma laboral del 2016 redujo significativamente los costos laborales que había antes de su aplicación. Para comprobarlo, nos enfocamos en dos variables claves que podrían verse afectadas:los salarios de los trabajadores y los costes totales de las empresas. Por supuesto, también se consideraron otros factores, como la situación financiera de las empresas, para asegurarnos de que la reducción de salarios y costos no se debiera a otras razones. A estos factores les llamamos *variables de control*, y nos ayudan a tener un análisis más coherente.

Tabla 1

Crecimiento de salarios y coste laboral total después de reforma laboral

Variables	wlnWAGEgr (fe)	(re)	wlnWAGCgr (fe)	(re)
wlnREVgr	0.421***	0.417***	0.412***	0.411***
	(0.016)	(0.012)	(0.015)	(0.011)
REF2016	−0.021***	−0.022***	−0.025***	−0.020***
	(0.020)	(0.016)	(0.018)	(0.014)
wTAtREV	−0.165***	−0.038***	−0.154***	−0.034***
	(0.005)	(0.001)	(0.005)	(0.001)
wWAGETSALE	0.035***	0.011***	0.032***	0.010***
	(0.0003)	(0.0001)	(0.0003)	(0.0001)
wDEBTTA	0.001***	0.001***	0.0005***	0.001***
	(0.0001)	(0.0001)	(0.0001)	(0.0001)
wPPETOTA	−0.0005***	−0.0003***	−0.0004***	−0.0003***
	(0.0001)	(0.00003)	(0.0001)	(0.00003)
wROA	0.003***	0.001***	0.002***	0.001***
	(0.0003)	(0.0002)	(0.0003)	(0.0002)
wlnTA	0.192***	0.047***	0.178***	0.041***
	(0.007)	(0.001)	(0.006)	(0.001)
GDPGR	0.010***	0.007***	0.011***	0.007***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Constante		−0.718***		−0.627***

© 2025 Laboratorio LIDE · CC BY-NC 4.0 · elquantificador.org · QNT-961E-1B22-3474

Variables	wlnWAGEgr (fe)	(re)	wlnWAGCgr (fe)	(re)
		(0.016)		(0.015)
Observaciones	110,577	110,577	110,577	110,577
R2	0.262	0.103	0.262	0.105
R2 Ajustado	−0.175	0.103	−0.175	0.105

Errores estándar robustos en paréntesis: * p<0.1; ** p<0.05; ***p<0.01

Para distinguir los periodos anteriores y posteriores a la implementación de la reforma se creó una forma simple de separar el tiempo y entender mejor su efecto, y a esta la llamamos REF2016. Se les puso 1 a los años a partir del 2016, y 0 a los años anteriores a esta medida. Luego, para ver si la reforma tuvo un impacto, la comparamos con el crecimiento de las ventas de las empresas (wlnREVgr). La idea es ver si la reforma cambió la forma en que las empresas manejaban sus salarios y costos laborales, especialmente cuando sus ventas subían o bajaban. La tabla 1 muestra que, desde que se implementó la reforma laboral, el crecimiento de los salarios (wlnWAGEgr) y costes laborales totales (wlnWAGCgr) se redujeron. Esto confirmó nuestra sospecha inicial.

Una variable clave con la que controlámos este comportamiento de las empresas era su nivel de ventas. Era importante asegurarnos de que esta caída en salarios no se debiera simplemente a que las empresas vendieran menos. De hecho, es lógico pensar que las empresas van ajustando los costes según su nivel de ventas. Mayores ventas están asociadas a mayores costes laborales, y viceversa. Sin embargo, al analizar nuestros datos, descubrimos algo importante: incluso cuando las empresas tenían un crecimiento en sus ventas (wREF2016lnREVgr), la reforma de 2016 tuvo un efecto negativo en los salarios y costos laborales. Es decir, la reforma laboral permitió a las empresas reducir los salarios y los costes laborales con el paso del tiempo, afectando a los empleados más allá de si las empresas vendían más o menos. Esto se traduce en una erosión de los salarios y en el poder adquisitivo de los ciudadanos.

En este estudio, además quise extender los efectos de los costos laborales creando nuevas mediciones a nivel de empleados. Sería interesante hacer un análisis de brecha de género, inmigración, figura contractual o cualificación del empleado a nivel de empresa. Desafortunadamente, dentro de la base de datos no existían estas variables, quedando pendiente como un estudio a futuro. Sin embargo, los resultados permiten profundizar sobre estos efectos abordando la línea de investigación sobre el comportamiento de las empresas y su predisposición a evadir impuestos a la seguridad social, tema que se puede tratar más adelante.

Conclusión

La reforma laboral de 2016 en Ecuador, denominada ““Ley Orgánica para la protección del Trabajo Juvenil, Protección del Empleo y Seguro del Desempleo”, tuvo un impacto significativo en el mercado laboral.

© 2025 Laboratorio LIDE · CC BY-NC 4.0 · elquantificador.org · QNT-961E-1B22-3474

Aunque el objetivo de la reforma era fomentar el empleo juvenil y la inversión privada a través de la flexibilización, los resultados revelan que la implementación de esta ley se asoció con una disminución en el crecimiento de los salarios y los costos laborales totales. El modelo de datos de panel utilizado muestra que, incluso al controlar el crecimiento de las ventas de las empresas, la reforma del 2016 se asocia con una desaceleración en la curva de crecimiento de estas variables.

Esta evidencia es consistente con la hipótesis de que la flexibilización laboral, al relajar las normas de protección del empleo, puede llevar a la precarización. Al brindar a las empresas mayor poder en la gestión de jornadas, contratos y remuneraciones, estas priorizarán la maximización del beneficio y el consumo, así, reduciendo el poder adquisitivo de los trabajadores [6]. En economías como la de Ecuador, con una alta tasa de informalidad, esta flexibilización puede agravar la vulnerabilidad de los empleados, llevando a una mayor temporalidad y una disminución del empleo permanente, y afectando su calidad de vida.

Es importante reconocer que el estudio tiene varias limitaciones debido a la naturaleza de los datos y el método de análisis. El año 2016, cuando se implementó la reforma, está correlacionado con un periodo de recesión que pudo haber influenciado los despidos y no se observan bien en las ventas. Una crisis económica puede llevar a las empresas a reducir costos de personal, con lo cual, podríamos estar atribuyendo a la reforma un efecto que en realidad se debe a la situación económica en general. Además, otra limitación es que los datos de ventas podrían no ser completamente precisos, ya que las empresas pueden subestimar sus ventas para evitar el pago de impuestos, esto es conocido como “underreporting”. Lo cual sería interesante saber si este comportamiento se intensifica en periodos de recesión. Por último, al observar datos de costos laborales y no número de empleos, no conocemos si es que la reducción realmente se debe a destrucción de empleos o mantiene el mismo nivel de empleos, pero reduce sueldos (algo que también es malo, por supuesto).

Estos resultados son relevantes en el contexto político actual, donde se debate una nueva reforma al Código de Trabajo. La reforma del 2016 demuestra que la flexibilización no necesariamente se traduce en una mejora del bienestar de los trabajadores. En cambio, puede ser un factor que contribuye a la precarización laboral, lo que resalta la importancia de un enfoque más cauteloso y equilibrado que proteja los derechos de los trabajadores sin sacrificar la estabilidad del mercado.

A futuro, sería importante ampliar esta investigación con variables que permitan un análisis más detallado sobre los efectos de la reforma laboral en la brecha de género, el nivel de cualificación de los empleados y las diferentes figuras contractuales. Esto podría ofrecer una visión más profunda sobre en qué medida la contratación por horas precariza las condiciones de vida de los trabajadores. Adicionalmente, se podría explorar la relación entre la flexibilización laboral y la evasión de impuestos a la seguridad social. Por último, utilizando datos de números de empleados por empresa, se podría determinar si la reforma realmente cumplió su objetivo de generar, o al menos, preservar el empleo.

En el siguiente enlace puedes tener acceso a los datos y código para reproducir el artículo dentro del repositorio de GitHub.

© 2025 Laboratorio LIDE · CC BY-NC 4.0 · elquantificador.org · QNT-961E-1B22-3474

1. ILO. (2002). Report of the committee on the informal economy. En *International Labour Conference,Ninetieth Session, Provisional Record No. 25. Geneva* (pp. 1-63). https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25.pdf
2. ACNUR. (2016). Ley Orgánica para la protección del trabajo juvenil, protección del empleo y seguro del desempleo. *ACNUR Registro Oficial* , 1-8. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10974.pdf
3. OECD. (1999). Employment protection and labour market performance. En *OECD Employment Outlook* (pp. 1-85). https://www.oecd.org/employment/emp/2079974.pdf
4. Turrini, A., Koltay, G., Pierini, F., Goffard, C., & Kiss, A. (2015). A decade of labour market reforms in the EU: insights from the LABREF database. *IZA Journal of Labor Policy*, *4*(1). https://doi.org/10.1186/s40173--015-0038-5
5. Damiani, M., Pompei, F., & Ricci, A. (2016). Temporary employment protection and productivity growth in EU economies. *International Labour Review, 155*(4), 587-622. https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291564-913X/issues
6. Rejman, K., & Czubocha, K. (2019). Cultural foundations for neoliberal capitalism: consumer and corporate culture. *Humanities and Social Sciences Quarterly, XXIV*, 89-100. https://doi.org/10.7862/rz.2019.hss.9

Sobre este documento

Publicado el 19 de agosto de 2025 en El Quantificador (Laboratorio LIDE). Versión original: https://elquantificador.org/post/economia/2025-08-19-efecto-de-la-flexibilizacion-laboral-en-los-costes-salariales-en--ecuador/.

© 2025 Laboratorio LIDE. Se distribuye bajo la licencia CC BY-NC 4.0: puedes compartirlo y adaptarlo citando la fuente y sin fines comerciales. Más detalles en la política de uso de contenido.

Cómo citar: José Luis Solá (2025). Efecto de la flexibilización laboral en los costes salariales en Ecuador. Artículo. *El Quantificador*. https://elquantificador.org/post/economia/2025-08-19-efecto-de-la-flexibilizacion-laboral-en-los-costes-salariales-en-ecuador/.

Identificador del documento: **QNT-961E-1B22-3474**. Si recibiste este PDF de otra fuente, la versión publicada está en https://elquantificador.org/revista/.

© 2025 Laboratorio LIDE · CC BY-NC 4.0 · elquantificador.org · QNT-961E-1B22-3474