

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
CONVOCATORIA 2009-2011**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN ECONOMÍA CON  
MENCION EN ECONOMÍA DEL DESARROLLO**

**IMPACTO DE LA POLÍTICA DE INCREMENTO SALARIAL REALIZADA  
EN 2010 PARA EMPLEADAS DOMÉSTICAS, EN LOS RESULTADOS DEL  
MERCADO LABORAL DE ESTE SECTOR**

**MÉLANY ALEJANDRA GUALAVISÍ DÍAZ**

**FLACSO Biblioteca**

**ASESOR DE TESIS: JUAN PONCE**

**ENERO 2012**

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES**

**SEDE ECUADOR**

**PROGRAMA DE ECONOMÍA**

**CONVOCATORIA 2009-2011**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN ECONOMÍA CON  
MENCIÓN EN ECONOMÍA DEL DESARROLLO**

**IMPACTO DE LA POLÍTICA DE INCREMENTO SALARIAL REALIZADA  
EN 2010 PARA EMPLEADAS DOMÉSTICAS, EN LOS RESULTADOS DEL  
MERCADO LABORAL DE ESTE SECTOR**

**MÉLANY ALEJANDRA GUALAVISÍ DÍAZ**

FLACSO biblioteca

**ASESOR DE TESIS: JUAN PONCE**

**LECTORES: VICTOR AGUIAR Y MIGUEL ACOSTA**

**ENERO 2012**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo y la culminación de mi maestría a Dios, quien cada día me da las fuerzas para seguir mejorando y alcanzando mis metas. A mis padres y hermanos que son las personas más importantes en mi vida, y a quienes quiero con todo mi ser; son mi apoyo y mi felicidad.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco de manera especial a mi director de tesis, Juan Ponce, por la paciencia y tiempo dedicado a este trabajo, y por guiar el desarrollo de esta tesis de la mejor manera. Muchas gracias por confiar en mis capacidades y por incentivar me a mejorar cada día.

Expreso también mis más sinceros agradecimientos a las personas que me acompañaron y ayudaron a lo largo del desarrollo de este trabajo, en especial a Victor Aguiar y Mayra Sáenz, muy buenos amigos.

## INDICE

RESUMEN.....	3
CAPITULO I.....	4
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. Relación desempleo-tasa de cambio de los salarios (inflación) .....	7
2.2. La política de salarios mínimos y los resultados en el mercado laboral.....	9
2.2.1. Modelo competitivo.....	11
2.2.2. Modelo monopsónico .....	13
2.2.3. Modelos de dos sectores .....	14
2.2.4. Otras políticas o mandatos adjuntas al establecimiento de salarios mínimos.....	22
2.2.5. Resumen .....	23
CAPÍTULO III .....	26
MARCO EMPÍRICO .....	26
3.1. Impacto en países desarrollados .....	26
3.2. Impacto en países en desarrollo.....	28
3.3. Otros países subdesarrollados.....	37
3.4. Resumen .....	41
CAPITULO IV .....	43
EL TRABAJO DOMÉSTICO Y EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO.....	43
4.1. Trabajo doméstico remunerado en América Latina.....	43
4.1.1. Normativa que regula el trabajo doméstico .....	43
4.1.2. Características del mercado laboral de las empleadas domésticas .....	45
4.2. El Mercado Laboral Ecuatoriano.....	47
4.3. Regulación de salarios.....	54
4.4. Situación de las Trabajadoras Domésticas en el Ecuador.....	55

4.5. Política a evaluar: equiparación del salario de las empleadas domésticas al salario mínimo.....	59
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>63</b>
<b>DATOS Y METODOLOGÍA</b> .....	<b>63</b>
5.1. Datos.....	63
5.2. Metodología.....	63
5.2.1. La Evaluación de Impacto .....	63
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	<b>70</b>
<b>RESULTADOS DEL MODELO</b> .....	<b>70</b>
6.1. Descripción del panel utilizado .....	70
6.2. Cálculo del Propensity Score Matching .....	74
6.2.1. Diferencias de medias en las variables post estimación del Propensity score.....	77
6.3. Evaluación del impacto .....	78
6.3.1. Impacto a través de doble diferencia .....	79
6.4. Resumen de resultados .....	83
6.5. Limitaciones del modelo .....	84
<b>CAPÍTULO VII</b> .....	<b>86</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>86</b>
7.1. Conclusiones.....	86
7.2. Recomendaciones.....	88
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>89</b>

## RESUMEN

El presente trabajo analiza el impacto de la política de incremento salarial para las empleadas domésticas que entra en vigencia a partir de enero de 2010, mediante la cual se equipara el ingreso de las trabajadoras domésticas al salario mínimo, con el fin de mejorar sus condiciones laborales y su nivel de vida. Para este análisis se utiliza la base de panel correspondiente a septiembre 2009- septiembre 2010 de la Encuesta Nacional de Empleo. Para estimar el impacto se utiliza la metodología de diferencias en diferencias combinada con un Propensity Score Matching para generar el grupo de control. Como resultado se obtiene que la política no tuvo efecto en el nivel de empleo ni en las horas trabajadas; no obstante, si se encontró impacto negativo en el nivel de ingresos, efecto positivo en el tipo de contratación y efecto positivo en el nivel de migración de las empleadas domésticas de línea base hacia otros sectores. Estos resultados se explican por la migración de empleadas domésticas de línea base hacia otros sectores en el año 2010, lo que hizo que sean contratadas de manera permanente en otros sectores de menores ingresos.

## CAPITULO I

### INTRODUCCIÓN

Las políticas de salarios mínimos que son impuestas por los gobiernos tienen como objetivo primordial el beneficiar y mejorar el bienestar de aquellos trabajadores más vulnerables o que ganan salarios más bajos como trabajadores domésticos, jóvenes, minorías étnicas o trabajadores poco cualificados. No obstante, los efectos de este tipo de políticas han generado controversia tanto en el campo teórico como en el empírico.

En primer lugar, dentro de la teoría, no hay un consenso acerca de los efectos de un salario mínimo en los resultados del mercado laboral; los modelos raramente logran explicar la realidad de los distintos países. Dentro de las principales aproximaciones teóricas están el modelo simple competitivo de oferta y demanda, el modelo que considera imperfecciones de mercado como el monopsonio; modelos monopsonísticamente competitivos; modelos que toman en cuenta la existencia de dos sectores, uno cubierto y otro no cubierto con o sin movilidad perfecta de mano de obra; modelos que evalúan los impactos en el desempleo; modelos que consideran incertidumbre y monitoreo del esfuerzo de sus empleados; modelos con salarios de eficiencia, entre otros. Dependiendo del tipo de modelo, los efectos de la política en salarios, empleo y bienestar en general son distintos; los salarios mínimos pueden generar incremento del desempleo, incremento del empleo, incremento de salarios o del nivel de precios en general. Por esta razón, si bien la literatura es amplia, los resultados de diversos estudios empíricos no siempre concuerdan con un modelo teórico. Además, incluso la relación entre el cambio de los salarios y el desempleo, a nivel macroeconómico, también es visto bajo distintas aproximaciones: por un lado se encuentra la relación negativa entre estas dos variables propuesta por Phillips, a la cual se han ido incorporando elementos como las expectativas o los ajustes institucionales, transformando la relación negativa en una tasa natural de desempleo en el largo plazo o inclusive en una relación positiva entre desempleo e inflación.

Dentro del campo empírico, los trabajos realizados también son muy numerosos, no obstante la literatura es más amplia para países desarrollados que para países en desarrollo. Se ha estimado el impacto de la legislación de salarios mínimos en el empleo, en otros salarios, y en la distribución del ingreso, es decir en pobreza y equidad.

De la misma manera, se han aplicado distintas metodologías como regresiones simples, estimación por diferencias en diferencias, uso de variables instrumentales, estimaciones con series de tiempo y datos de panel; sin embargo, a menudo se presentan contradicciones entre los distintos estudios. Por esta razón, es importante tomar en cuenta las características específicas de los mercados laborales que se están estudiando, así como el tipo de país. No es posible generalizar los resultados obtenidos para países desarrollados, en países en desarrollo ya que cada grupo enfrenta realidades completamente distintas. En países en desarrollo es común que la cobertura de la política no sea completa y haya una gran presencia de sectores informales. Además el cumplimiento de la ley en estos países suele ser débil, debido a la falta de control por ineficiencia de instituciones y también porque los castigos para los incumplidores son débiles y es fácil la evasión.

El Ecuador, al ser un país en desarrollo, ha implementado la política de salarios mínimos o básicos. Sin embargo, como se menciona anteriormente, problemas como la informalidad y falta de cumplimiento, o desconocimiento de la ley, pueden haber ocasionado sesgo en los resultados esperados del establecimiento de estos salarios fijos; es por esto que es importante la evaluación de este tipo de políticas.

El 25 de julio de 2009, el presidente Rafael Correa anuncia en su cadena radial sabatina el inicio de una campaña para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en el Ecuador. Se planteó una reforma que garantice los derechos de las trabajadoras domésticas en sus lugares de trabajo. Entre los principales cambios se encuentran: un salario mínimo, la afiliación al seguro social, el pago de sueldos extras como el décimo tercero o el décimo cuarto sueldo, vacaciones anuales, pago de horas extras, entre otros puntos.

La implantación de esta medida responde al hecho de la difícil situación que viven las empleadas domésticas en el país. En palabras del presidente, “pocos sectores reflejan tan bien la explotación que ha sufrido este país”, ya que comúnmente son contratadas por horas y los empleadores no garantizan sus derechos. No obstante, tanto empleadores como empleadas desconocen que desde 1964 está establecido por ley la afiliación obligatoria al Seguro Social de las empleadas domésticas; es por esta razón que algunas trabajadoras no exigen sus derechos por temor a que se tomen represalias

como despidos o que se les retire la entrega del Bono de Desarrollo Humano. Es así que, los efectos pueden ser contrarios a lo que se quería lograr con la política; este incremento salarial puede ocasionar cambios en el empleo de las trabajadoras domésticas, ya que las familias empleadoras no podrían cubrir este incremento en sus gastos y optarían por despedir o por cambiar el tipo de contratación a contratación por horas; de esta manera, la dinámica de contratación ha cambiado.

Oficialmente, este incremento salarial empieza a regir desde el 1 de enero de 2010, en donde la remuneración básica unificada se fijó en \$ 240, equiparando por primera vez la remuneración percibida por las trabajadoras domésticas, al salario básico. Adicionalmente, el Ministerio de Relaciones Laborales lanza una campaña de dos etapas, marzo de 2010 y abril de 2010, para difundir información respecto a derechos y obligaciones de empleadores y empleadas domésticas. Esta campaña empezó en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato, en la primera etapa y en la segunda se extiende a todas las provincias del país.

Dentro de este contexto, esta investigación tiene como objetivo medir el impacto que ha tenido este incremento salarial en los principales resultados del mercado laboral de las empleadas domésticas, a las cuales se extendió la cobertura del salario básico a principios del año 2010. Para esto, se utiliza la metodología de diferencias en diferencias combinada con un Propensity Score Matching (PSM) para generar un grupo de control. Es así que, se presenta una primera sección introductoria, una segunda parte teórica, la tercera parte que consta de una revisión de trabajos empíricos acerca del tema, un capítulo descriptivo de la situación laboral de este grupo de trabajadores en el país, así como una breve descripción del marco legal; el capítulo de resultados aplicando la metodología escogida y finalmente la parte de conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presenta de manera resumida, las distintas aproximaciones teóricas referentes a la relación salario empleo. En una primera parte se explica la relación entre desempleo y cambio de salarios, a nivel macroeconómico. Posteriormente, se detalla la teoría alrededor del establecimiento de salarios mínimos en los resultados del mercado laboral, presentando varios modelos que consideran distintos supuestos como la competencia perfecta, imperfecciones del mercado, informalidad, entre otros.

#### **2.1. Relación desempleo-tasa de cambio de los salarios (inflación)**

Cuando la demanda de un bien es superior a la oferta, lo que se espera es que el precio del mismo se incremente, con una tasa de crecimiento tan grande como sea el exceso de demanda; por el contrario, si la demanda es menor respecto a la oferta, lo esperado es que el precio decaiga. Este mismo principio es el que opera para determinar la tasa de cambio de los salarios nominales, los cuales son el precio del trabajo; la tasa de cambio de los salarios nominales es influenciada por cambios en la demanda de trabajo (desempleo). De esta manera, en períodos de auge económico los empleadores están dispuestos a ofertar pagos más altos que en momentos de recesión (Phillips 1958: 283).

Esta relación entre desempleo e inflación (incremento de los salarios), dentro de la teoría económica, ha tenido varias etapas. La etapa inicial establece un trade-off entre ambas variables reflejado en la curva de Phillips. En 1957, Phillips argumenta que, manteniendo todo lo demás constante, la tasa de cambio del salario nominal es una función decreciente de la tasa de desempleo, es decir, presenta una relación negativa estable entre la tasa de cambio de los salarios y el nivel de desempleo: altas tasas de desempleo vienen acompañadas con una caída en los salarios y viceversa, lo cual lo demuestra empíricamente para el Reino Unido. No obstante, esto fue objeto de múltiples críticas, ya que otros trabajos empíricos demostraban relaciones distintas como altas tasas de inflación y de desempleo a la vez, lo que ponía en duda la existencia de dicha relación estable y negativa entre desempleo e inflación (Friedman 1977: 454).

Es así que en una segunda etapa se realiza una distinción entre el corto y el largo plazo dentro de esta relación negativa desempleo-inflación, incluyendo las expectativas de los individuos acerca del incremento de precios futuros y de cambios en la demanda agregada. Esta inclusión de expectativas, hace que en el largo plazo exista una tasa natural de desempleo y la curva de Phillips se haga vertical. Por ejemplo, si una empresa prevé que tendrá un incremento de demanda inesperado en el futuro, la firma estará dispuesta a pagar salarios más altos para atraer más trabajadores y poder producir más; es decir, la empresa percibe que el precio será más alto que antes en el futuro (Friedman 1977: 457). Por otro lado, para los trabajadores la situación es la siguiente, a ellos les interesa el poder de compra de sus salarios no solo para un bien específico, sino que en general; sin embargo, un incremento en el salario nominal de los trabajadores puede ser confundido con un incremento en el salario real y por ende incrementar la oferta de trabajo. En el largo plazo estos cambios en el nivel de precios y demanda, se ajustan a la realidad haciendo que el efecto desaparezca y se llegue a una tasa natural de desempleo (Friedman 1977): 457). De esto se deduce que lo que importa en sí, no es la inflación, sino las expectativas acerca de esta, por lo que no existe una relación inflación desempleo estable, sino que más bien hay una tasa natural de desempleo, la cual está acorde a las fuerzas económicas y las percepciones de los agentes (Friedman 1977): 458).

Mortensen (1970), a través de un modelo dinámico, explica la existencia de un equilibrio con una tasa de desempleo positiva, y además indica que existe una relación negativa entre la tasa de cambio de los salarios y la tasa de desempleo, aceptando la relación que evidencia la curva de Phillips. No obstante, luego hay un período de transición, en donde las expectativas acerca de la inflación en el período posterior, hacen que se ajusten los salarios, y el nivel de empleo se mantenga en una tasa natural de desempleo en el largo plazo. Un resultado importante es que la tasa de desempleo de equilibrio es independiente de la inflación.

Finalmente, hay una tercera etapa en donde existe una relación positiva entre inflación y desempleo explicada por la interdependencia entre la economía y el comportamiento político. La hipótesis que se maneja es el hecho de que si bien la relación inflación - desempleo es negativa en el corto plazo (Curva de Phillips), en el

largo plazo a medida que se adaptan las expectativas a la realidad, este efecto tiende a desaparecer; y más aún, en períodos más largos de tiempo, ocurre un fenómeno de transición en donde la curva de Phillips puede tener pendiente positiva ya que no solo las expectativas se adaptan a la realidad, sino que los arreglos institucionales y políticos tardan en adaptarse a la nueva situación. Esto hace que se genere cierto grado de incertidumbre al momento de adaptar las expectativas, generando variabilidad que puede hacer que la tasa natural de desempleo crezca. Estos arreglos institucionales pueden formar trabas o rigideces que reducen la efectividad de los mercados, pudiendo de esta manera, generar desempleo (Friedman 1977): 466). Es así que el efecto en la eficiencia económica es claro, más no en el nivel de empleo, el cual puede crecer en el período en el que los arreglos institucionales no se adaptan a la nueva situación (Friedman 1977): 467). Los efectos pueden diferir entre años o entre países, sin embargo, el resultado general es el mismo, se genera una reducción en la capacidad de los precios para guiar la actividad económica (Friedman 1977): 467).

Es así que, estas relaciones entre desempleo e inflación, hacen que los hacedores de política se pregunten cual es la tasa de inflación o de desempleo óptima. Además, deben considerar expectativas e instituciones de los distintos países que pueden hacer variar los resultados.

## **2.2.La política de salarios mínimos y los resultados en el mercado laboral**

La legislación de salarios mínimos se establece con el objetivo de garantizar un nivel de vida mínimo para los trabajadores menos favorecidos dentro del mercado laboral, como las mujeres, jóvenes, minorías o trabajadores poco cualificados, para que alcancen a cubrir sus necesidades básicas y así reducir la pobreza. Esta política consiste en fijar un piso para el nivel salarial de los trabajadores el cual garantice el poder cubrir sus necesidades básicas. A menudo también se promueve que los empleadores les provean de todos los beneficios de ley como vacaciones, sueldos extra y afiliación a un seguro (Boeri et al. 2008: 5).

Andalón (2008), menciona que el establecimiento de salarios mínimos tiene varios argumentos a favor. Según el autor, la principal razón para la imposición de salarios mínimos es el hecho de empoderar a trabajadores cuyos salarios están

restringidos por un poder excesivo de mercado por parte de sus empleadores, permitiéndoles salir de la pobreza (Andalón, 2008:2). Es decir, en un mercado donde existen muy pocos empleadores o los trabajadores no tiene la suficiente información o ingreso para buscar trabajos con mejor paga, la política de salarios mínimos es ideal (Andalón, 2008:3).

Otro argumento a favor son los salarios de eficiencia, ya que salarios más altos pueden incrementar la productividad de los trabajadores (mejoran su nutrición), lo cual a su vez permite a los empleadores pagar mayores salarios; y de esta manera se fomenta la demanda laboral. Otro punto es el hecho de que los salarios mínimos obligan a los empleadores a implementar programas de capacitación en el trabajo para hacer a sus trabajadores más productivos.

No obstante, el debate alrededor de los salarios mínimos y su efecto en el empleo, en salarios del resto de sectores y en la distribución del ingreso, es amplio; por lo que no existe un consenso a nivel teórico. Sus efectos han sido motivo de gran controversia, ya que no se ha logrado reflejar la situación real de los países, especialmente de los subdesarrollados e inclusive en algunos casos la política ha perjudicado justamente a aquellos trabajadores a los que buscaba beneficiar. En otras palabras, la teoría económica no siempre logra explicar los efectos en las regulaciones aplicadas en el mercado laboral ya que existen varios factores y características específicas del tipo de mercado laboral que deben ser tomadas en cuenta (Boeri et al. 2008).

El principal aspecto a resolver es si los beneficios de un salario más alto compensan el costo de reducir la probabilidad de trabajar o la posibilidad de disminuir el nivel de empleo. Además, existe una gran variedad de efectos subjetivos que se derivan de la imposición de la política de salarios mínimos. Por ejemplo, el incremento del salario otorga a los trabajadores un mayor tiempo de ocio, lo cual a su vez puede hacer que ellos se sientan más orgullosos de su trabajo y se reduzca el abandono de puestos, mejorando de esta manera el historial laboral de los empleados y también promoviendo que los empleadores creen trabajos más productivos, aunque sean pocos (Gramlich et al., 1976: 411). En otras palabras, pueden ser muchos los puntos que generen sesgos al momento de establecer políticas de salarios mínimos; dichos efectos,

muchas veces son inconmensurables y subjetivos. Los modelos teóricos se centran en conceptos objetivos como medir la media y la varianza de los ingresos de los empleados o el valor de la pérdida de oportunidades de empleo.

A continuación se presentan las principales aproximaciones teóricas que tratan el impacto del establecimiento de salarios mínimos en los resultados del mercado laboral.

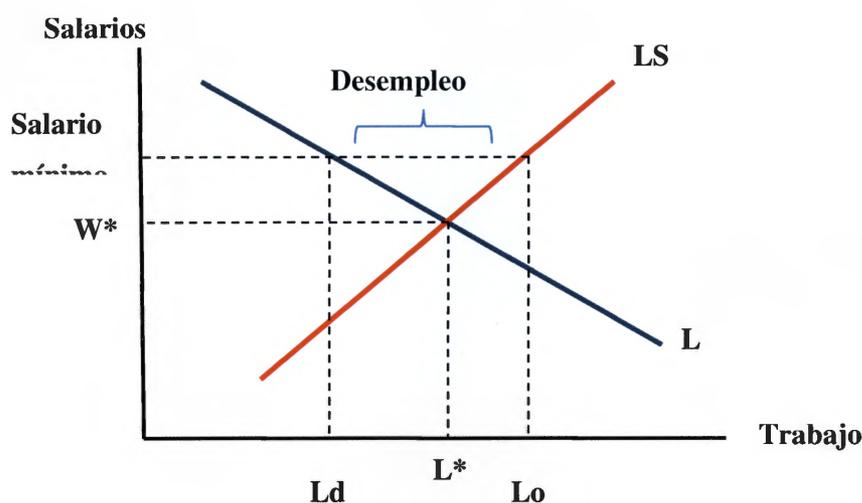
### **2.2.1. Modelo competitivo**

El primer análisis del impacto de esta política, y el más sencillo, es el de un modelo simple de oferta y demanda en competencia perfecta. Cuando existe cobertura completa, al momento de establecer una ley de salarios mínimos, el modelo simple de un mercado laboral competitivo se representa con la cruz Marshalliana, en donde todos los trabajadores son homogéneos teniendo las mismas habilidades, niveles de esfuerzo y ganando un salario de equilibrio que iguala la oferta a la demanda laboral. Sin embargo al imponer un salario mínimo, por encima del de equilibrio, el cual es pagado por todos los empleadores a sus empleados, existe un exceso de oferta de trabajo rompiéndose el equilibrio y generando desempleo (Jones, 1998: 3).

En otras palabras, los modelos que consideran un mercado laboral competitivo, predicen que un incremento del salario, al establecer salarios mínimos por sobre el de equilibrio, reduce el empleo. Esta reducción dependerá de la magnitud del incremento salarial y de la elasticidad de la demanda de trabajo, por lo que el efecto neto es ambiguo, ya que mientras algunos trabajadores pasan a estar desempleados, los que permanecen empleados aumentan su bienestar (Boeri et al. 2008).

Un análisis gráfico sencillo de la imposición de salarios mínimos se presenta en la Figura 1, en donde nuevamente, bajo el modelo estándar se da una reducción del empleo de  $L^*$  a  $L_d$  (asumiendo cobertura completa), ya que mientras la oferta de trabajo aumenta de  $L^*$  a  $L_o$ , la demanda disminuye, generándose desempleo igual a  $L_o - L_d$  debido a que el salario mínimo establecido está por encima del que vaciaría el mercado (Boeri et al. 2008: 23).

Figura 1. Establecimiento de salarios mínimos



Rebitzer y Taylor (1995), presentan un trabajo que parte del modelo competitivo, pero con ciertas consideraciones adicionales. Los autores analizan un modelo en el cual se establece la presencia de un gran número de empleadores pequeños, independientes e idénticos, en donde las relaciones laborales se caracterizan por el uso de amenaza de despido a los trabajadores por parte de las firmas ya que estas no pueden monitorear de manera completa el desempeño de sus empleados (Rebitzer & Taylor 1995). Lo que las firmas requieren es que sus empleados hagan el mayor esfuerzo, por lo que aquellos trabajadores que no lo hacen son despedidos. En este modelo, el establecimiento de salarios mínimos puede incrementar el nivel de empleo ya que mediante esta ley, se incrementa el costo de perder el trabajo para los trabajadores en empleos de salario bajos y de esta manera la efectividad de la amenaza de despido también mejora; los empleadores se dan cuenta que con los salarios más altos, reduce la necesidad de contar con un monitoreo intensivo por lo que pueden contratar trabajadores adicionales sin incrementar su salario. De esta manera, el costo marginal del trabajo se reduce, por lo que a pesar de que la ley de salarios mínimos implica mayores costos para los empleadores, estos contratan más personal (Rebitzer & Taylor 1995). Sin embargo, en el largo plazo, contratar más trabajadores a un salario más alto puede significar una pérdida en las ganancias de las empresas, lo cual conllevaría a la reducción del empleo si el nivel de capital se reduce en el sector en el que se pagan bajos salarios, por lo tanto, nuevamente el efecto de la imposición de

salarios mínimos depende de las características del mercado laboral (Rebitzer & Taylor 1995).

Adicionalmente, Brown et al. (1982: 488), bajo el análisis del empleo en un modelo competitivo, explica que no todos los empleados dentro de la zona de desequilibrio generado por el exceso de oferta, conforman el desempleo, ya que hay algunos que consideran que las perspectivas de encontrar un trabajo son muy débiles para invertir tiempo en buscar trabajo y prefieren permanecer inactivos, por lo que esta categoría no entra como desocupación.

### **2.2.2. Modelo monopsonico**

Otros modelos consideran algún tipo de imperfecciones en el mercado laboral como monopsonios de empleadores, en donde el establecimiento de salarios mínimos, no necesariamente afecta los niveles de empleo, sino que más bien se logra una redistribución de la renta e inclusive se puede incrementar el empleo (Boeri et al. 2008). De hecho, en el modelo donde se considera la existencia de un monopsonio de empleadores, se pueden obtener resultados nulos o positivos en el empleo debido a un incremento de salarios.

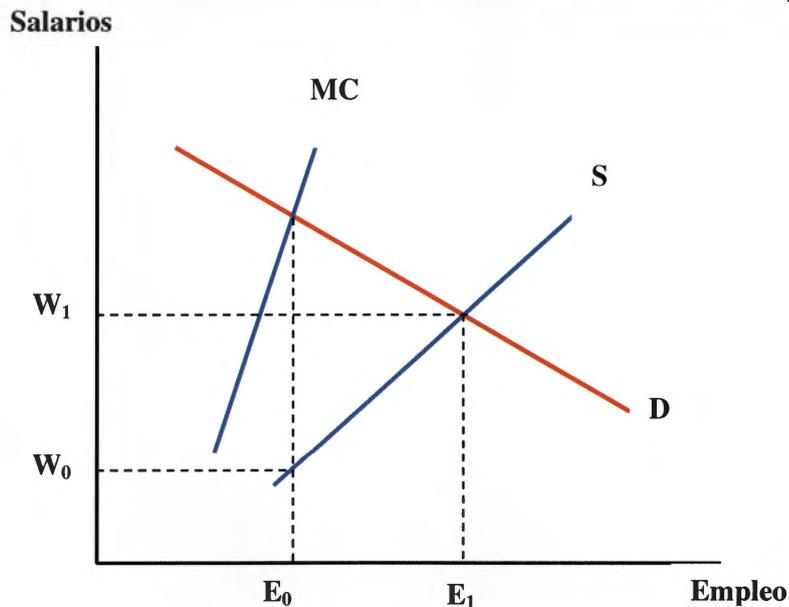
Cuando algunas empresas reducen sus salarios, el efecto de reducción del empleo no es inmediato, lo que quiere decir que la oferta de trabajo no es perfectamente inelástica, lo que significa que las firmas tienen cierto poder monopólico (Dickens et al. 1999: 2). En el trabajo de Dickens et al. (1999), se presenta un modelo de un mercado laboral monopsonísticamente competitivo para analizar el efecto de los salarios mínimos. En este modelo se distinguen los efectos de salarios mínimos en una sola firma, en el mercado como un todo y además considera heterogeneidad de las firmas. Si la oferta agregada de trabajo es inelástica, a pesar de que una firma pueda incrementar su demanda de trabajo aumentando los salarios, cada firma del mercado es un monopsonio que paga a sus trabajadores por debajo del valor de su producto marginal, entonces el empleo no puede verse afectado por un incremento de los salarios mínimos (Dickens et al. 1999).

Jones (1998) y Brown et al. (1982), también presentan este modelo, considerando cobertura completa. Según este modelo,

“el costo marginal del trabajo para las firmas con poder monopsonístico, siempre excede el precio de la oferta del trabajo [...] [por lo que] los monopsonistas minimizan costos contratando trabajadores por encima del punto al cual el costo marginal del trabajo se iguala a la demanda por trabajo”(Jones 1998: 3).

Es decir, en el punto  $E_0$  de la Figura 2. No obstante, al momento de imponer un salario mínimo, el monopsonista pasa a ser tomador de precios y a aceptar el salario competitivo  $W_1$ , con un nivel de empleo  $E_1$ . En este caso, el salario mínimo hace que el nivel de empleo se incremente de  $E_0$  a  $E_1$ ; si el salario mínimo fuera establecido por encima del salario competitivo el empleo se reducirá por debajo de su nivel competitivo  $E_1$ . (Ver Figura 2)

**Figura 2. Efectos del salario mínimo en un mercado laboral monopsonístico**



### 2.2.3. Modelos de dos sectores

Los resultados al momento de establecer salarios mínimos, también dependen de aspectos institucionales como el grado de cumplimiento de las leyes, las penalidades por el no cumplimiento y la existencia de sectores no cubiertos o informalidad, que son

aspectos importantes a ser tomados en cuenta especialmente en países en desarrollo, en donde el problema de la informalidad está ampliamente presente (Boeri et al. 2008: 6).

Cuando la cobertura de la legislación no es completa, como en el caso de los países en desarrollo, en donde las personas se ganan la vida mediante empleo propio o en el sector informal, es necesario realizar otro análisis al momento de evaluar el impacto de la política de salarios mínimos. Por ejemplo, en países en desarrollo, ciertos sectores como los trabajadores por horas o tiempo parcial, empleados domésticos, trabajadores agrícolas, entre otros, frecuentemente no están cubiertos por la legislación de salario mínimo. Además, a pesar de que la cobertura sea grande, a menudo el cumplimiento de la ley en estos países es muy débil, ya que por un lado el castigo por incumplimiento no es fuerte y por otro los costos que implica acatar la ley son muy altos. Adicionalmente, no existe un mecanismo adecuado de control debido a una administración ineficiente; y por ende no se garantiza que tanto empleadores como empleados cumplan con sus obligaciones o exijan sus derechos (Jones, 1998).

Además, otro problema radica en el hecho de que, a pesar de que haya una amplia cobertura y cumplimiento de la ley, el establecimiento de salarios mínimos puede tener un efecto no deseado al reducir la demanda por trabajadores poco cualificados, ya que las firmas prefieren contratar o conservar a aquellos trabajadores cuyo salario ha sido afectado (se ha incrementado) en una pequeña proporción debido a la ley de salarios mínimos (Jones, 1994: 2). Es decir, la ley perjudicará a aquellos trabajadores a los que se quería ayudar en un principio; en este caso, estos trabajadores se quedan en el desempleo o son desplazados hacia el sector no cubierto o informal, lo cual conllevará a que los salarios en este sector caigan debido a que no existe la suficiente demanda.

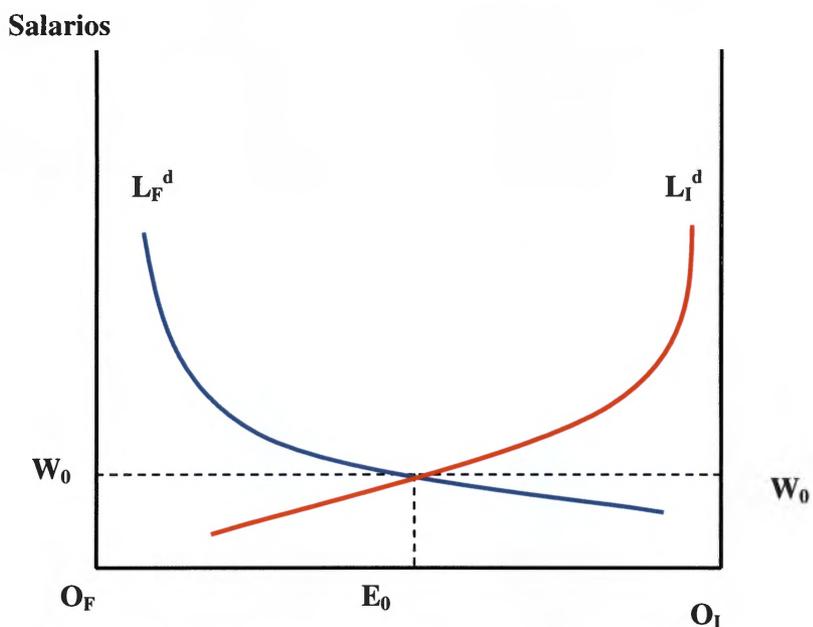
Uno de los primeros trabajos que trata los efectos de un salario mínimo distinguiendo entre sectores, es el de Welch (1974). Welch analiza el caso de cobertura completa e incompleta de la legislación de salarios mínimos, tomando en cuenta también el caso de monopsonio. En este modelo, los trabajadores del sector formal se desplazan al sector informal debido al incremento de salarios ya que no pueden encontrar un trabajo en el primero. De esta manera, en el sector informal, los salarios también bajan y el empleo aumenta. No obstante, debido a esta reducción salarial en el

sector no cubierto, algunos trabajadores prefieren no trabajar ya que ese salario es inferior a su salario de reserva. Por lo tanto, los cambios en el nivel de empleo dependen de la elasticidad de la oferta y demanda laboral, de la magnitud del sector cubierto, así como de los salarios de reserva de aquellos trabajadores del sector cubierto que se quedaron sin trabajo. Este modelo predice que al establecer salarios mínimos, todos aquellos trabajadores del sector cubierto, con una productividad marginal inferior al salario mínimo, son desplazados hacia el sector informal, en el cual los salarios de equilibrio bajan y el nivel de empleo aumenta (Boeri et al. 2008: 7).

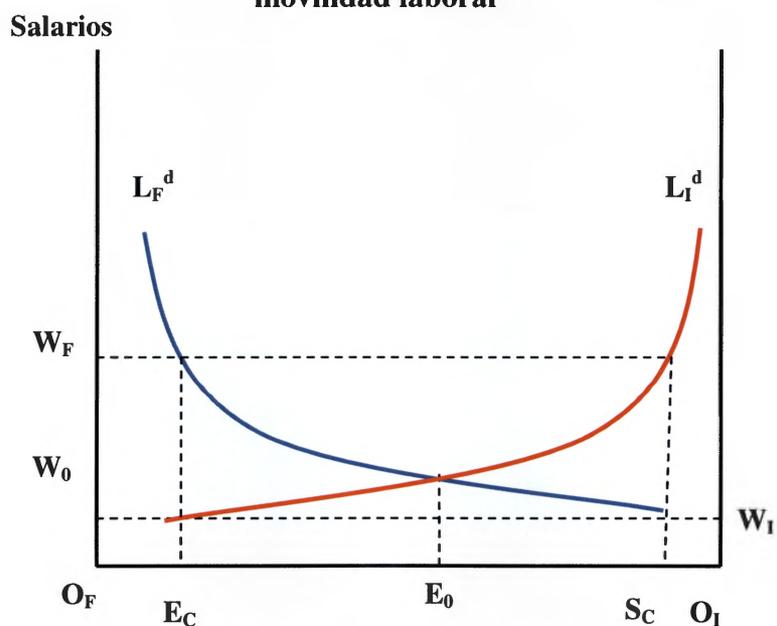
Por otro lado, la imposición de salarios mínimos también puede tener un efecto redistributivo del ingreso, buscando beneficiar a aquellos que se encuentran en las colas de la distribución, reduciendo de esta manera la pobreza y promoviendo crecimiento (Maloney y Mendez, 2004: 110). Maloney & Mendez (2004), plantean la existencia de heterogeneidad y la imposibilidad de generalizar resultados entre países, mencionando nuevamente el tema de la informalidad en el mercado laboral y la movilidad de mano de obra entre sectores cubiertos y no cubiertos.

Una explicación más detallada la presenta Jones (1998). En primer lugar, bajo el modelo competitivo, se asume perfecta movilidad de mano de obra entre sectores y además todos los trabajadores son pagados por igual  $W_0$  y debido a esto, ellos son indiferentes de trabajar en el sector formal o en el informal; de esta manera, en ambos sectores el nivel de empleo es el mismo (Figura 3). Al imponer un salario mínimo  $W_f$  por encima del de equilibrio, el empleo en el sector formal disminuye a  $E_c$ ; por lo que aquellos trabajadores que están dispuestos a trabajar por el mínimo en el sector cubierto no son capaces de encontrar trabajo, generándose un desempleo igual a  $S_c - E_c$ . Esto a su vez ocasiona que el empleo en el sector informal se incremente a  $E_c$  y los salarios bajen a  $W_i$ , aumentando la brecha salarial entre el sector formal e informal. En el sector formal, en cambio, se reduce el empleo de  $E_0$  a  $E_c$ . (Ver Figura 4)

**Figura 3. Mercado laboral considerando dos sectores y perfecta movilidad**



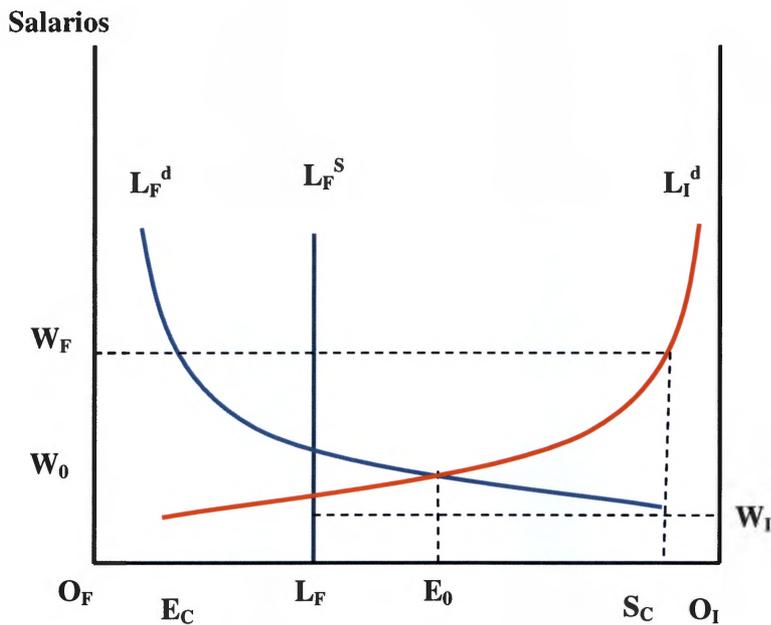
**Figura 4. Efectos del salario mínimo considerando dos sectores y perfecta movilidad laboral**



En ausencia de una movilidad perfecta de la mano de obra entre ambos sectores, nuevamente la imposición de un salario mínimo hace que se incremente el salario en el sector formal, creándose un exceso en la oferta de trabajo igual a  $S_c - E_c$ . No obstante, en

este caso, la oferta de trabajo es completamente inelástica, por lo que no es fácil que los trabajadores se incorporen al mercado laboral informal, generándose desempleo en el sector formal igual a  $E_c - L_f$ . El hecho de que la oferta de trabajo sea inelástica puede ser explicado por el poder de las uniones de trabajadores y salarios de eficiencia. En el sector informal, se asume que los salarios son muy elásticos, y aquí, la oferta de trabajo permanece constante a pesar de la introducción de un salario mínimo en  $L_f$ , sin causar ningún impacto (Jones, 1998: 4).

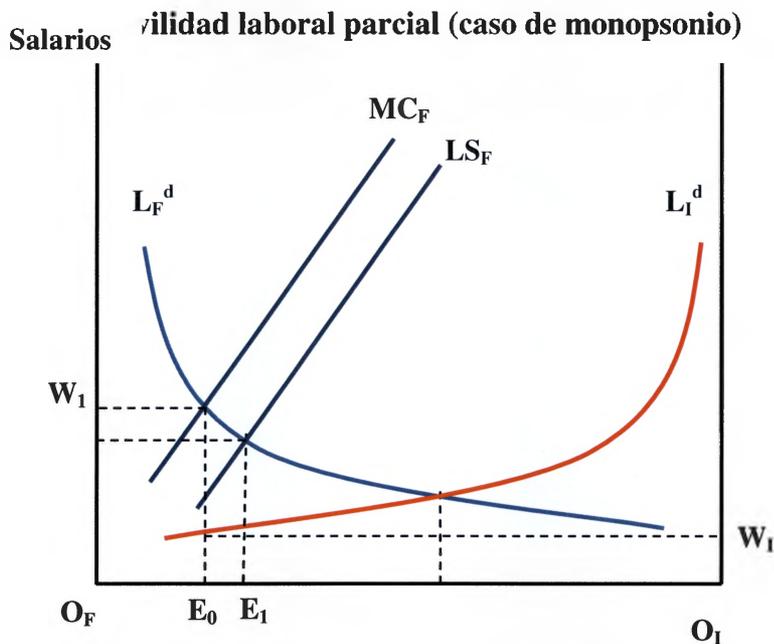
**Figura 5. Efectos del salario mínimo considerando dos sectores sin movilidad laboral perfecta**



Jones (1998) además analiza los efectos de un salario mínimo en el caso del modelo monopsónico considerando los dos sectores. Supone que solo las firmas pertenecientes al sector formal poseen poder monopsónico y el sector informal se maneja bajo un modelo competitivo. Este caso puede darse cuando los trabajadores han invertido en capacitación que no se puede transferir fácilmente de una firma a otra, por lo que estos prefieren firmas en las cuales puedan aplicar sus habilidades especiales, y a pesar de que su salario no iguale a su productividad marginal, ellos prefieren permanecer ahí antes de en cualquier otra firma que desconozca el funcionamiento de su habilidad especial. Este análisis es correcto únicamente si existe una cierta escasez de

trabajadores con habilidades especiales, ya que ante la ausencia de escasez, las firmas podrían competir con sus similares ofreciendo un salario más alto a aquellos trabajadores (Jones, 1998:5). De esta manera, si las firmas tienen algún tipo de poder monopsonico, estas pagarán un salario por encima del de equilibrio. En este caso, los trabajadores del sector formal preferirán permanecer en ese sector ya que su salario  $W_0$  es mayor que el que percibirían en el sector informal. Por lo tanto, cualquier salario mínimo que caiga entre  $W_0$  y  $W_i$ , generará un efecto de incremento en el empleo formal.

**Figura 6. Efectos del salario mínimo considerando dos sectores y una**



Sin embargo, según Brown et al. (1982), ninguno de estos modelos relaciona el salario mínimo con el desempleo. Gramlich et al. (1976) y Mincer (1974) tratan de establecer este vínculo al asumir que los trabajadores permanecen desempleados hasta encontrar un empleo en el sector formal, por ende los efectos en el sector no cubierto dependerán de la elasticidad de la oferta laboral y de la probabilidad de encontrar trabajo en el sector cubierto.

En primer lugar, dentro de este modelo de dos sectores, Mincer (1994) distingue los efectos de salarios mínimos en el empleo y el desempleo, analizando dos casos: el primero en donde no toda la fuerza laboral está cubierta por la ley de salarios y cuando la oferta de trabajo no es perfectamente inelástica. En el primer caso los efectos en el

empleo y desempleo son iguales excepto por el distinto signo. No obstante, al tener un sector no cubierto, se dan movimientos de trabajadores entre sectores, lo que genera distintos efectos; en el primero se genera desempleo ante la ausencia de movilidad laboral; si la movilidad está permitida, los trabajadores desempleados del sector formal se reubican en el no cubierto en donde los salarios caen. La tasa de desempleo que se genera por la imposición de salarios mínimos depende de la brecha entre el salario del sector formal (salario mínimo) y el del sector informal, el porcentaje de plazas que quedan vacías en el sector formal y de el ratio de cobertura de la ley (Mincer, 1994: 6). Según este modelo, los salarios en el sector no cubierto no caerán si los trabajadores del sector cubierto que pasan a estar desempleados no buscan empleo en el sector no cubierto y esperan encontrar trabajo nuevamente en el sector formal cuando hayan vacantes.

Por otro lado, Gramlich (1976), argumenta que si bien existen modelos que consideran sectores cubiertos y no cubiertos, no se realiza un análisis del desempleo. Por ejemplo, cuando se establece un salario por encima del mínimo, los trabajadores del sector cubierto que se quedan sin trabajo pueden elegir permanecer desempleados hasta encontrar una plaza en el mismo sector cubierto, y no migran directamente al sector no cubierto (Gramlich et al. 1976: 413). Esto depende del salario de reserva que tengan dichos empleados y de su aversión al riesgo; si valoran más el salario sin incertidumbre que ganarían en el sector no cubierto pues migran, pero si valoran más el salario incierto que ganarían si encuentran trabajo en el sector cubierto, prefieren estar desempleados (Gramlich et al. 1976). No obstante Gramlich trabaja bajo el supuesto de que los trabajadores empleados en el sector no cubierto puedan buscar trabajo en el cubierto estando empleados.

Además, el establecer un salario mínimo puede tener efectos diferentes en los salarios de los trabajadores de bajos salarios, y de esta manera no impactar de la forma deseada para mejorar la distribución del ingreso, el cual es uno de los principales objetivos del gobierno. Esto se da debido a que el efecto depende de factores como el grado de cumplimiento de la ley o efectos *spillovers* hacia el sector no cubierto, que hacen que los salarios no se incrementen al mínimo establecido. A su vez, el establecimiento de salarios mínimos puede conllevar a un incremento generalizado de

salarios y de precios que alteran la estructura salarial haciendo que el efecto de los salarios mínimos sea nulo (Gramlich et al. 1976).

Los modelos anteriores se basan en el hecho de que los trabajadores que ganan el salario mínimo son homogéneos; sin embargo, existen grupos de trabajadores, según evidencia empírica, que ganan más que el mínimo y por ende la legislación de salario mínimo no tiene efecto en ellos, por lo que se consideran dos tipos de trabajadores: el primero que gana menos que el salario mínimo establecido y el otro que gana por sobre dicho salario (Gramlich et al. 1976). El grupo demográfico más afectado en términos de empleo, será el que tenga una mayor proporción de trabajadores que ganen el salario mínimo. El autor analiza el caso de Estados Unidos, utilizando el censo y las encuestas de empleo realizadas cada mayo, demostrando que el salario mínimo tuvo un impacto menor al esperado en los salarios de trabajadores de bajos salarios.

Lemos (2007), también realiza una amplia revisión de la literatura alrededor del impacto de los salarios mínimos. Manifiesta que los impactos en los salarios se dan por dos vías: una directa en aquellos que ganan un salario cercano al mínimo, y una indirecta en aquellos que ganan por encima del salario mínimo, llamado efecto *spillover* (Lemos, 2007: 4). Además, las firmas incrementan sus salarios en respuesta al establecimiento del salario mínimo, ya que la demanda por trabajadores más cualificados crece y también porque el esfuerzo que realicen los trabajadores está en función de los salarios relativos (Lemos 2007). Por otro lado, los trabajadores negocian salarios más altos en respuesta a la imposición del salario mínimo ya que quieren mantener sus salarios relativos, por lo que, el efecto de un salario mínimo en otros salarios es positivo, ya que los presiona al alza, teniendo distintas magnitudes dependiendo de la distribución del ingreso y del lugar en que se encuentren los distintos grupos de trabajadores. Según Lemos, los efectos son dos: un desplazamiento hacia la derecha de la distribución del ingreso incrementando su media; y cambios en la forma de la distribución reduciendo la varianza (Lemos 2007).

Con respecto al empleo, de igual manera este es afectado directamente por cambios en el salario, e indirectamente a través de los *spillovers* en el resto de salarios (Lemos 2007). Adicionalmente, los efectos en pobreza y desigualdad dependen de los cambios anteriores. Si por un lado, la elasticidad del empleo es no negativa o no

significativa, los efectos que tenga el salario mínimo en la desigualdad dependerán únicamente del cambio en la distribución del salario (Lemos 2007). En otras palabras, si no hay cambios en el empleo, el salario mínimo únicamente transfiere dinero de un grupo a otro. Si por el contrario, la elasticidad de la demanda laboral es negativa, si existirán cambios en el empleo, los cuales dependerán de la magnitud de dicha elasticidad (Lemos 2007). No obstante, existen resultados contradictorios respecto a los efectos en el empleo, como ya se ha mencionado anteriormente.

#### **2.2.4. Otras políticas o mandatos adjuntas al establecimiento de salarios mínimos**

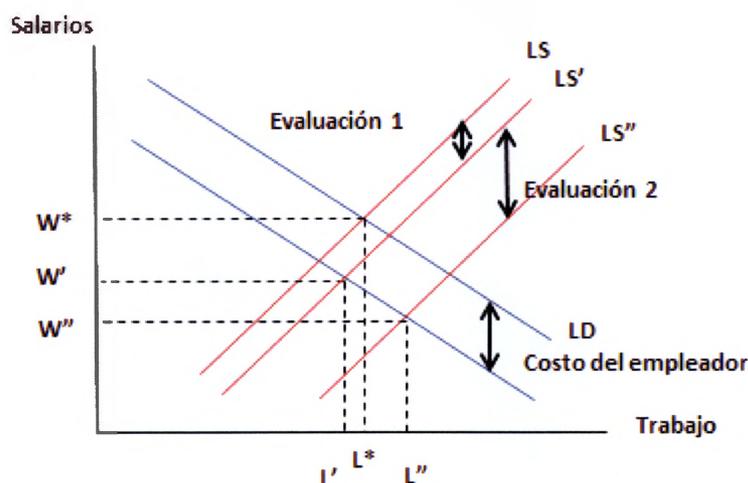
Conjuntamente con la política de salarios mínimos, los gobiernos también dictan mandatos en los cuales se establecen ciertas obligaciones de los empleadores para con sus empleados como por ejemplo el pago de vacaciones, sueldos extras, horas extras, permisos de maternidad, afiliación a la seguridad social entre otros (Boeri et al. 2008: 21 y Maloney & Mendez 2004). Este tipo de regulaciones pueden ser tomadas como impuestos para las firmas cuya incidencia depende de la valoración que los empleados den a estos beneficios y de la rigidez del mercado laboral (Maloney yMendez, 2004: 111).

Bajo el modelo estándar, los resultados de la imposición de un mandato son los siguientes: en primer lugar, la demanda de trabajo se desplaza hacia abajo acorde con el monto de la contribución, lo que se traduce en menores salarios y menor nivel de empleo. Por un lado, si el empleado evalúa que su beneficio es menor que el costo que enfrenta el empleador, los trabajadores tendrán incentivos para buscar trabajos en donde no se cumplan los contratos, por lo que el desplazamiento de la oferta laboral es muy pequeño (de  $LS$  a  $LS'$ ). De la misma manera, si los castigos que enfrentan las firmas por no cumplir el mandato son débiles, entonces estas preferirán emplear a estos trabajadores y así capturar las rentas resultantes. Así, los resultados de esta primera evaluación son diferentes para el sector formal que para el informal, en donde el primero reduce su nivel de empleo al igual que sus salarios (Boeri et al. 2008: 21). (Ver Figura 7).

Por otro lado, si el trabajador considera que sus beneficios son mayores que los costos, la oferta de trabajo se desplaza hacia la derecha en una mayor magnitud, por lo

que el salario se reducirá, pero el cambio en el empleo puede ser positivo (Ver figura 7). No obstante, la magnitud de los desplazamientos de las curvas, también depende de las elasticidades de las mismas, por lo que un incremento del empleo puede deberse a una alta evaluación del empleado o a una oferta de trabajo muy inelástica (Boeri et al. 2008: 22).

**Figura 7. Establecimiento de un mandato con beneficios para los trabajadores**



Fuente: (Boeri et al. 2008)

### 2.2.5. Resumen

Según la teoría se tiene que los efectos de la imposición de salarios mínimos en los principales resultados del mercado laboral no pueden ser generalizados ya que dependen de las condiciones económicas de los países. En primer lugar se encuentran los modelos competitivos simples en donde la fijación de un salario mínimo por sobre el de equilibrio genera desempleo. Sin embargo, no todos los empleados ubicados en la zona de desequilibrio pasan al desempleo, ya que algunos pueden preferir permanecer inactivos. Adicionalmente, dentro del esquema competitivo, se presentan algunas variaciones como la existencia de amenazas de despido por parte de las firmas hacia sus trabajadores debido a que el monitoreo completo no es posible. En este caso, la ley de salarios mínimos puede incrementar el empleo ya que encarece el costo de la pérdida de trabajo e incrementa la efectividad de la amenaza, por lo que las firmas pueden reducir costos de monitoreo y contratar más empleados.

Por otro lado se encuentran los modelos en donde se considera un mercado laboral monopsonico con cierto poder por parte de los empleadores, los cuales pagan a sus trabajadores por debajo de su producto marginal. Un ejemplo dentro de esto son ciertos trabajadores cualificados con habilidades especiales, los cuales prefieren trabajar en empresas en donde puedan aplicar sus conocimientos aunque su salario este por debajo de su producto marginal. En este caso, el nivel de empleo puede incrementarse debido al establecimiento de salarios mínimos ya que las empresas pasan a ser tomadoras de precios.

Además, también existen modelos que toman en cuenta la existencia de dos sectores, uno formal cubierto y otro informal no cubierto. En este caso se realizan análisis considerando tanto una movilidad perfecta de trabajadores entre sectores, y la no movilidad perfecta de los mismos. En el primer caso, debido a que el establecimiento de salarios mínimos por encima del de equilibrio genera desempleo en el sector formal, los empleados pueden migrar hacia el sector informal en donde la legislación no está vigente. Es así que, los salarios en el sector no cubierto decrecen y el empleo aumenta. Sin embargo, al no existir movilidad perfecta, los trabajadores deben permanecer desempleados hasta que exista una vacante en el sector formal, por lo que si se genera desempleo. No obstante, los cambios siempre dependerán de las elasticidades tanto de oferta como demanda laboral. Adicionalmente, la movilidad entre sectores también depende del salario de reserva de los empleados, si el salario en el sector informal es inferior a su salario de reserva, el empleado preferirá esperar hasta encontrar trabajo nuevamente en el sector formal.

Por otra parte, los efectos de la imposición de salario mínimos también dependen de la ubicación de los empleados que ganan cerca al salario mínimo establecido en la distribución del ingreso. Por ejemplo si se encuentran por debajo del salario promedio, los efectos serán los esperados; no obstante, si el salario mínimo está establecido muy por encima del promedio, los efectos en el grupo de trabajadores vulnerables no serán los esperados. También, pueden existir efectos *spillover* de la imposición de salarios mínimos, lo que puede ocasionar un incremento generalizado de salarios, no únicamente en aquellos trabajadores que ganan cerca del mínimo; por lo que de esta manera el efecto del salario mínimo desaparece.

Es así que, no existe un consenso o regla general que explique el efecto de un incremento de salarios o del establecimiento de salarios mínimos en el mercado laboral (empleo, salario, horas trabajadas, entre otros) desde el punto de vista teórico. Por lo que, cada mercado laboral, debe ser evaluado de acuerdo a sus características propias y a las características de la economía en general. Inclusive, la lógica del mercado laboral puede cambiar de acuerdo al ciclo económico. Es por eso que es importante, analizar las características de los mercados laborales en los distintos países, en base a evidencia empírica, tomando en consideración las teorías descritas, pero que sean interpretadas acorde a la realidad de cada país.

En la siguiente sección, se presenta una amplia revisión de trabajos empíricos relacionados al tema de la imposición de políticas de salarios mínimos, en donde se analizan casos para distintos grupos de países aplicando diferentes metodologías. Al igual que en la teoría, no es posible la generalización de resultados empíricos ya que estos son muy diferentes según las características propias de cada economía.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO EMPÍRICO**

En este capítulo se aborda una amplia revisión de la literatura acerca de la medición del impacto que generan los incrementos salariales en los resultados del mercado laboral, enfocándose en las políticas de imposición o incremento de salarios mínimos adoptadas por distintos gobiernos. Principalmente se detallan estudios a nivel latinoamericano en donde se han aplicado este tipo de intervenciones.

El efecto que genera un alza de los salarios a través de políticas de salarios mínimos ha sido ampliamente estudiado desde inicios de la década de los 90's, enfocándose en los cambios en empleo, salarios, horas de trabajo, y en menor medida en desigualdad y pobreza. La mayor parte de estudios se basan en la metodología de series de tiempo, contando con series históricas de varios años en donde se han establecido incrementos salariales; muy pocos utilizan datos cross-section; más bien se usan datos de panel a nivel de industria o país, utilizando diferencias en diferencias.

Es necesario mencionar que la política de incremento salarial a través del establecimiento de salarios mínimos, es establecida con el objetivo de reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida de los trabajadores más pobres; no obstante, como se analiza en la sección teórica anterior, los efectos son muy diferentes dependiendo de las realidades y condiciones económicas de los países; así puede ser beneficiosa la política en países desarrollados, pero en países en desarrollo generar efectos contrarios.

A continuación se presentan varios estudios referentes al tema, divididos en tres grupos: países desarrollados, países en desarrollo de Latinoamérica y países en desarrollo de África y Asia.

#### **3.1. Impacto en países desarrollados**

Entre los principales estudios realizados para países desarrollados tenemos al de Card (1991) como uno de los primeros, en donde se analiza el impacto del incremento de salarios mínimos entre 1987 y 1989 en California en el empleo y salarios. Card realiza distinciones entre diferentes grupos étnicos y de edad, con énfasis en el empleo de los adolescentes. Utiliza la metodología de diferencias en diferencias generando un grupo de control para comparar el cambio en el empleo de un grupo similar de individuos de

otros estados durante los mismos años. En el grupo de control no encuentra diferencias, sin embargo, en los individuos de California si hay un impacto positivo en los salarios de aquellos trabajadores que ganaban un salario cercano al mínimo antes de la medida. También encuentra que la política generó efectos *spillover* ya que los salarios del resto de trabajadores también se incrementaron para mantener el poder relativo. No encuentra un impacto significativo en el empleo dentro de grupos con gran cantidad de trabajadores que ganan cerca al mínimo e inclusive las tasas de empleo de los adolescentes se incrementaron en California.

En 1994, Card y Krueger analizan el impacto de un incremento del salario mínimo en el empleo en base a una muestra de 410 restaurantes de comida rápida en Pensilvania. Se toma como grupo de control a aquellos establecimientos en los cuales los salarios eran relativamente altos antes de la medida contra aquellos que ganaban cerca del salario mínimo. Además, toman a establecimientos localizados en estados pequeños similares a New Jersey como otra alternativa de controles, por lo que se puede realizar dos tipos de comparaciones: entre restaurantes de comida rápida de New Jersey que ofrezcan salarios altos frente a aquellos con salarios bajos, y también frente al grupo de control de los otros estados. Se encuentra un efecto positivo del incremento del salario mínimo en el empleo de restaurantes de comida rápida y un efecto ambiguo en el cambio proporcional de empleados a tiempo completo respecto a los de medio tiempo. El primer efecto puede explicarse a través de modelos teóricos no competitivos o de monopsonio. No obstante efectos en precios no pueden ser explicados ni por estos modelos. También evalúan el impacto en otros beneficios no monetarios sin encontrar impacto significativo, sin embargo, hay un impacto positivo en los precios de comida rápida en New Jersey respecto a Pensilvania, mostrando que la carga del incremento del salario mínimo se transfiere en gran parte a los consumidores.

Neumark y Wascher (1992), utilizando datos de panel a nivel de estado (50 estados) de las leyes de salario mínimo y de condiciones económicas para los años 1973-1989 en Estados Unidos, evalúan el impacto en el empleo. Encuentran que un incremento de un 10% en el salario mínimo causa una disminución de 1 a 2% en el empleo entre los adolescentes y entre 1,5 y 2% entre los jóvenes adultos. Por posibles problemas de sesgo y endogeneidad, también realizan una estimación por variables instrumentales, en donde utilizan como variable instrumental al salario mínimo promedio en todas las

fronteras de los estados cubiertos por esta legislación, este instrumento es válido si niveles mayores de salarios mínimos en estados vecinos, influyen la probabilidad de establecer un salario más alto en esa región, pero sin afectar las condiciones de mercado en el estado. Esta especificación da como resultado elasticidades empleo salario mucho más negativas, sin embargo no son significativamente diferentes de las obtenidas en la estimación por efectos fijos, ignorando endogeneidad.

Para Canadá, Baker et al. (1999), tratan los efectos de la ley de salarios mínimos durante el período 1975-1993, a través de análisis de series de tiempo y también cross-section. Encuentran que principalmente para los jóvenes, un incremento en el 10% del salario mínimo genera una reducción en el empleo de 2.5%. Además, debido a la baja frecuencia de variación en los datos año a año, se encuentra que para períodos de tiempo más largos, los efectos no son significativos, indicando que el empleo se ajusta en el largo plazo. En Gran Bretaña, Machin y Manning (1993), encuentran un impacto positivo del establecimiento de salarios mínimos en el empleo, instrumentando al salario mínimo con el salario real para de esta manera observar si el efecto en el empleo está dado por el salario mínimo o por la variación en el salario promedio. Los resultados son completamente contrarios a lo que indica el modelo teórico de un mercado laboral competitivo; más bien se puede explicar a través del modelo monopsonico. Dickens et al. (1999) analizan el impacto de los salarios mínimos en la distribución del salario en el mismo país. Utilizan datos de panel a nivel de industrias, de las encuestas de empleo desde 1975 hasta 1992 en Gran Bretaña realizando regresiones con primeras diferencias del logaritmo del salario por hora junto con dummies de año. Encuentran un impacto significativo para los deciles más bajos de ingreso y un impacto nulo para los más altos, reflejando el hecho de que los salarios mínimos han comprimido la distribución del ingreso. También encuentran impacto significativo positivo en los salarios sin hallar evidencia para la disminución del empleo. Para analizar el impacto en el empleo utilizan el panel y efectos fijos a nivel de industria.

### **3.2. Impacto en países en desarrollo**

A nivel de América Latina, Bell (1997), analiza el impacto de los salarios mínimos en el mercado laboral de México y Colombia. Utiliza datos de panel para cada país del sector

formal manufacturero, evaluando el efecto de los salarios mínimos en el desempleo, tanto de trabajadores cualificados como no cualificados durante los años 80's en ambos países. Se encuentra un impacto positivo en Colombia de alrededor de 2%-12% durante el período de 1981 a 1987, siendo mayor para los trabajadores no cualificados; en México no hubo impacto ni en salarios ni en empleo en el sector formal. Para México, los datos están disponibles desde 1984 a 1990, con aproximadamente 2353 empresas manufactureras que constituyen un 20% del empleo formal en México. En este país, los salarios mínimos se establecen por regiones (para 1990 eran 5 regiones), no obstante, no se encontró impacto. Una explicación propuesta es la posición del salario mínimo dentro de los salarios del sector formal, para observar esto, Bell realiza un análisis gráfico distribucional de los salarios en cada país para ver si la legislación de salarios mínimos tuvo algún efecto, sin embargo, este análisis no implica causalidad. También utiliza datos de cross-section junto con series de tiempo a nivel de hogar y estimaciones con datos de panel a nivel de firma.

Feliciano (1998) analiza los impactos en el empleo de las políticas de reducción del salario mínimo de 1970 a 1990 en México<sup>1</sup>, a través de la metodología de efectos fijos con datos de panel, distinguiendo efectos entre sexos y grupos etarios. Se encuentra que el empleo femenino se incrementó, sin embargo, el empleo masculino no sufrió ninguna variación. Estos resultados pueden explicarse debido a que los salarios de los hombres son relativamente mayores que el mínimo, mientras que los de las mujeres si se encuentran más cerca del mínimo, por ello hay impacto en este último grupo. Además, se usa el salario mínimo real como instrumento, el cual está correlacionado con el ratio salario mínimo/salario promedio y no está correlacionado con factores inobservables que causan variaciones en el empleo en los estados, no obstante, esta estimación no reporta resultados significativos para hombres, pero si para mujeres.

Montenegro (2004), analiza el efecto de regulaciones en el mercado laboral chileno, como la imposición de salarios mínimos y también la provisión de seguridad social para los trabajadores en el empleo. Usan encuestas desde 1960 a 1998 y algunas medidas de regulaciones del mercado laboral en el tiempo, realizando estimaciones con datos de series de tiempo. Además también distinguen entre sectores cubiertos y no

---

<sup>1</sup> Dicha reducción abarca tanto el número de salarios mínimos como también el salario real: en 1970 existían 111 salarios mínimos generales y en 1986 cayeron a ser solo 3 y durante el mismo período el ratio entre salario mínimo respecto al salario promedio también cayó un 50%.

cubiertos y encuentran efectos negativos únicamente en los primeros, mientras que en los segundos el efecto es de signo contrario. Las provisiones de seguridad social y el establecimiento de salarios mínimos reducen las tasas de empleo en los jóvenes y trabajadores no cualificados y beneficia a los más viejos y calificados. Sin embargo se encuentra que el salario mínimo puede incrementar la probabilidad de empleo de las mujeres respecto a los hombres, posiblemente debido a que ellas ganan por debajo de su producto marginal, mientras que los hombres no.

Arango y Pachon (2004), analizan el impacto del salario mínimo en el mercado laboral colombiano. Encuentran efectos negativos del salario mínimo tanto en la probabilidad de que el jefe del hogar esté empleado, y en las horas trabajadas. Además encuentran impacto significativo y positivo en la participación de otros miembros del hogar que no son jefes en el mercado laboral. No obstante, existe un cierto efecto regresivo ya que el salario mínimo mejoró las condiciones de familias ubicadas en la mitad y en la parte superior de la distribución del ingreso sin efecto en las colas. Utilizan datos del mercado laboral de Colombia durante el período 1984-2001, constituyendo un panel a nivel de las siete ciudades más grandes de Colombia. A nivel de individuo, utilizan cross-section data, hallando que el salario mínimo tiene un efecto significativo alrededor del mínimo, pero no para individuos por debajo del percentil treinta y cinco.

Varios estudios analizan el caso Brasileño, así se encuentran los de Lemos (2004, 2005a y 2005b). En el primero se estima el efecto de los salarios mínimos en salarios y empleo distinguiendo entre el sector público y el privado, usando la encuesta mensual de empleo desde 1982-2000<sup>2</sup>. Los resultados obtenidos sugieren que la distribución en ambos sectores se comprime, con un mayor efecto en el sector privado tanto en el salario como en el empleo, en el sector público no se encontró impacto. El efecto en el empleo es medido en horas laborales y en número de empleos; durante el primer año, tanto empleo como las horas trabajadas crecen en el sector privado, mientras que en el público el efecto es nulo. No obstante, luego de dos años se observa una reducción en el empleo con un ajuste en número de trabajos y horas trabajadas, lo cual evidencia que

---

<sup>2</sup>La mayor parte de trabajos que analizan el impacto de los salarios mínimos en el empleo, utilizan como variable dependiente el Índice de Kaitz, definido como el ratio del salario mínimo respecto al salario promedio ajustado por la cobertura de la legislación, sin embargo, adolece de problemas de identificación ya que la variación de este término recae en el denominador (Lemos, 2005b: 3).

en el corto plazo los efectos en el empleo no son negativos, pero en el largo plazo si hay un efecto negativo en el empleo en el sector privado. De esta manera demuestran que la demanda de trabajo en el sector público es inelástica ya que no hay ningún efecto ante un incremento de salarios. En un estudio posterior, Lemos analiza nuevamente el impacto de los salarios mínimos en salarios y empleo utilizando datos de panel, pero esta vez sin distinguir entre sector público y privado, encontrándose resultados similares al de su anterior trabajo.

En Lemos (2005b), se incluye la metodología de variables instrumentales para estimar el impacto en el empleo como resultado de la imposición de salarios mínimos. Se utiliza distintas variables políticas como instrumentos exógenos para controlar la endogeneidad de la variable de salario mínimo. Analiza el período 1982-2000, en donde encuentra que un incremento en el salario mínimo tiene efectos negativos en el empleo los cuales son muy pequeños. Utiliza estimación por datos de panel con efectos fijos, con distinciones entre efectos en horas trabajadas y número de empleos, en donde se esperaría que si el primero es positivo, el segundo sea negativo. De hecho, el impacto total en el empleo es positivo, en donde un incremento de un 10% en el salario mínimo, genera un incremento de 0.05% en horas trabajadas y un decrecimiento de 0.03% en el número de trabajos, no obstante, no fueron significativas. En el largo plazo, se encuentra un impacto negativo en el empleo total de 0.01%, pero sin disminución del número de trabajos, el cual no es un efecto importante. Se utilizan instrumentos relacionados a la política ya que es común que en el manejo político del salario mínimo, los políticos estén a favor o en contra de su incremento, dependiendo de la situación macroeconómica en cada región. Si es una región en la cual los salarios mínimos tendrán alto impacto, los políticos probablemente se opondrán al incremento y viceversa; los instrumentos utilizados son un ranking para el congresista más influyente y atributos que marcan a los políticos para votar a favor de los trabajadores; igualmente, datos referentes a los votantes también se considera que tengan influencia en las decisiones de alza de los salarios mínimos (Lemos, 2005b: 7).

De la misma manera se estudia el efecto del salario mínimo en la distribución del ingreso en Brasil, un país con un alto grado de desigualdad, ya que es una política dirigida a beneficiar a los más pobres. En primera instancia se utiliza datos de panel, en donde los mismos individuos son entrevistados cada ocho meses por dos años

consecutivos; no obstante, el porcentaje de *attrition* o de individuos que se caen en las tomas posteriores a la primera, es muy alto cercano al 40%, por lo que prefieren utilizar una secuencia de cross-section data entre 1996 y 2001. También realizan estimaciones por series de tiempo. Los resultados obtenidos demuestran que en primer lugar los salarios mínimos, que en su mayoría corresponden a trabajadores de bajos salarios, presionan los salarios hacia arriba en la distribución, pero para los trabajadores de salarios altos, no hay impacto. También encuentran que se reduce ligeramente el empleo, sin demostrar que el salario mínimo comprime la distribución del ingreso de las familias.

Otro trabajo importante dentro del caso brasileño es el de Boeri et al. (2011). Los autores toman en cuenta dos sectores, el primero de trabajadores de bajos salarios que se encuentra en el sector informal y el segundo con trabajadores de salarios altos en el sector formal<sup>3</sup>. Suponen que la introducción de un salario mínimo produce un cambio en la estructura de la fuerza de trabajo según sus habilidades en los dos sectores, especialmente un impulso para los trabajadores informales poco cualificados hacia el sector formal, este cambio provoca un incremento de la productividad en el sector informal así como un incremento en el salario, lo que provoca una reducción del empleo y salarios en el sector formal (Boeri et al. 2005: 55). Utilizan datos de un panel rotativo, en donde se entrevista a hogares por cuatro meses consecutivos; luego ocho meses no son entrevistados y luego vuelve el ciclo hasta que se refresque la muestra. En este caso, se demuestra que los salarios en el sector informal suben debido, posiblemente, a un incremento en el salario mínimo, conocido en la literatura como efecto faro. Utilizan estimación por diferencias en diferencias con efectos fijos, entre trabajadores informales y formales. Encuentran que en efecto, sí existe una movilidad de trabajadores del sector formal al informal y además un efecto negativo en el empleo luego de aplicar el salario mínimo (mayor en el sector formal que en el informal). En contraste con la literatura, que dice que el sector informal experimenta un shock de oferta positivo luego del salario mínimo, ya que capta trabajadores del sector formal, los

---

<sup>3</sup> En Brasil, aproximadamente un tercio de los empleados corresponden al sector informal (Boeri et al. 2011: 58). El salario mínimo en Brasil fue establecido desde 1940 a nivel regional y a partir de 1984, se cambió a un salario mínimo a nivel nacional el cual se ajusta periódicamente para mantener el poder adquisitivo.

autores encuentran que en ambos sectores la oferta se reduce. No obstante esto corresponde al corto plazo, en donde si se acepta un nivel de desempleo.

Por otro lado, Khamis (2008) investiga el impacto del salario mínimo en el mercado laboral, tanto del sector formal e informal en países en desarrollo, demostrando que este tipo de legislación genera más impacto en el sector informal. Más a detalle, se analiza dos cambios en los salario mínimos de Argentina, los mismos que se dieron en los años 1993 y 2004. Los autores encuentran un incremento en los salarios del sector informal y ningún impacto en los salarios del sector formal. Plantean dos posibilidades para conformar el grupo de control. La primera, utilizar como controles a individuos comparables con trabajadores que ganan un salario cercano al mínimo, que estén en niveles más altos dentro de la distribución del ingreso. La segunda, utilizar como grupo de control a individuos que ganan cerca del salario mínimo pero que se encuentran en estados en los cuales no está vigente la legislación. En su trabajo, utilizan como grupo de control a individuos que ganen cerca del salario mínimo en estados en los cuales hay poca presencia de este tipo de trabajadores versus estados en los cuales haya alta presencia de trabajadores que ganan el salario mínimo. Realizan estimaciones en base a cuasi experimentos, como recursos de variación exógena, aplicando la metodología de diferencias en diferencias antes y después del salario mínimo en los grupos de tratamiento y control. No hallan impacto de los salarios mínimos en los salarios cuando no se utiliza ningún tipo de control a nivel geográfico ni de individuo o de industria. Sin embargo cuando ya se introducen, si hay un impacto positivo, el cual es mayor para el sector informal que para el formal.

Maloney y Mendez (2004), realizan un estudio englobando varios países latinoamericanos para determinar los efectos de las políticas de salario mínimo. Toman a los empleados autónomos como control para que ayuden a separar los efectos de la indexación de precios de los efectos verdaderos del salario mínimo. Si los salarios mínimos constituyen tan solo un mecanismo coordinador de precios, entonces los empleados autónomos los usarán como referencia para establecer el precio de sus productos, si no es este el caso, los ingresos de dichos trabajadores deberían estar determinados solo por las utilidades de su empresa y no deberían incrementar su salario solamente por el temor de dejar de ser competitivos. Utilizan datos de panel de los años 1997 y 1999, donde se dieron cambios en el salario mínimo. Se estima los

determinantes del cambio porcentual en el salario real por hora recibido por los empleados y también en la probabilidad de estar desempleados. El impacto en el empleo se realiza a través de un modelo logit, en donde a cada individuo es asignado el valor de 1 si permanece con trabajo en el segundo período y 0 caso contrario. Se encuentra un impacto positivo significativo del salario mínimo en la probabilidad de estar desempleado que igual decrece a medida que el individuo sube una posición en la distribución del salario. A través de análisis en base a funciones de densidad kernel, se obtiene que el salario mínimo si tiene una influencia importante en la distribución en la vecindad cercana al salario mínimo.

Otros estudios analizan los casos de países centroamericanos y del Caribe. Strobl y Walsh (2001), utilizan datos de panel a nivel de individuo y encuentran que la introducción del salario mínimo, impuesto en 1998 en Trinidad y Tobago, causó un incremento salarial y también que algunos individuos pierdan su empleo. En 1991 Freeman y Freeman, en base a series de tiempo y cross-section data analizan el impacto de los salarios mínimos en Estados Unidos en empleo y salarios en Puerto Rico, encontrando un efecto negativo en el empleo así como un reacomodamiento del trabajo entre industrias; esto debido a que el salario mínimo está muy por encima del salario promedio. Además, hay un efecto positivo en los salarios.

Para Costa Rica, Gindling y Terrell (2005), evalúan el impacto de los salarios mínimos en los salarios en el sector formal e informal. En Costa Rica, la legislación del salario mínimo es compleja ya que cubre a todos los empleados sin distinguir área geográfica, tipo de trabajo (tiempo completo o tiempo parcial) o tamaño de empresa; los únicos trabajadores no cubiertos son los autónomos. Utilizan doce años de micro data para evaluar si la política de salarios mínimos incrementa los salarios actuales. Los autores encuentran resultados positivos en salarios de trabajadores tanto en empresas ubicadas en áreas urbanas como rurales. Además se encuentra un incremento en trabajadores que ganan alrededor del salario mínimo pero que son tradicionalmente considerados dentro del sector informal en donde la ley no se cumple. En general los salarios de los sectores informales y empresas pequeñas son los que más se incrementan, no obstante, no hay impacto en los trabajadores autónomos dentro del sector informal que no está cubierto. Un instrumento que es valioso al momento de investigar el caso de este país, es el hecho de que el cambio en la estructura de los

salarios mínimos durante 1988-1999 debido a cambios administrativos, resultaron en variaciones en los salarios mínimos en el tiempo y dentro de las ocupaciones, siendo cambios exógenos dentro del mercado laboral, por lo que se corrige endogeneidad, el cual es un problema común dentro de los estudios empíricos realizados en base a series de tiempo, ya que la variación de los salarios en el tiempo también puede estar explicada por otros fenómenos no medidos como la inflación, sesgando la medición del impacto. Los autores utilizan cross-section y datos en series de tiempo; adicionalmente se usan como instrumentos la variable de salarios mínimos rezagados.

Para Honduras, Gindling y Terrell (2007), analizan el efecto de los cambios de salarios mínimos durante el período 1990-2004 sobre el desempleo, el empleo y el salario promedio de los trabajadores en diferentes sectores de la economía, distinguiendo los efectos por tipos de empresa en el sector privado, en el público y en los trabajadores autónomos no cubiertos. Encuentran impactos positivos en los salarios de 0.29% y negativos en el empleo de 0.46% del sector privado. Honduras tiene más de veinte y dos tipos de salarios mínimos definidos por el tamaño de las firmas, tipo de actividad y la ubicación. Para el estudio utilizan la estimación por efectos fijos en datos de panel por industria y tipo de firma usando como controles las características del capital humano de las industrias como años de educación, experiencia, proporción de hombres, ubicación geográfica y el valor agregado real de cada industria. Los autores especifican que la estimación del efecto de salarios mínimos en el empleo, sufre del problema de endogeneidad, ya que es posible que los salarios mínimos dentro de una industria y tamaño de firma sean establecidos de manera endógena año tras año (puede depender de las condiciones económicas de cada industria); para esto se utiliza la metodología de efectos fijos, sin embargo esto no corrige problemas de endogeneidad que pueden surgir por cambios en el tiempo dentro de una industria como diferentes tasas de crecimiento de la demanda, por este motivo realizan la estimación a través del Método Generalizado de Momentos de Arellano y Bond con un simple modelo AR(1) incluyendo variables rezagadas de determinadas variables como instrumentos y también rezagos de la variable dependiente. Se concluye que la política de salarios mínimos no logró mejorar el bienestar de los trabajadores en el sector cubierto y contribuyó en cierta medida a generar más desempleo.

Alaniz et al. (2011), utilizan datos de panel con efectos fijos a nivel de individuos para estimar el impacto de los cambios en el salario mínimo sobre el empleo, los salarios y en la salida de la condición de pobreza en Nicaragua dentro del período 1998-2006. Únicamente encuentran impacto positivo en salarios y negativo en empleo en aquellos trabajadores privados del sector cubierto que ganan cerca al salario mínimo. Estos impactos se presentan en las firmas grandes más no en las pequeñas y hallan efectos no solo en la pérdida de empleo, sino también en la reducción de nueva contratación en el sector cubierto. Estiman el impacto en los trabajadores del sector cubierto, pero también en los empleados autónomos utilizados como un grupo de control para ver el cambio. En el primer grupo si se debería observar alguna variación, pero en el segundo grupo no, es así que se demuestra que el salario mínimo no solo tiene efecto en el incremento de empleados que abandonan el sector cubierto, sino también en la reducción de nuevas contrataciones en el sector no cubierto. Para ver los impactos en el empleo de los trabajadores que estuvieron en el sector cubierto en el tiempo  $t$ , realizan un probit binomial, utilizando como variable dependiente una dummy que es igual a 1 si el individuo permanece empleado en ambos períodos y cero caso contrario.

Los autores también analizan a donde migran aquellos trabajadores que luego de los cambios en el salario mínimo salen del sector privado cubierto (empleados autónomos, trabajos familiares, al sector público o al desempleo). Para esto realizan un modelo logit multinomial, se crea una variable de transición que indica el movimiento de un trabajador del sector  $K$  al sector  $Z$ , siendo la categoría base el hecho de permanecer en el sector privado cubierto. Encuentran que los salarios mínimos incrementan la probabilidad de que un trabajador pase del sector cubierto a otro sector  $z$ . De la misma manera se calcula el impacto de la probabilidad de ser contratado en el sector privado cubierto estando en cualquier sector  $z$ , a través de un modelo probit, en donde la variable dependiente es igual a 1 si el individuo es contratado en el sector privado cubierto en el segundo período, que haya estado empleado en algún sector  $z$ . De esta manera, encuentran que salarios mínimos más altos disminuyen la probabilidad de transición hacia el sector privado cubierto en los empleados autónomos y servidores públicos, con efectos positivos para el resto de sectores.

### 3.3. Otros países subdesarrollados

Otros estudios en países subdesarrollados de África o Asia, en donde existen problemas de cobertura y cumplimiento de la legislación de salarios mínimos, al igual que los países latinoamericanos mencionados anteriormente, también analizan el impacto de esta política en el mercado laboral. De esta manera, Jones (1998) analiza el caso de Ghana, en donde la ley de salarios mínimos no tiene cobertura completa. En base al análisis de series de tiempo, realiza el estudio del impacto de los salarios mínimos en el empleo y los salarios. En esta clase de estudios con series de tiempo a un nivel más macro, es común que se introduzcan como controles a variables macroeconómicas como el PIB, el deflactor del PIB, variables que indique la presencia de ajustes estructurales, y para este caso específico, el precio de exportación del cacao y de los fertilizantes que son los principales productos que se producen en el país. Estas son variables que pueden afectar tanto a empleo como a salarios. Es así que, se encuentra un efecto positivo significativo en los salarios del sector público, en donde la mayoría de gente está empleada; mientras que en el privado no hay impacto. Igualmente hallan impacto negativo en el empleo formal del sector público y un efecto positivo en el empleo en el sector informal.

Estudios más actuales como el de Atalatas y Cameron (2007), analizan el impacto de los salarios mínimos en Indonesia realizando un experimento cuasi natural. Los autores no encuentran impacto negativo del salario mínimo en el empleo para establecimientos grandes, no obstante, si hay pérdida de trabajos en establecimientos domésticos. Examinan el impacto de los salarios mínimos en cuatro industrias: vestido, textil, zapatos y cuero, entre 1990 y 1996, en las cuales los trabajadores perciben los más bajos salarios. Una particularidad, es que los salarios mínimos en Indonesia son fijados por provincia, lo que genera diferencias arbitrarias a nivel geográfico en el mínimo legal entre establecimientos que se encuentran localizados relativamente cerca pero a diferentes lados de la frontera que separa dos provincias. Estas diferencias generan la posibilidad de realizar un experimento casi natural que permita establecer los efectos de la política en salarios (Atalatas y Cameron, 2007:202). No obstante, los autores mencionan varias limitaciones al momento de realizar la estimación por series de tiempo. En primer lugar, la variable de salario mínimo es normalmente calculada como proporción del ingreso promedio, sin embargo, al hacer esto, no se puede separar

el efecto de la política en los salarios promedio. En segundo lugar, los estudios comparan el empleo en años en donde se ha experimentado un salario mínimo relativamente alto con el trabajo en años en donde se ha experimentado un salario mínimo relativamente bajo; sin tomar en cuenta que posiblemente otros factores afectaron el nivel de salario mínimo y de empleo, por lo que las estimaciones son sesgadas (Atalatas y Cameron, 2007:203). También se utiliza datos de panel utilizando el censo de todos los establecimientos manufactureros, en donde surge el mismo problema de variables omitidas en series de tiempo. No obstante, con este tipo de data, varios estudios han realizado estimación en base a diferencias en diferencias, lo cual resuelve el problema de falta de controles que evidencien las diferencias económicas dependiendo de las localidades.

Finalmente, los autores obtienen el impacto al utilizar la metodología de diferencias en diferencias, comparando la variación promedio en trabajadores de producción empleados en establecimientos de una región (Jakarta) con trabajadores similares empleados en establecimientos de otra región (Botabek), asegurándose de que no existen otro tipo de diferencias a más del salario mínimo entre los establecimientos de las dos regiones, que puedan afectar al nivel de empleo. La única diferencia que podría sesgar la estimación entre estas dos regiones era el grado de formalidad y tamaño de establecimientos en las dos regiones. Para corregir esto se realiza una estimación por matching y diferencias en diferencias, en donde el matcheo entre las dos regiones se realiza en base al valor añadido por trabajador, como una proxy del nivel tecnológico de los establecimientos (Atalatas y Cameron, 2007:211). Para obtener el impacto se utilizan varias variables dependientes: una en base al cambio del número de trabajadores empleados y otra en base a proporciones. Los resultados demuestran que antes de que los distintos niveles de salarios mínimos sean implementados en ambas regiones, el impacto de los salarios mínimo en el empleo eran los mismos, no obstante luego de la medida, el coeficiente tiene un signo negativo, lo que demuestra que el empleo en Botabek, la ciudad con un salario mínimo más alto, cayó más que en Jakarta, lo cual concuerda con los modelos neoclásicos. Además el único impacto negativo significativo es para los establecimientos domésticos pequeños. No se encuentra impacto en el número de establecimientos que abran y cierren.

Andalón (2008) analiza el impacto de los salarios mínimos en Kenia, África, en donde existe un grave problema de falta de cumplimiento y la porción de trabajadores que recibe el salario mínimo es relativamente pequeña, por lo que se espera que los salarios mínimos no afecten al nivel de distribución de los salarios de manera significativa. Los autores evalúan el impacto en empleo y salarios utilizando datos cross-section de 1998 y 1999. Sus hallazgos muestran que el impacto de la política fue mayor en áreas urbanas y en el sector de la agricultura, teniendo un impacto positivo en los salarios de trabajadores no cualificados y autónomos, así como en mujeres; y un impacto negativo en la fuerza laboral ubicada en el sector formal.

En Turquía, se analiza el impacto del salario mínimo en un mercado laboral inflexible. Oszturk (2009), evalúa el impacto de un salario mínimo en el empleo cuando existen inflexibilidades como el hecho de que los trabajadores no puedan elegir el tiempo de trabajo y están limitados a un número específico de horas; por lo que se reduce el empleo en trabajos de medio tiempo. Se encuentra que un incremento del salario mínimo conduce a una disminución de la probabilidad de estar empleado y también reduce la incidencia de los trabajos de medio tiempo; no obstante las horas laborales exigidas en los trabajos, se incrementan. Para esto utilizan modelos probit y de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) con datos cross-section. En Turquía los trabajos de medio tiempo están ocupados principalmente por mujeres, quienes prefieren menos horas trabajadas a mayor salario; sin embargo, esta clase de trabajos también están ocupados por trabajadores altamente productivos, como universitarios recién graduados. Por esta razón, los salarios en los trabajos de medio tiempo en Turquía son altos, ya que es un segmento que incluye a trabajadores altamente cualificados. Se obtiene como resultado que un incremento de un dólar en el salario mínimo, incrementa las horas deseadas en cinco, para un trabajador promedio, este incremento de un dólar equivale a un incremento de 200% en el salario por hora.

En Sudáfrica, Hertz (2005), estudia el caso de las empleadas domésticas tras incluirlas en la legislación del salario mínimo. Para septiembre de 2002 se introduce el mandato que establece obligaciones no salariales para los empleados y empleadas domésticas, pero no es sino en noviembre que se establecen los salarios mínimos. Demuestran que luego de la aplicación de la ley de salarios mínimos, los salarios reales, los ingresos promedios mensuales y la totalidad de ingresos aumentaron; mientras que,

el empleo y la totalidad de horas trabajadas a la semana disminuyeron. Utilizan datos de las encuestas nacionales semestrales de empleo de los años 2001 hasta el 2004, constituyendo un pooled data, no obstante, el 20% de la muestra de dichas encuestas corresponde a un panel rotativo. Más específicamente, se encuentra que hay incrementos significativos en el salario de las mujeres en los años post política, mostrando un incremento del 20% en los dos años posteriores a la política. Además, las horas trabajadas disminuyeron en un 5% en las mujeres y 2% en los hombres. De igual manera los ingresos mensuales reales crecen, más significativamente en el segundo año.

El empleo a tiempo completo y también de medio tiempo, caen durante los siguientes dos años posteriores a las regulaciones en las mujeres. No obstante, en los hombres aumenta. Si bien los resultados no pueden indicar causalidad, dan un panorama posible de la relación entre los salarios mínimos y los salarios y el nivel de empleo.

En cuanto al análisis de cambios en pobreza y desigualdad debido a la política de salarios mínimos, los estudios son pocos. Lusting y McLeod (1997) realizan un estudio en el cual evalúan el impacto de los salarios mínimos en la pobreza y el mercado laboral de algunos países en desarrollo. Encuentran que efectivamente el salario mínimo reduce la pobreza, y su impacto es más efectivo durante períodos de crecimiento económico, sin embargo, en el largo plazo, los salarios mínimos pueden reducir el empleo, reducir eficiencia y competitividad, y además puede tener un efecto negativo en el crecimiento lo cual perjudicaría a los pobres en el largo plazo. Recogen información para veinte y dos países y de cuarenta observaciones en el tiempo, regresando el cambio en el indicador de pobreza contra variables determinantes de la pobreza incluidos los salarios reales y crecimiento per cápita del ingreso.

Kristensen y Cunningham (2006), utilizan datos cross-section a nivel de país para diez y nueve países latinoamericanos, analizando el efecto del salario mínimo en la distribución de los salarios. Se encuentra que hay efectos en la distribución del salario tanto a nivel formal y en mayor parte al sector informal. Además, el salario mínimo no beneficia de manera uniforme a los trabajadores de bajos salarios sino que, si el salario mínimo es bajo respecto al promedio, este beneficiará a los sectores más pobres dentro de la distribución y al sector informal; si por el contrario, el salario mínimo es relativamente alto respecto al salario promedio, el impacto es mayor sobre aquellos

trabajadores más cualificados. Esto indica que el salario mínimo beneficia a aquellos trabajadores que ganen cerca al mismo. Si bien en Latinoamérica, los salarios mínimos están más ampliamente distribuidos en la fuerza laboral, los trabajadores que ganan estos salarios corresponden al sector informal, a los jóvenes y a trabajadores menos cualificados.

En México, Bosh y Manacorda (2010), analizan la contribución del salario mínimo al incremento en la desigualdad en ese país, dentro del período 1980-2000. Utilizan datos cross-section con series de tiempo e instrumentando al salario mínimo con un media en cada municipalidad con datos de la Seguridad Social. Sus hallazgos demuestran que una parte importante del crecimiento en la desigualdad, especialmente en la cola de la distribución del ingreso, es generado por una caída en el valor real de los salarios mínimos. Su análisis es a nivel de municipalidades, las cuales dentro de un mismo estado pueden estar sujetas a legislaciones de salario mínimo diferentes. Adicionalmente, encuentran que también se generan efectos *spillovers* en los percentiles más altos de la distribución del ingreso.

### **3.4. Resumen**

La mayor parte de estudios se basan en datos de panel y series de tiempo. Para los primeros se utiliza la metodología de efectos fijos y los segundos utilizan series históricas de cambios en el nivel de salarios mínimos. No obstante, estos últimos a menudo adolecen de problemas de endogeneidad ya que el salario puede cambiar en el tiempo por otros factores propios de las industrias o de los mismos años de acuerdo con el ciclo económico. Es por esto que la metodología más fuerte es la de diferencias en diferencias utilizadas por varios autores mencionados en la sección anterior: Card(1991), Card y Krueger (1994), Khamis (1998) y Atalatas y Cameron (2007). En estos trabajos se utilizan grupos de control tomando en cuenta varias alternativas: estados vecinos de características similares que no tengan la legislación de salarios mínimos, distintas industrias o grupos de trabajadores, entre otros. Además otros trabajos con series de tiempo o datos de panel utilizan variables instrumentales con el fin de corregir de cierta manera la endogeneidad, en la mayoría se usa el salario real como instrumento o variables políticas.

En cuanto a resultados, la mayoría de estudios encuentran impactos negativos en el empleo como resultado del incremento o imposición de salarios mínimos; y resultados positivos en el nivel de salarios. No obstante, en la mayoría de países en desarrollo un grave problema es la falta de cobertura de la legislación, por lo que los estudios hacen distinciones entre sectores formales e informales, encontrando que por un lado puede incrementarse los salarios y el empleo en el sector informal por la migración de trabajadores del sector formal, sin embargo, en el largo plazo se vuelve a tener una relación negativa entre incremento salarial y empleo. En Card y Krueger (1994), se encuentra un efecto positivo en el empleo dentro de la industria de comida rápida, lo cual podría indicar que la industria se maneja como un monopsonio. Igualmente se hace distinción entre sector público y privado, encontrándose efectos en el segundo grupo y explicando que en el primero la demanda de trabajo es inelástica.

Por otro lado, muchas veces no se encuentran resultados significativos del impacto de salarios mínimos en el empleo total de una economía, pero si al distinguir grupos vulnerables como los jóvenes adolescentes o las mujeres.

Como se evidencia empíricamente, no existe un consenso sobre el impacto del incremento o la fijación de salarios mínimos en los resultados del mercado laboral. Al igual que se explicó en la sección teórica, los resultados dependen de las características de las economías de los países y más específicamente de los mercados laborales. Se debe tomar en cuenta tanto el nivel de cumplimiento de la normativa como el nivel de cobertura dependiendo del grado de informalidad de los mercados. No se pueden generalizar el signo del impacto de la imposición de esta política, no obstante se esperaría que los resultados sean similares a los obtenidos en países que enfrenten realidades iguales.

## CAPITULO IV

### EL TRABAJO DOMÉSTICO Y EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO

En esta sección se describe la situación laboral de las trabajadoras domésticas a nivel de la región latinoamericana y dentro del Ecuador, analizando algunos indicadores y aspectos normativos. También, se describe brevemente las principales características del mercado laboral ecuatoriano en general.

#### 4.1. Trabajo doméstico remunerado en América Latina

“El trabajo doméstico consiste en actividades que se realizan dentro de los hogares y son necesarias para el bienestar de sus miembros [el cual] [e]n su forma de trabajo remunerado constituye la ocupación que concentra el mayor número de mujeres en la región” (Valenzuela, s.r.). No obstante, este tipo de trabajo ha sido constantemente subvalorado y excluido de la legislación laboral de los países latinoamericanos con un bajo nivel de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas. Adicionalmente, este es el espacio en donde el grupo de mujeres pobres con un bajo nivel de instrucción encuentra una plaza de trabajo que en la mayor parte de los casos es de baja calidad, mal remunerado y con jornadas de trabajo extensas.

##### 4.1.1. Normativa que regula el trabajo doméstico

El debate acerca de la calidad del trabajo doméstico ha ido evolucionando dentro de las Conferencias Internacionales del Trabajo. Fue en 1936 en donde por primera vez, en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se sugiere incluir el tema del trabajo doméstico en la discusión. Más tarde, en 1939, se da un primer llamado a garantizar los derechos de las trabajadoras domésticas en la segunda CIT en La Habana, promoviendo la creación de una normativa que regule temas como horario, salario y otras condiciones de trabajo dentro del sector del trabajo doméstico (Valenzuela, s.r.; 10). En 1945 se plantea eliminar el trabajo infantil dentro del empleo doméstico; en 1952 se establece asegurar los derechos sociales de las trabajadoras domésticas para prevenir aislamiento y discriminación; en 1965 se establece una nueva resolución ante la necesidad de dotar a

las trabajadoras domésticas de una protección que les asegure un nivel de vida mínimo, de esta manera en 1967, tras una encuesta a sesenta y ocho estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo se elabora un informe que concluye que las trabajadoras domésticas sufrían de exceso de trabajo y bajas remuneraciones constituyendo uno de los sectores más desprotegidos (Valenzuela, s.r.: 11-12). Varios años después, en el 2004, nuevamente se abre el debate de las trabajadoras domésticas como uno de los grupos más vulnerables, con horario excesivo, sin días de descanso ni remuneración de horas extras (Valenzuela, s.r.: 12). En el 2008 se realiza un estudio con miras a lograr la adopción de un instrumento internacional que establezca estándares mínimos para las trabajadoras domésticas. No obstante, a pesar de repetidamente generar discusión alrededor de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, no se ha llegado a un consenso internacional ni a adoptar medidas concretas.

En cuanto a la legislación laboral, gran parte de los países latinoamericanos poseen una reglamentación sobre el trabajo doméstico, el cual se enmarca dentro del Código de Trabajo, leyes especiales, o inclusive dentro de la propia Constitución de los países; no obstante, dicha legislación es limitada para este grupo con bajo grado de cumplimiento (Valenzuela, s.r.: 16).

En cuanto a la regulación de salarios, a nivel internacional se estableció en 1970 que el salario mínimo, es aplicable a las trabajadoras domésticas de los países, pero que permite a la autoridad competente de cada país determinar los grupos excluidos de esta legislación (Valenzuela, s.r.: 15). Es así que, la mayoría de países de la región opta por aplicar un principio diferente para fijar los salarios mínimos de las empleadas domésticas, incluyendo inclusive pagos en especie; otros ni siquiera las incluyen en la normativa del salario mínimo (Valenzuela, s.r.: 17). De esta manera, al momento de equiparar los salarios de estas trabajadoras al mínimo vital se genera gran controversia; los únicos países en los cuales el salario de las trabajadoras domésticas representa la totalidad del salario mínimo vital, dentro de la región latinoamericana, son Chile, Brasil y Ecuador a partir del 2010.

Otro punto importante dentro de las regulaciones es la jornada laboral, ya que por ejemplo, existen trabajadoras puertas adentro que deben estar disponibles en cualquier

momento sin ningún límite en el número de horas trabajadas. Además, la mayor parte de trabajadoras domésticas no firman contratos formales de trabajo, lo cual deja a las mismas sin ninguna garantía ni protección (Valenzuela, s.r.: 17). Por otro lado, la afiliación a la seguridad social obligatoria para las empleadas domésticas está incluida en la mayor parte de países dentro de diferentes leyes, no obstante existe una baja cobertura debido a desconocimiento o incumplimiento (Valenzuela, s.r.: 18). Esto ocasiona que las trabajadoras no puedan jubilarse o recibir beneficios durante su vejez, quedando desamparadas (OIT, 2011:2).

#### **4.1.2. Características del mercado laboral de las empleadas domésticas**

Una característica del trabajo doméstico es que es muy sensible ante cambios en el ciclo económico, tal es así que cuando la economía crece, la demanda por trabajadoras domésticas aumenta, mientras que si existe una contracción económica, la demanda de trabajo en ese sector disminuye; esto debido a que el trabajo doméstico no remunerado constituye el amortiguador ante estas fluctuaciones económicas (Valenzuela et al. 2009: 78). No obstante, la oferta laboral es contra cíclica, es decir en períodos de crisis, las trabajadoras domésticas están dispuestas a ofertar su trabajo bajo condiciones precarias; en cambio, cuando la economía crece buscan otro tipo de empleos en sectores alternativos (Valenzuela, s.r.: 5).

Esta alta variabilidad, refleja el alto nivel de incumplimiento de la normativa legal para este grupo, lo que genera a su vez un significativo grado de informalidad en la relación laboral (Valenzuela, s.r.: 19). Esto se puede atribuir a que hay un carácter familiar en la relación empleada patrón, lo que hace que se catalogue como trabajo no productivo y a su vez no sea tomado en cuenta como una relación laboral normal (Valenzuela, s.r.: 20). Es decir, existe una gran influencia de factores culturales que distorsionan la relación laboral en este segmento de trabajadoras desarrollando más bien relaciones paternalistas. En otras palabras, a pesar que las trabajadoras tengan una remuneración monetaria, también existe un componente o salario emocional cuando se dedican al trabajo del cuidado, lo cual influye en la valoración de este tipo de actividades como trabajo; es así que la utilidad de una empleada doméstica se conforma por beneficios monetarios por un lado, pero también por beneficios no pecuniarios que expresan sus preferencias o el compromiso de la trabajadora hacia los demás

(Valenzuela et al. 2009: 14). Es por esto que las labores de cuidado son menos remuneradas en comparación con otros trabajos que implican el mismo grado de habilidades de los trabajadores.

Adicionalmente, una consecuencia directa de esta relación de convivencia empleador –empleada, ha ocasionado que la regulación o control dentro del servicio doméstico se base en un acuerdo de confianza mutua entre ambas partes, determinando las condiciones de trabajo dentro del hogar, lo que hace que el cumplimiento de la ley no sea necesario (Valenzuela et al. 2009: 25). Por esta razón, la inspección de trabajo también es un tema complicado debido al reconocimiento de privacidad familiar, ya que los únicos fiscalizadores son los mismos empleadores, siendo de carácter privado, lo cual hace más difícil el control del cumplimiento de las leyes (Valenzuela, s.r. : 20).

Otro factor que contribuye al desprestigio de las relaciones laborales en este grupo de trabajadoras es el hecho de que muchas veces se piensa que es un trabajo sencillo, que no requiere de una capacitación especial, sino solo habilidades innatas de las mujeres, lo que hace que se torne difícil el reconocimiento de este tipo de trabajo como una actividad productiva. Es así que el servicio doméstico es subvalorado en el ámbito económico y social debido a características tanto del tipo de trabajo como de las trabajadoras (Valenzuela et al., 2009: 73). Además, la oferta de trabajo dentro de este sector depende de varios factores como el sexo, la edad, el nivel de ingresos y el nivel de migración interna y externa de los países (Valenzuela et al., 2009: 76). Es por esto que este espacio se ha convertido en una oportunidad laboral de fácil acceso para mujeres de baja educación o sin experiencia, que a su vez pertenecen en gran parte a las minorías étnicas como afro descendientes o indígenas (OIT, 2011). La mayor cantidad de trabajadoras domésticas son mujeres pobres de áreas rurales que pertenecen a minorías étnicas o a grupos menos favorecidos, lo que “limita sus derechos económicos y perpetúa las distancias entre grupos sociales” (Valenzuela et al., 2009: 75).

En resumen, las características propias de este tipo de trabajo y la lógica doméstica que se basa en el hecho de que las mujeres que realizan distintos trabajos de cuidado dentro del hogar no son remuneradas, refleja y promueve la desvalorización del trabajo femenino (Valenzuela et al., 2009: 73). Al mismo tiempo, el trabajo doméstico es considerado como fácil por las otras personas, tomándolo como un trabajo natural

para las mujeres que no necesita un nivel educativo alto o alguna habilidad especial, por lo cual no es correctamente valorado por los empleadores.

#### **4.2. El Mercado Laboral Ecuatoriano**

El mercado laboral ecuatoriano se caracteriza por una estructura en donde prevalece el sector informal, una baja cobertura de la seguridad social y una baja calidad de empleo la cual se asocia al desconocimiento de los derechos laborales (Porras 2010: 315). Además, la normativa que rige el mercado laboral ecuatoriano se modifica constantemente dependiendo de la coyuntura económica así como también de los gobiernos de turno. De esta manera, desde 1979, año de regreso a la democracia, se inicia la flexibilización de la matriz laboral, durante la década de los ochenta y más aún en los noventa, inicia el período de aperturismo y ajuste estructural enmarcado en políticas neoliberales como una mayor inserción en el mercado internacional, la privatización de empresas estatales, venta de recursos naturales, y presiones sobre la calidad de empleo y salarios más bajos (Porras 2010: 318).

No obstante cabe distinguir distintos períodos en este proceso de flexibilización. Según Porras (2010: 319), un primer período corresponde a los años 1979-1984, en donde se aprobaron varios cambios como la instauración del décimo quinto sueldo, la ley de la semana laboral de cuarenta horas y la duplicación del salario mínimo vital; explicándose estas reformas debido a la fuerza del movimiento sindical en esa época el cual contaba con espacios abiertos y democráticos para el diálogo.

Un segundo período corre desde 1984 hasta inicios de la década del noventa, en el cual el proceso de flexibilización laboral toma fuerza, promoviendo prácticas como la tercerización y la contratación por horas, con el argumento de que las excesivas regulaciones del mercado laboral, lo hacían al mismo ineficiente (Agenda de Competitividad y Productividad, 2003: 27).

De esta manera, en 1990 se aprueba la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación laboral a tiempo parcial, la cual autoriza relaciones laborales de corto tiempo, con posibilidad de transformarse en indefinidos. Un año más tarde se expide la Ley de Zonas Francas que igualmente permite la existencia de contratos temporales, y la Ley 133 reformativa al Código de Trabajo, en donde el número de trabajadores

requeridos para formar un sindicato se incrementa de quince a treinta, se elimina el derecho a la huelga solidaria y se da apertura a las maquiladoras (Porrás 2010 : 319 y Cano 2010 :292). Esto provocó la desaparición de sindicatos tanto en el sector público como en el privado.

Una de las razones para que las empresas apoyen la flexibilización laboral son los costos de despido. Estos equivalen a cuatro meses de salario mensual, los cuales son relativamente altos en comparación con otros países latinoamericanos (Agenda de Competitividad y Productividad, 2003: 6). Además la carga impositiva que enfrentan las empresas también es alta, ya que se encuentra la obligatoriedad de repartición de utilidades y el pago del impuesto a la renta. No obstante, si bien la flexibilización laboral ofrece ventajas como una mayor movilidad entre sectores, lo cual permite una mejor adaptación en períodos de crisis o cambios en la productividad o demanda de determinadas ramas económicas; las desventajas que genera son pérdidas en la productividad por menor capacitación, abusos por parte de empleadores en salarios, seguridad laboral y social y en condiciones de trabajo (Agenda de Competitividad y Productividad, 2003: 27).

Luego de la dolarización, como compensación ante la pérdida de competitividad en mercados internacionales, se ejerce presión sobre el costo de mano de obra y las condiciones laborales (Porrás 2010: 320). Así, los gobiernos de Gustavo Noboa y Lucio Gutiérrez expiden leyes “con una aparente intención de superar las formas de precarización laboral” (Cano2009: 294). Para esto se expide la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I), en donde se incluye la contratación por horas la cual abarca los demás beneficios y el descanso semanal. Adicionalmente, la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), en donde se establecen techos para el reparto de utilidades y también afecta a la contratación colectiva ya que deroga el artículo del Código de Trabajo que permite la firma de contratos colectivos cuando la asociación de trabajadores cuenta con más de treinta empleados; además regula huelgas y facilita el despido, no obstante esta ley fue declarada inconstitucional (Porrás 2010: 320).

Otra regulación implantada fue la de la intermediación laboral o tercerización en 1998, la cual constituyó una estructura dentro del mercado laboral que se extendió

rápidamente por todas las ramas de actividad y tipos de trabajadores, los cuales pasaban a estar fuera de la cobertura del Código de Trabajo. La flexibilización laboral se implementó con el objetivo de generar más plazas de trabajo e incrementar la competitividad, no obstante, no se tomaron en cuenta los derechos y la calidad de vida de los trabajadores.

Es así que tras estas reformas, el mercado laboral ecuatoriano se ha ido transformando en un mercado cada vez más heterogéneo, caracterizado por un alto grado de inestabilidad en torno a las medidas de flexibilización laboral, dividiendo al mercado no solo en trabajadores informales y formales, sino también divisiones generadas en base a ubicación geográfica, cultura, sexo y edad; es así que, jóvenes y mujeres son más propensos a encontrar un empleo precario o están afectados por la falta de empleo e inestabilidad laboral (Porras 2010: 316).

De esta manera, es muy difícil que la normativa laboral englobe de manera específica a la totalidad de este mercado laboral fragmentado, sino que más bien excluye a gran cantidad de ecuatorianos del sector informal o que pertenecen a alguna minoría (Porras 2010: 316). En el país, mientras existen “sectores industrializados con relaciones laborales típicas” (Porras, 2009: 317), los cuales son los que están en mejores condiciones; otros como el agrícola, el autoempleo, el comercio minorista o el trabajo doméstico enfrentan condiciones laborales precarias ya que nunca han sido protegidos por la legislación laboral.

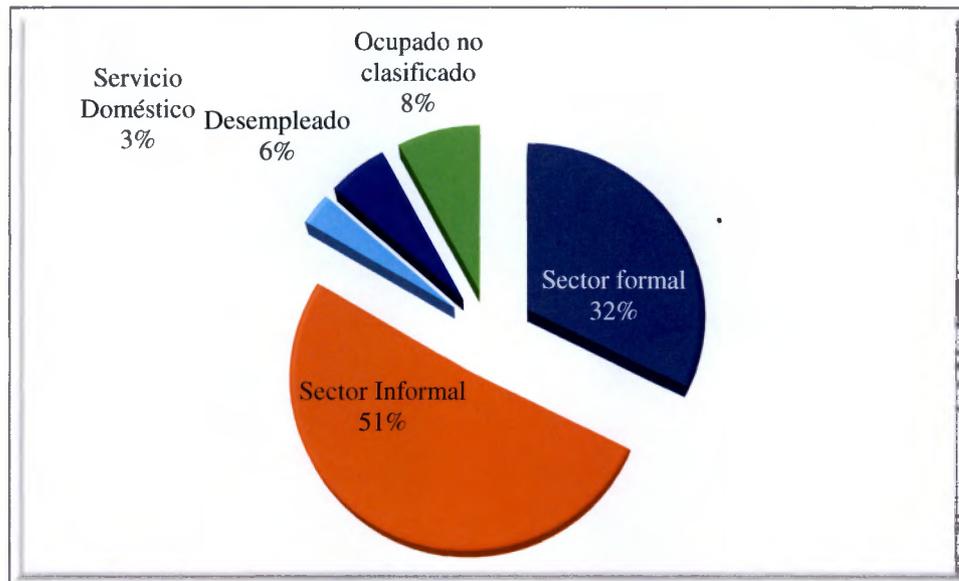
En Baquero et al. (2004) se proponen distintas alternativas para definir la informalidad y analizan la dinámica entre sectores informales y formales del mercado laboral ecuatoriano.

“Se considera como trabajadores informales a aquellos más propensos a incumplir o eludir las regulaciones, impuestos y normativas laborales, toda vez que el costo de supervisión de la autoridad competente para evitar estas prácticas es elevado” (Baquero et al., 2004: 6).

El sector informal está compuesto por trabajadores patronos, por cuenta propia, trabajos familiares no remunerados, en establecimientos de menos de cinco personas,

excepto aquellos que realicen actividades científicas de investigación. Como se observa en el siguiente gráfico, más del 50% del total de la Población Económicamente Activa (PEA), se encuentra en el sector informal, en promedio dentro del período 2007-2010.

**Figura 8. Composición de la PEA según sector promedio 2007-2010**



Fuente: INEC-Encuesta Nacional de Empleo

Baquero et al. (2004), a su vez, definen dos tipos de trabajadores informales: los involuntarios y los voluntarios. Los primeros son aquellos que no pueden ser incluidos en el mercado formal por las regulaciones existentes en el mismo, las cuales hacen que su costo sea más elevado que el de mercado y que el que esté acorde a su productividad. Estos comúnmente pasan a empresas pequeñas o siguen trabajando en el sector formal pero bajo modalidades sin beneficios ni estabilidad (tercerización, contratos por horas, etc.) que les permiten incumplir la ley y aumentar la flexibilidad laboral, disminuyendo la brecha salario productividad (Baquero et al., 2004: 7). Por otro lado, los voluntarios son aquellos que deciden trabajar en el sector informal bajo su propia decisión, así se definen como

“la Población Económicamente Activa (PEA) clasificada como adecuadamente ocupada en el sector “informal”, “servicio doméstico” y “agrícola”; es decir, son aquellas personas que a pesar de trabajar por cuenta propia, como asalariados o

como patronos en establecimientos de hasta cinco personas en actividades de servicio doméstico y actividades agrícolas, perciben ingresos iguales o superiores al mínimo estipulado por la ley” (Baquero et al., 2004: 7).

Analizando el período comprendido entre los años 1998 y 2002, se encuentra que el segmento informal que ha crecido es el de los involuntarios, comprobándose que en épocas de recesión o crisis, los trabajadores empleados en el sector formal son expulsados hacia el informal no regulado, ya que el primero no es capaz de absorber toda la mano de obra al salario establecido. No obstante en años de auge económico, es el segmento informal voluntario el que aumenta, con lo que se concluye que existe un sector informal deseable en donde no se debe pagar impuestos y no existen regulaciones; además se ofrecen otro tipo de ventajas como independencia, flexibilidad en el horario laboral y posibilidad de entrenamiento laboral y otro no deseable en donde se encuentran los informales involuntarios (Baquero et al., 2004: 6-9).

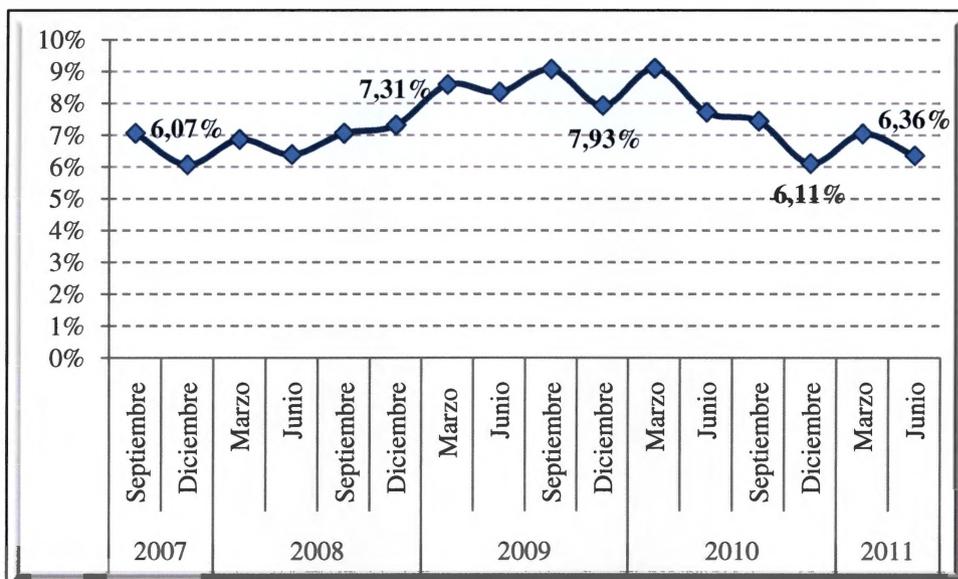
Los trabajadores formales en cambio, son aquellos que se encuentran adecuadamente ocupados en el sector moderno y trabajan en empresas grandes que debido al nivel de ingreso que reportan, se considera que están bajo las regulaciones laborales (Baquero et al., 2004: 18). En promedio 2007-2010, el 32% de la PEA se encuentra ocupado en el sector formal.

Por otro lado, el segmento de los trabajadores que se ocupa en actividades informales, a través de distintos tipos de contratación por horas, no tiene ningún incentivo para ser más productivos y las empresas tampoco buscan invertir en programas de capacitación del capital humano (Agenda de Competitividad y Productividad, 2003: 5). Esta situación implica una pérdida en la calidad de empleo, ya que trabajadores menos capacitados implican menor productividad (Agenda de Competitividad y Productividad, 2003: 22). Por esta razón, se plantea el hecho de que para la fijación de salarios, se debería incorporar el concepto de productividad al momento de establecer un incremento, para generar mayores incentivos en las empresas y en empleados.

Estos problemas de informalidad y precariedad en las condiciones de trabajo de un amplio grupo de la población, se derivan de la poca capacidad del sector moderno para

absorber de manera productiva a la fuerza laboral. Es así que la tasa de desempleo se ha mantenido en un rango del 6 al 8%, con la mayor tasa de desempleo promedio en el año 2009 (8.5%), debido a la crisis económica mundial.

**Figura 9. Evolución de la tasa de desempleo**



Fuente: INEC-Encuesta Nacional de Empleo

Luego del establecimiento de la Constitución 2008, también se crean reformas en el campo laboral.

“Las normas constitucionales proponen un cambio de paradigma en cuanto a la consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por sobre el capital y como su fin, el buen vivir. Con respecto a las Constituciones anteriores, el trabajo no solo es un derecho y un deber social sino que además es fuente de realización personal y base de la economía” (Porrás, 2009: 321).

Es así que se hace énfasis en los derechos fundamentales de los trabajadores tratando de incluir a grupos como los trabajadores autónomos, de auto sustento y de cuidado humano; y a otros que antes eran discriminados en el acceso al trabajo. La cobertura de seguridad social, también se extiende para grupos antes no incluidos como personas que realizan trabajo no remunerado en sus hogares o actividades de auto sustento, trabajos autónomos o en el campo (Porrás 2010: 325).

Según la CEPAL, Ecuador es uno de los países que tiene la más baja cobertura en seguridad social con un 30% de afiliados en promedio 2007-2009 dentro de los ocupados totales<sup>4</sup>. Esta exclusión de los sistemas de seguridad social, afecta principalmente a grupos vulnerables como mujeres y niños; mientras que la población protegida pertenece a los estratos más altos. Cabe recalcar, que el problema de falta de cobertura se debe en primer lugar a la existencia de sectores informales de baja productividad con formas precarias de empleo, caracterizadas por baja calidad e inestabilidad. Además, también la falta de cobertura de servicio del IESS es un problema que incluye aspectos financieros de la institución, pero aun más importante engloba un problema estructural ya que la creencia de trabajadores y empleadores es que las contribuciones a la seguridad social son una pérdida de dinero (Sasso, 2011).

Como se observa en la tabla, la categoría con el mayor porcentaje de afiliados es el sector público con un 90% en promedio 2007-2010; no obstante, en otros sectores como los empleados autónomos (cuenta propia y patronos) y también categorías como los jornaleros y las empleadas domésticas, los porcentajes son muy bajos, lo que demuestra a su vez el alto grado de informalidad de estos sectores y del mercado laboral ecuatoriano en general.

**Tabla 1. Afiliación a la seguridad social por categoría de ocupación. Promedio 2007-2010**

<b>Categoría de ocupación</b>	<b>No afiliados</b>	<b>Afiliados</b>
Empleado de gobierno	9.68%	90.32%
Empleado privado	53.79%	46.21%
Empleado tercerizado	39.92%	60.08%
Jornalero o peón	87.99%	12.01%
Patrono	75.45%	24.55%
Cuenta Propia	86.29%	13.71%
Empleado Doméstico	81.52%	18.48%

Fuente: INEC-Encuesta Nacional de Empleo

Otro aspecto importante dentro de la nueva Constitución, es que se prohíbe la tercerización e intermediación laboral y se incluye nuevamente el derecho de negociación colectiva y asociación sindical (Porras 2010: 321). Estos aspectos se

<sup>4</sup> INEC, Encuesta Nacional de Empleo 2007-2010

incluyen en la reforma planteada en el Mandato 8 aprobado el 30 de abril de 2008, en donde se elimina la tercerización y toda forma de precarización de las relaciones de trabajo, reconociendo únicamente una relación laboral directa y bilateral (Porrás 2010: 323). No obstante, se permite la tercerización en actividades complementarias, las cuales engloban “vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria” (Mandato 8, Art.3). Este Mandato también incluye la revisión por parte del estado a través del Ministerio de Trabajo de los contratos colectivos en caso de otorgarse beneficios excesivos.

De esta manera, la nueva legislación trata de incluir a grupos antes no cubiertos por la normativa laboral, equiparando derechos de trabajadores autónomos y que se dedican al cuidado como las empleadas domésticas, igualando sus salarios e incluyéndolos dentro de los demás beneficios como la afiliación al seguro social. No obstante, el monitoreo de cumplimiento de estas reformas es débil, especialmente en la inspección del trabajo doméstico.

#### **4.3. Regulación de salarios**

La política salarial en el Ecuador se rige por el Código de Trabajo, en donde se establece al Consejo Nacional de Salarios (CONADES) como el responsable del establecimiento de los sueldos o salarios básicos unificados para los trabajadores privados. De la misma manera, este revisa los salarios en las distintas ramas económicas, los cuales son establecidos por las Comisiones Sectoriales. Es así que, cada año se fija un salario mínimo a nivel nacional, seguido por los salarios ajustados a nivel sectorial.

Los salarios o remuneraciones básicas unificadas se fijan tomando en cuenta varios aspectos. En primer lugar el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Además se toma en cuenta el desgaste de energía y el rendimiento del trabajo en las distintas ramas económicas como la industria, la agricultura, el comercio, entre otras; y adicionalmente, las sugerencias tanto de trabajadores como de empleadores.

El CONADES está conformado por un representante de los trabajadores, un representante de las cámaras de industrias, comercio, agricultura, pequeñas y medianas empresas y de la construcción; y finalmente por un representante del gobierno, que es el Subsecretario de trabajo (presidente). La fijación de las remuneraciones para los servidores públicos está a cargo de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos humanos y Remuneraciones del Sector Público (Código de Trabajo).

Al igual que los salarios mínimos, hay varios beneficios establecidos como mandatos, que se pagan en distintas fechas al año o son prorrateados mensualmente. Así está el décimo tercero que consiste en la suma de los salarios de un trabajador recibidos entre noviembre y diciembre dividido para doce y se paga en diciembre; el décimo cuarto es equivalente a dos salarios mínimos vitales y se paga anualmente en septiembre (MacIsaac y Rama 1997: 139). No obstante, estas regulaciones hacen que el costo del trabajo sea relativamente alto, al igual que se fomenta la desigualdad ya que los mandatos y los salarios mínimos benefician a unos pocos (MacIsaac & Rama 1997: 137).

Adicionalmente a estos beneficios, también existe la obligación por parte del empleador y de los empleados de contribuir al sistema de seguridad social. Estas contribuciones son vistas como impuestos al trabajo más que como beneficios a largo plazo; es así que se impone un 21,5% de contribución sobre los ingresos del asalariado excluyendo los décimos sueldos (MacIsaac & Rama 1997: 139).

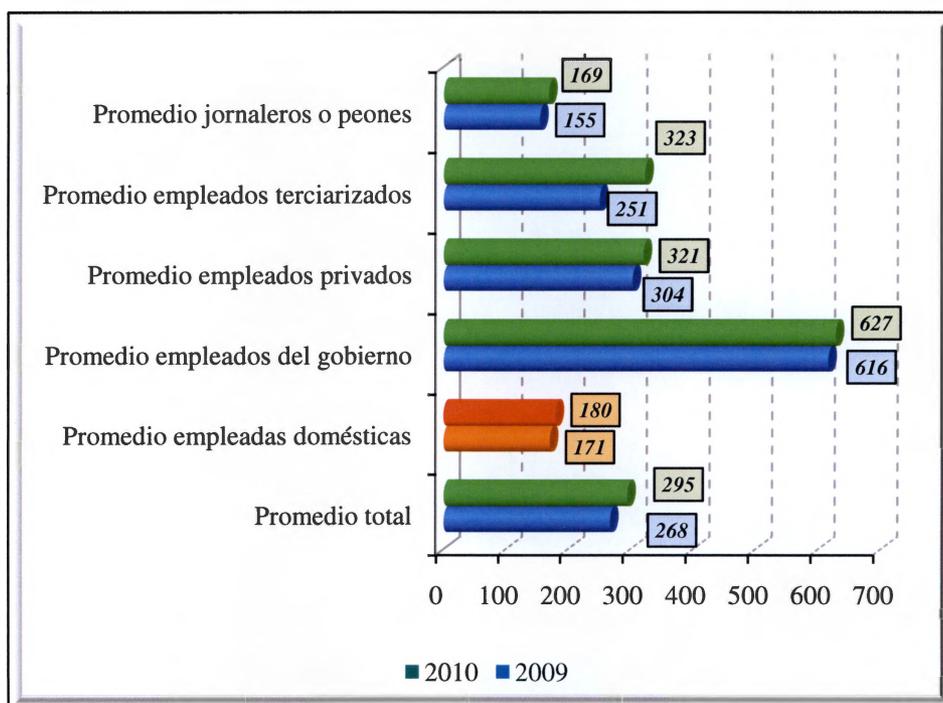
Tomando en cuenta esta normativa, un problema que existe es la falta de cumplimiento de la legislación del salario mínimo, así como de los otros beneficios. Los controles son mínimos, ya que existen pocos inspectores que simplemente ejercen sus funciones bajo pedido de los empleados o más comúnmente trabajan a nivel de las uniones de trabajadores. De igual manera el castigo por no cumplimiento es muy débil.

#### **4.4. Situación de las Trabajadoras Domésticas en el Ecuador**

En el Ecuador, el sector del trabajo doméstico, como en la mayoría de países, es uno de los sectores más desprotegidos con las peores condiciones laborales, es decir, los más

bajos salarios, altas jornadas laborales, y ningún tipo de seguridad. Es así que, en los años 2009 y 2010, los salarios del sector del trabajo doméstico están por debajo de promedio total, con UD\$171 en el 2009 y UD\$189 para el 2010. La única categoría que se encuentra en un nivel más bajo es la de los jornaleros, reflejando que es uno de los sectores con condiciones más precarias de trabajo. Como se mencionó anteriormente, esto obedece a la poca valoración que dan los empleadores y las mismas trabajadoras a este tipo de trabajo, el cual muchas veces es concebido como trabajo que requiere las habilidades innatas de las mujeres, con bajo nivel de capacitación, lo cual desemboca en bajos salarios.

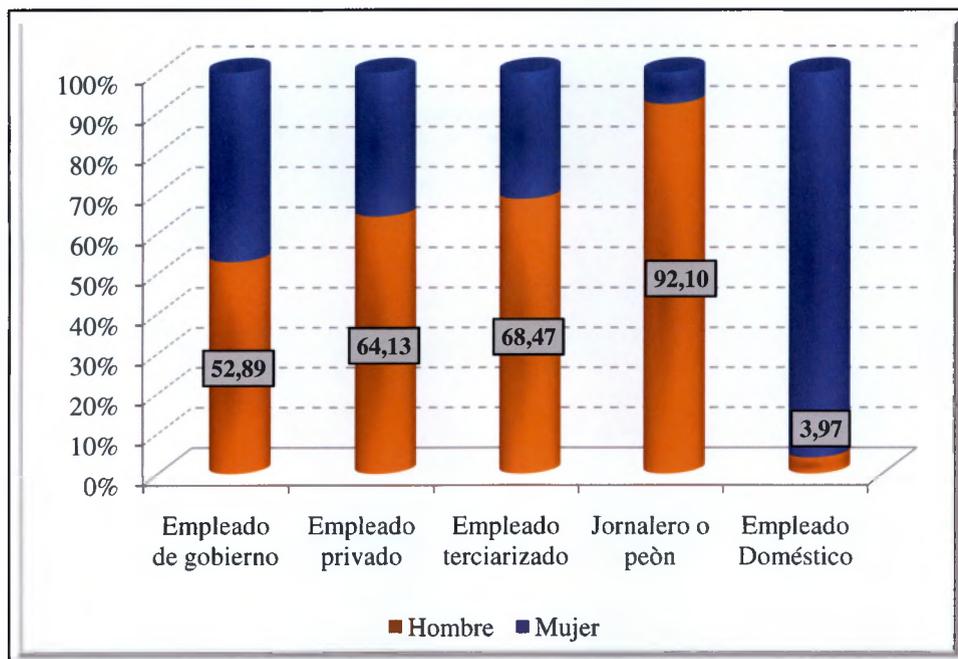
**Figura 10. Salario promedio por categorías de trabajo 2009-2010**



Fuente: INEC-Encuesta nacional de Empleo diciembre 2009 y diciembre 2010

Esta categoría de ocupación está conformada casi en su totalidad por mujeres; para el año 2010, un 96% de los ocupados dentro de esta categoría son mujeres, mientras que apenas el 5% son hombres. Las otras categorías como empleados públicos, privados, tercerizados y jornaleros; la participación masculina supera el 50%. Este factor también refleja algún tipo de discriminación según género, ya que al ser el sector con más población femenina, también es uno de los que presenta los más bajos salarios.

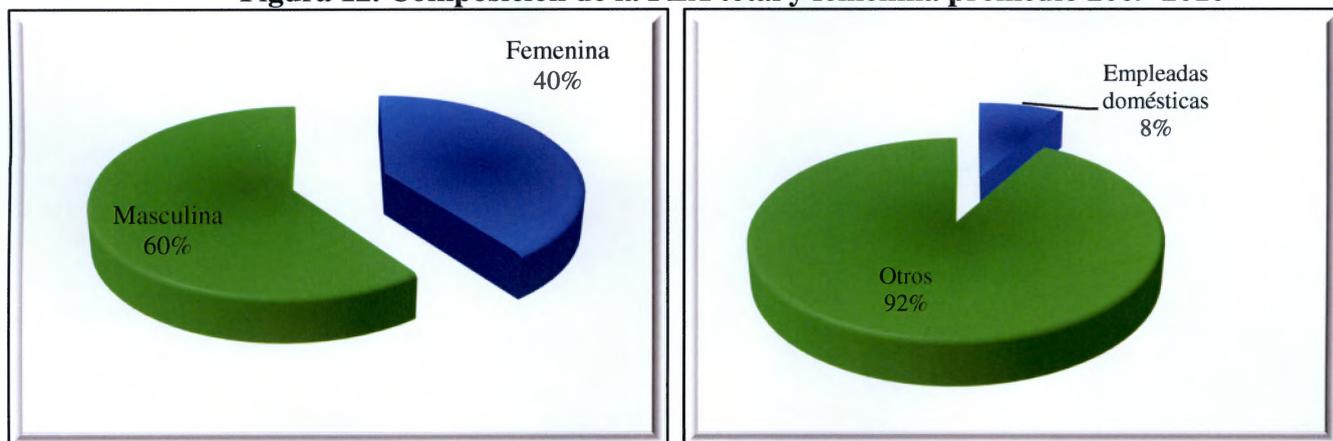
**Figura 11. Participación según género en las categorías de ocupación 2010**



Fuente: INEC-Encuesta nacional de Empleo diciembre 2010

Cabe mencionar que en el mercado laboral ecuatoriano, el 40% de la PEA es femenina, lo que demuestra que las mujeres cada vez se van integrando más a nivel profesional; dentro de este 40% las empleadas domésticas ocupan un 8% del total de la PEA femenina.

**Figura 12. Composición de la PEA total y femenina promedio 2009-2010**

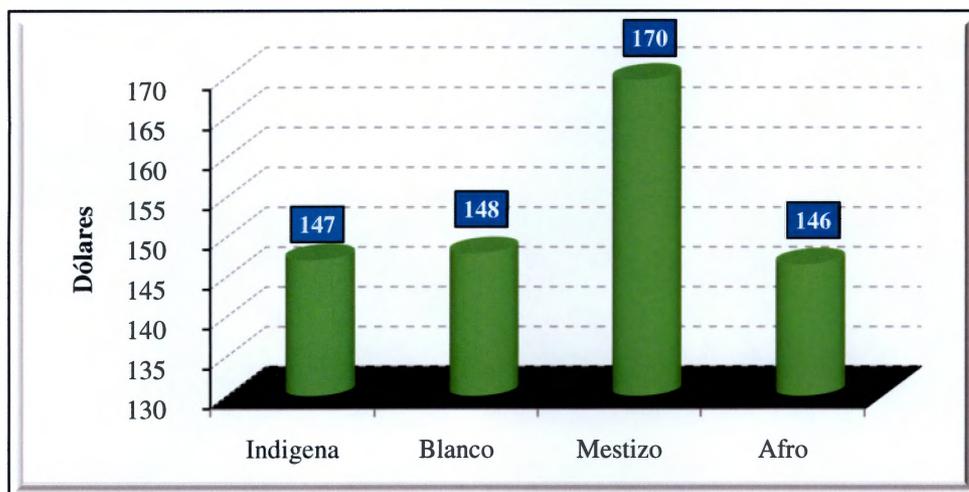


Fuente: INEC-Encuesta nacional de Empleo diciembre 2009 y diciembre 2010

Por otro lado, dentro del mismo sector también hay diferencias salariales según etnia, en donde las minorías afro ecuatorianas e indígenas son las que registran los más bajos salarios a comparación con las trabajadoras que se consideran mestizas. Además,

dentro del el total de trabajadoras domésticas, el 4% son indígenas, el 10% afros y el 83% mestizos<sup>5</sup> en el año 2010.

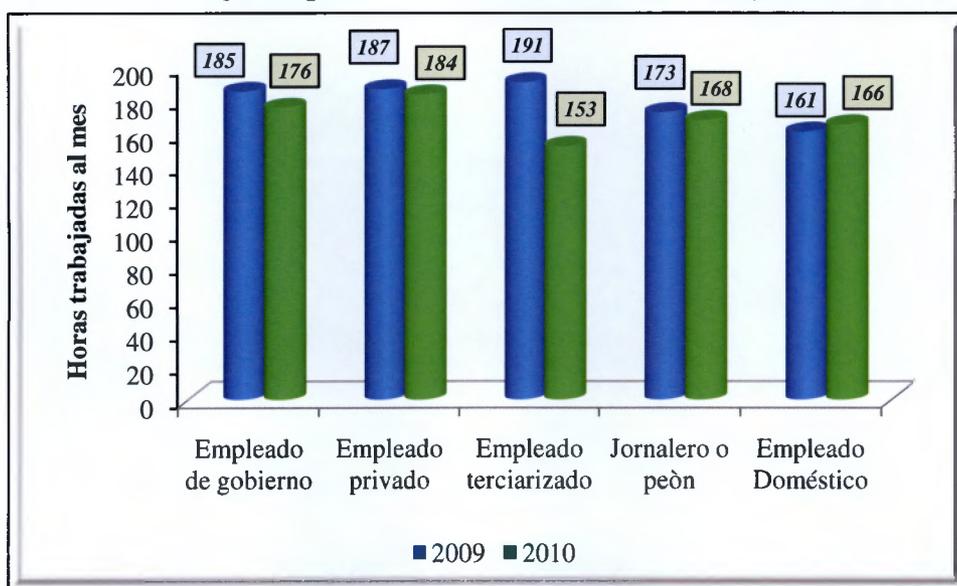
**Figura 13. Salario promedio de las trabajadoras domésticas según etnia al 2010**



Fuente: INEC-Encuesta nacional de Empleo diciembre 2009 y diciembre 2010

La categoría de las empleadas domésticas, además es el grupo que menor horas trabajadas al mes registra, en donde en promedio 2009-2010, trabajan 163 horas mensuales, lo cual indica también un cierto grado de informalidad ya que no son contratadas a tiempo completo.

**Figura 14. Horas trabajadas promedio 2009-2010 de las trabajadoras domésticas**

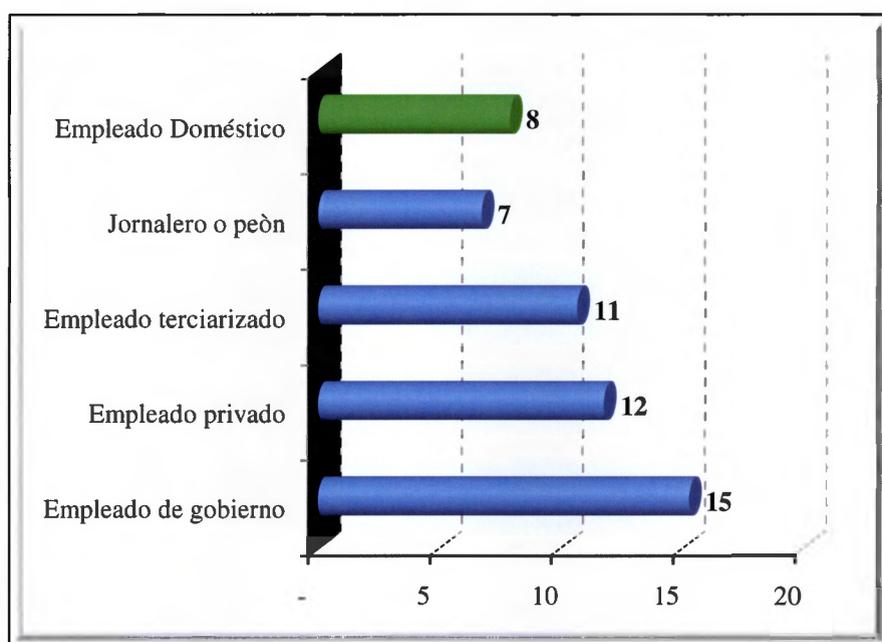


Fuente: INEC-Encuesta nacional de Empleo diciembre 2009 y diciembre 2010

<sup>5</sup> INEC-Encuesta Nacional de Empleo

Finalmente, el nivel de educación dentro de este sector también es bajo en comparación con el resto. Las trabajadoras domésticas, en promedio 2009-2010 tienen en promedio 8 años de escolaridad, que nuevamente solo está por encima de los años de escolaridad de los jornaleros o peones. Nuevamente este hecho hace que la remuneración en el sector sea baja y además no permite a las trabajadoras buscar otra alternativa de empleo ya que requieren un nivel mayor de capacitación.

**Figura 15. Años de escolaridad promedio 2009-2010 de las trabajadoras domésticas**



Fuente: INEC-Encuesta nacional de Empleo

#### **4.5. Política a evaluar: equiparación del salario de las empleadas domésticas al salario mínimo**

Ante esta falta de cobertura e ineficiencias en el cumplimiento de leyes que rigen el mercado laboral ecuatoriano, y con el objetivo de reducir la brecha entre los deciles más altos y los más bajos de la distribución del ingreso, en un marco de igualdad; se busca la equiparación de salarios de los sectores desprotegidos que han sido excluidos de la legislación laboral (R.O N° 105, 2010).

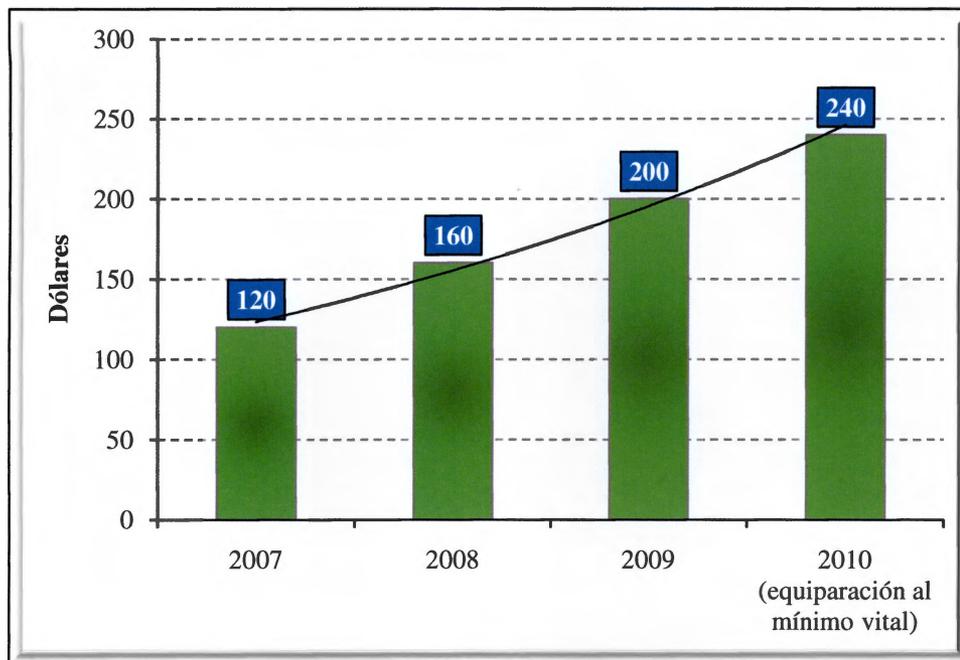
De esta manera, el 25 de julio de 2009, el presidente Rafael Correa anuncia en su cadena radial, el hecho de que las empleadas domésticas han vivido en condiciones de explotación al no ejercer sus derechos en materia laboral, por tanto, se planteó una reforma que garantice los derechos de las trabajadoras domésticas en sus lugares de trabajo. Entre los principales cambios se encuentran: un salario mínimo, la afiliación al seguro social, el pago de sueldos extras como el décimo tercero o el décimo cuarto sueldo, vacaciones anuales, pago de horas extras, entre otros puntos; generando un ambiente de incertidumbre para las empleadas domésticas que no han sido afiliadas. Cabe mencionar que, la mayor parte de trabajadoras domésticas y empleadores desconocían de la obligatoriedad establecida por ley de la afiliación a la seguridad social de las empleadas domésticas, la cual data desde 1964 (Vistazo, 2009).

Oficialmente, el gobierno establece el primero de enero del 2010, que la unificación anual de los sueldos y salarios de los trabajadores del sector privado incluyan tanto a trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y de maquila; y adicionalmente a las trabajadoras del servicio doméstico, fijándose un salario mínimo de US\$240.

Esta reforma, ocasiona que surja un debate entre empleadores y empleadas domésticas, ya que genera varios cambios dentro del sector, como por ejemplo, modificaciones en el tipo o modalidad de contratación. Es así que por un lado, muchas de las mujeres que trabajan en la actividad de servicio doméstico, temen reclamar sus derechos de incremento de sueldo y de afiliación obligatoria a la seguridad social ya que buscan evitar problemas con sus empleadores. Además, ante este incremento de salarios, varias familias no pueden asumir el costo de contratar empleadas domésticas y preferirán despedirla o contratarla por horas o de manera eventual (Vistazo, 2009).

Es así que a inicios del año 2010, varios empleadores comenzaron a quejarse del alza salarial, la cual desde el año 2007 muestra una tendencia creciente. Como se observa en el gráfico, pasa de US\$120 en el 2007, a US\$160 en el 2008, US\$200 en el 2009 y a partir del 2010 se incluye dentro del salario mínimo establecido, el cual fue de US\$240 en ese año.

**Figura 16. Evolución del salario de las empleadas domésticas 2007-2010**



Fuente: El Universo, 2010

Además otro posible problema que se puede generar con esta medida es el hecho de que los empleadores exijan a sus empleadas que realicen más tareas por más paga, por ejemplo, a más del servicio doméstico, que se encarguen del cuidado de los niños (El Universo, 2010).

El presidente también anunció sanciones drásticas como la cárcel para aquellos empleadores que no acaten la ley; no obstante, los mecanismos de control no son claros ni eficientes; la empleada doméstica deberá acercarse a denunciar a su empleador a las oficinas del IESS y este gestionar la denuncia a través del Ministerio de Trabajo, sin embargo, no existen pruebas objetivas que demuestren esta situación. Otra forma de control, es la visita de inspectores del Ministerio de Trabajo a los domicilios, sin embargo tampoco es confiable (Vistazo, 2009).

Adicionalmente, el Ministerio de Relaciones Laborales lanza una campaña de dos etapas, marzo de 2010 y abril de 2010, para difundir información respecto a derechos y obligaciones de empleadores y empleadas domésticas, con la finalidad de incrementar el número de trabajadoras afiliadas al seguro social. Esta campaña empezó en Quito,

Guayaquil, Cuenca y Ambato, en la primera etapa y en la segunda se extiende a todas las provincias del país.

Es por esto, que esta investigación busca evaluar el impacto de esta política en los principales resultados del mercado laboral ecuatoriano, como empleo, horas trabajadas, ingresos, afiliación a la seguridad social y tipo de contratación.

## **CAPÍTULO V**

### **DATOS Y METODOLOGÍA**

En esta sección se explican a detalle las metodologías utilizadas en la estimación del impacto de la política, abarcando la especificación formal de cada una de ellas, los supuestos en los cuales se basan, así como también las ventajas y las posibles limitaciones de las mismas. Así mismo se describen las fuentes de información y los datos a utilizarse.

#### **5.1. Datos**

Para el presente estudio, se utilizan datos de las encuestas nacionales de empleo ENEMDU del Instituto Nacional de Estadística y Censos, tanto a nivel de tomas individuales de los meses de septiembre del 2009 y septiembre del 2010, como la base de panel de septiembre 2009-septiembre 2010.

#### **5.2. Metodología<sup>6</sup>**

Para la estimación del impacto de la política de incremento salarial en las empleadas domésticas al incluirlas en la ley de salario mínimo, se utilizan distintas metodologías: en primer lugar estimación de diferencias simples en el tiempo de las tratadas incluyendo además una estimación con efectos fijos al contar con datos de panel. Adicionalmente se realiza la estimación en base a PSM combinado con DD nuevamente utilizando la base de panel y emparejando a las empleadas domésticas con trabajadores similares en características observables. Esta última metodología también se la realiza con efectos fijos para confirmar la consistencia del estimador. A continuación se explican a detalle las metodologías mencionadas.

##### **5.2.1. La Evaluación de Impacto**

Distintos programas sociales o políticas son implementados por los gobiernos con la finalidad de alcanzar un objetivo específico, como por ejemplo reducir la pobreza, promover crecimiento económico, mejorar la salud, la educación, entre otros. No obstante, la evaluación del impacto de dichos programas o políticas, es una tarea

---

<sup>6</sup> La descripción de las distintas metodologías es tomada del Handbook of Impact Evaluation del Banco Mundial.

compleja. La dificultad radica en el hecho de aislar el impacto del programa de otros posibles choques, como por ejemplo crisis económicas, que afectan a las variables de resultado; además, si bien los objetivos iniciales pueden ser prometedores u optimistas, el alcance real puede contrarrestarlos. De esta manera, la evaluación de impacto permite a los hacedores de política decidir si un determinado programa está generando el efecto deseado y así evitar el desperdicio de recursos o tomar medidas adecuadas para corregir errores.

La evaluación de impacto en base a métodos cuantitativos abarca tanto la evaluación ex ante como la evaluación ex post. La primera busca determinar los posibles beneficios de una intervención a través de simulaciones con distintos escenarios o el diseño de modelos económicos basados en distintos supuestos con el objetivo de mejorar el diseño de un programa específico antes de ser implementado. Por otro lado, la evaluación ex-post se basa en datos obtenidos luego de la implementación de un programa, o antes y luego de la intervención, con el objetivo de medir los impactos sobre los beneficiarios del programa. La evaluación ex-post se puede realizar a través de métodos experimentales o cuasi experimentales.

Los primeros son los más robustos ya que consisten en un experimento en donde los beneficiarios del programa o tratados, son seleccionados de manera aleatoria dentro de un grupo elegible, de esta manera se tiene un grupo de comparación o contrafactual, el cual está conformado por aquellos individuos que no fueron seleccionados dentro del grupo elegible. Por lo que, para ver el impacto de una intervención, se compara los resultados alcanzados en la variable de interés dentro de los tratados luego de la implementación del programa, con el resultado de la misma variable de interés en aquellos que no fueron seleccionados.

Los métodos cuasi-experimentales, por otro lado, son implementados cuando la aleatorización para la selección de beneficiarios no funcionó de manera correcta, por lo que no se tiene un grupo de control o de comparación. Dentro de estos se encuentran el Propensity Score Matching, el Método de Variables Instrumentales, la Regresión Discontinua y el de Diferencias en Diferencias.

### 5.2.1.1. Propensity Score Matching

Cuando no es posible realizar un experimento debido a que no se pudo aleatorizar a los tratados, una solución es simular una aleatorización en base a métodos de emparejamiento. El Propensity Score Matching (PSM), es un método cuasi experimental que se basa en la construcción de un grupo de comparación estadístico o contrafactual que sea similar al grupo tratado en características observadas apoyándose en un modelo de probabilidad de participación en el programa. De esta manera individuos participantes son emparejados con individuos no participantes en base a la probabilidad de participar en el programa o *propensity score*.

Formalmente, la probabilidad de participación en el tratamiento T, se construye en base a características observadas X, tal que el propensity score sea:  $P(X)=Pr(T = 1 | X)$ . El efecto tratamiento promedio se calcula restando la media de los resultados de ambos grupos (Shahidur, 2010: 53). Formalmente:

$$TOT_{PSM} = \frac{1}{N_T} [\sum_{i \in T} Y_i^T - \sum_{j \in C} \omega(i, j) Y_j^C] \quad (1)$$

Donde N es el número de participantes i y  $\omega(i, j)$  es el peso usado para agregar los resultados de los no participantes j; T indica los tratados y C los controles.

Los supuestos en los que se basa el PSM son dos:

- 1) La independencia condicional, la cual consiste en el hecho de que dado un vector de variables observables que no son afectadas por el tratamiento, los resultados potenciales Y son independientes de la asignación del tratamiento. En otras palabras, es suponer que factores no observables no afectan la participación de los individuos en el programa. Es decir, dado que  $Y_i^T$  es el resultado para los participantes y  $Y_i^C$  el resultado de los no participantes:

$$(Y_i^T, Y_i^C) \perp T_i | X_i \quad (2)$$

- 2) La existencia de una zona común o traslape considerable entre los *propensity scores* de los conjuntos de participantes y no participantes para poder emparejarlos.<sup>7</sup> Formalmente:  $0 < P(T_i = 1 | X_i) < 1$ . En otras palabras, algunas observaciones de no tratados se eliminan para asegurar comparabilidad e

---

<sup>7</sup> Para realizar los emparejamientos existen distintos enfoques, como el del vecino más cercano, el de calibración, el emparejamiento por intervalos y estratificación, y el kernel.

igualmente algunos tratados son eliminados sino existen unidades similares con las cuales emparejarlos. Este último caso genera el problema de un posible sesgo en el efecto estimado; en este caso, examinar las características de las unidades eliminadas es útil para interpretar estos posibles sesgos en el efecto.

Es decir si se asume que las diferencias en la participación del programa se basan únicamente en características observables de los individuos, y además existe el suficiente número de no participantes para ser emparejados, el impacto de un programa se podría obtener aun sin aleatorización. Sin embargo, el problema radica en el supuesto de que la participación en el programa es determinada únicamente por factores observables, ya que en primer lugar no es testeable y de hecho, otros factores no observables como la habilidad pueden influir en la participación y por ende el impacto medido estará sesgado.

### 5.2.1.2. Método de la Doble Diferencia

La metodología de la Doble Diferencia (DD), a diferencia del PSM, asume que si existe heterogeneidad en características no observables de los individuos, pero que sin embargo esta es invariante en el tiempo. Además requiere de data de tratados y controles ambos con dos tomas en el tiempo, antes y después de la intervención, es decir datos de panel (con el PSM únicamente se requerían datos cross-section).<sup>8</sup>

La DD compara los cambios en el tiempo de los resultados entre tratados y controles. Formalmente:

$$DD = E(Y_1^T - Y_0^T | T_1 = 1) - E(Y_1^C - Y_0^C | T_1 = 0) \quad (3)$$

En donde  $t=0$  es la línea base antes de la intervención y  $t=1$  es el tiempo luego de la intervención;  $Y_1^T$  y  $Y_1^C$  son los resultados respectivos para tratamiento y control; y  $T = 1$  denota presencia de tratamiento del programa y  $T = 0$  a los no tratados. El supuesto de heterogeneidad en no observables, puede generar sesgo al momento de estimar el impacto de un programa, no obstante al suponer que es constante en el tiempo el sesgo se elimina al momento de obtener las diferencias. En este método, el contrafactual es la variación en el tiempo de los resultados de los controles.

---

<sup>8</sup> No obstante la Doble Diferencia también puede aplicarse con cross-section repetidos, no únicamente con datos de panel; en otras palabras, siempre que se cuente con cuatro grupos diferentes disponibles para comparar se puede aplicar la DD.

El estimador de DD también puede obtenerse aplicando el enfoque de regresiones.

$$Y_{it} = \alpha + \beta T_{it} + \rho T_{i1} + \gamma t + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

En donde el coeficiente  $\beta$  de la interacción entre la variable que indica tratamiento post programa  $T$  y el tiempo  $t$ , da el impacto promedio de DD del programa, en otras palabras  $\beta=DD$ . También son incluidos de manera independiente  $T_{i1}$  y  $t$ , para capturar cualquier posible efecto de tiempo, así como también del hecho de estar elegido frente a no estarlo.

Explicando a través de esperanzas, se tiene lo siguiente:

$$E(Y_1^T - Y_0^T | T_1 = 1) = (\alpha + DD + \rho + \gamma) - (\alpha + \rho) \quad (5)$$

$$E(Y_1^C - Y_0^C | T_1 = 0) = (\alpha + \gamma) - \alpha \quad (6)$$

Restando la segunda ecuación de la primera, se obtiene el estimador de DD como en la ecuación (3). Cabe recalcar que el estimador DD es insesgado solamente si la fuente potencial del sesgo por selección es aditiva e invariante en el tiempo. Con las dos ecuaciones anteriores además se puede observar que si se realiza una comparación simple en el tiempo pre y post intervención de los tratados (diferencia simple), el impacto sería  $DD+\gamma$  y el sesgo vendría dado por  $\gamma$ , ya que otros factores ajenos a la intervención pueden afectar los resultados de los participantes, en otras palabras, no se puede aislar el efecto del programa en los tratados al no tener un grupo de control con el cual comparar. De la misma manera, se puede comparar tratamiento versus control post intervención, no obstante, en este caso el impacto vendría dado por  $DD+\rho$ , cuyo último término representa el sesgo, el cual puede estar dado por las características inobservables de los individuos.

Recordando, los supuestos en los que se basa este método es la correcta especificación del modelo (la estructura aditiva) y la no correlación del término de error con las otras variables de la ecuación ( $T, t$  y  $T*t$ ), lo cual implica que las características no observables que pueden afectar la participación en el programa, no varían en el tiempo.

### 5.2.1.3. DD con Modelo de Efectos Fijos en Datos De Panel

El estimador de DD también puede ser implementado a través de un modelo de panel con efectos fijos, en donde el modelo de dos períodos se generaliza para períodos múltiples de tiempo. La importancia de este método es que considera heterogeneidad en factores no observables, como también en observables. Formalmente:

$$Y_{it} = \phi T_{it} + \delta X_{it} + \eta_i + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

Se regresa el resultado  $Y_{it}$  sobre el tratamiento  $T$ , variables observables que varían en el tiempo  $X$ , factores no observables invariantes en el tiempo  $\eta$ , la cual puede estar correlacionada con ambos el tratamiento y las características no observables  $\varepsilon$ .

Al momento de diferenciar la ecuación en el tiempo, se elimina la endogeneidad que pueden generar las características no observables  $\eta$  de los individuos, por lo cual se puede correr un modelo simple con mínimos cuadrados ordinarios MCO y obtener el efecto insesgado del programa  $\phi$ , el cual es equivalente al estimador DD en dos períodos de tiempo. Sin embargo, los errores estándar deben ser corregidos debido a la correlación serial:

$$(Y_{it} - Y_{it-1}) = (\phi T_{it} - T_{it-1}) + \delta(X_{it} - X_{it-1}) + (\eta_i - \eta_i) + (\varepsilon_{it} - \varepsilon_{it-1}) \quad (8)$$

$$\Delta Y_{it} = \phi \Delta T_{it} + \delta \Delta X_{it} + \Delta \varepsilon_{it} \quad (9)$$

Para la aplicación de esta metodología se necesita una línea base de tratados y controles antes de la implementación del programa y una segunda toma de ambos grupos luego de la intervención. Posteriormente se calculan las diferencias en el tiempo promedios de los resultados de ambos grupos y luego se realiza una diferencia adicional entre las diferencias anteriores, obteniéndose de esta manera el impacto del programa.

### 5.2.1.4. DD con Cross-Section Repetidos

No obstante, la estimación con DD también puede realizarse con datos que no sean panel, es decir, se pueden utilizar datos cross-section repetidos. En otras palabras si se

poseen cuatros grupos, controles y tratamientos que en su composición se mantengan fijos en el tiempo, ambos con dos tomas, se puede estimar el impacto a través de DD de la siguiente manera:

$$DD = \left( E(Y_{i1}^T | T_1 = 1) - E(Y_{i0}^T | T_1 = 1) \right) - \left( E(Y_{i1}^C | T_1 = 0) - E(Y_{i0}^C | T_1 = 0) \right) \quad (10)$$

### 5.2.1.5. DD combinada con PSM

EL PSM es útil en el caso de no contar con un grupo de control con el cual comparar los resultados de los tratados, para poder estimar el impacto a través de la DD. Como se menciona en la sección primera, el PSM permite emparejar las unidades de tratamiento con unas similares que no reciben la intervención, por lo que se puede realizar este emparejamiento en la línea base antes de la intervención conservando únicamente las unidades emparejadas dentro de la zona común o de traslape entre los propensity scores de tratados y controles, para así contar con un grupo de comparación y calcular el estimador por DD. Sin embargo hay que ser cuidadoso al momento de seleccionar las características observables que determinan la participación en el programa, las cuales se incluyen al momento de realizar el emparejamiento.

Formalmente, el estimador DD luego de aplicar el PSM sería el siguiente:

$$DD_i = (Y_{i2}^T - Y_{i1}^T) - \sum_{j \in C} \omega(i, j) (Y_{j2}^C - Y_{j1}^C) \quad (11)$$

Donde  $\omega(i, j)$  es el peso otorgado a los controles emparejados con las unidades tratadas.

A pesar de que se relaja el supuesto de independencia condicional en el cual se basa el PSM, y se acepta una heterogeneidad no observable constante en el tiempo entre tratados y controles, la debilidad de la metodología DD radica en el hecho de que el supuesto de la invariabilidad de no observables en el tiempo no siempre se cumple en la aplicación de programas. Además, si existen diferencias en algunas características entre el grupo de control y tratamiento antes de la implementación del programa, el impacto también estaría sesgado ya que el cambio pudo deberse a estas diferencias.

## CAPÍTULO VI

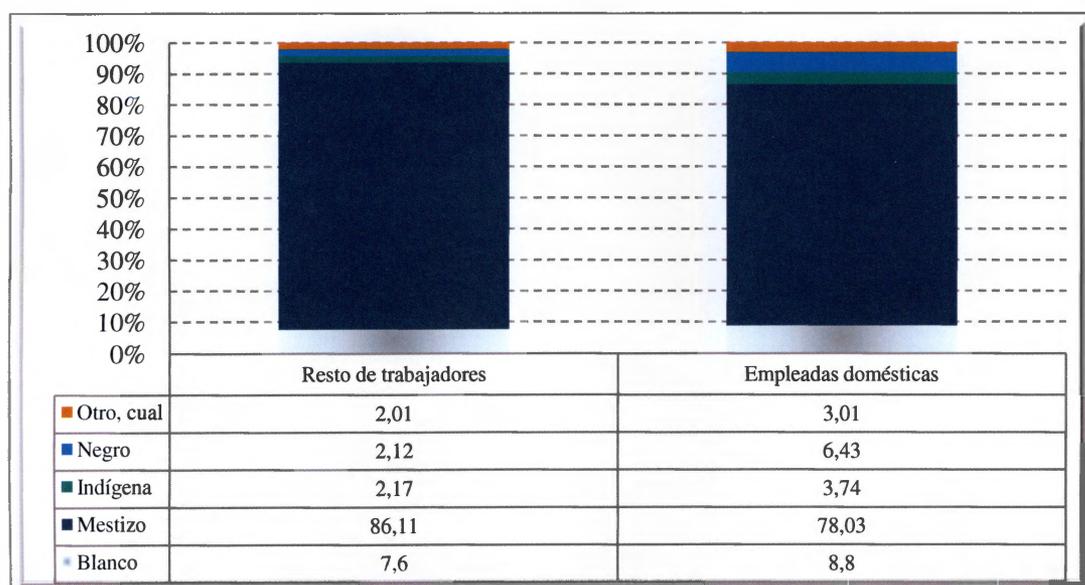
### RESULTADOS DEL MODELO

La metodología utilizada para esta investigación es la combinación del Propensity Score Matching con Diferencias en Diferencias mencionada en la sección anterior. Para esto, se utilizó el panel de la Encuesta Nacional de Empleo septiembre 2009- septiembre 2010.

#### 6.1.Descripción del panel utilizado

En línea base (año 2009), dentro del panel de la Encuesta Nacional de Empleo septiembre 2009-septiembre 2010 se encuentran 287 mujeres que declaran como su categoría de ocupación el ser empleadas domésticas. Dentro de esta categoría, el 96% corresponde a población femenina, mientras que apenas el 4% a población masculina. Además, dentro de la categoría de trabajo doméstico, también existe una mayor presencia de las minorías étnicas como los indígenas y en mayor proporción los afro ecuatorianos, en comparación con su presencia dentro de los ocupados en el resto de sectores. Tal es así que, en el 2009 un 6.4% de las empleadas domésticas son afro ecuatorianas, un 3.7% indígenas y un 3% de otras etnias.

**Figura 17. Composición étnica de las empleadas domésticas y el resto de trabajadores**



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo septiembre 2009-septiembre 2010, datos de panel

En línea base, este grupo presenta un ingreso promedio de UD\$159, el cual está muy por debajo del ingreso promedio del resto de trabajadores que es de US\$315. El nivel promedio de escolaridad de las empleadas domésticas es de 8.13 años, el cual también está por debajo del promedio del resto de trabajadores los cuales presentan un promedio de 10.28 años. En cuanto a edad, las empleadas domésticas presentan un promedio mayor de edad con 39.7 años, mientras que el resto tiene un promedio de 36.5. Finalmente, también se registran diferencias en las horas trabajadas en donde en promedio las empleadas domésticas trabajan 37 horas a la semana, y los controles 39 horas a la semana.

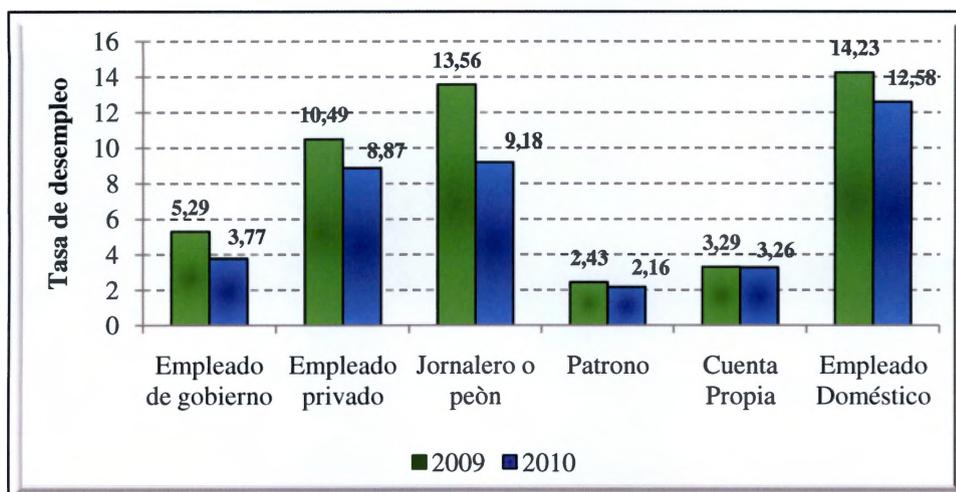
**Tabla 2. Estadística descriptiva tratamiento versus control en línea base**

	Tratamiento	Controles
Edad	39.7	36.5
Escolaridad	8.13	10.28
Ingreso laboral	158.72	315.41
Horas trabajadas a la semana	37.29	39.14

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo septiembre 2009-septiembre 2010, datos de panel

Por otro lado, se presentan tanto las diferencias de algunas variables en línea base, como su cambio en el tiempo, es decir su cambio para el año 2010. En primer lugar, la categoría de ocupación de las empleadas domésticas es la que muestra los niveles de desempleo más altos tanto para el año 2009 como para el año 2010. No obstante, el nivel de ocupación crece del año 2009 al año 2010 en todas las categorías de ocupación.

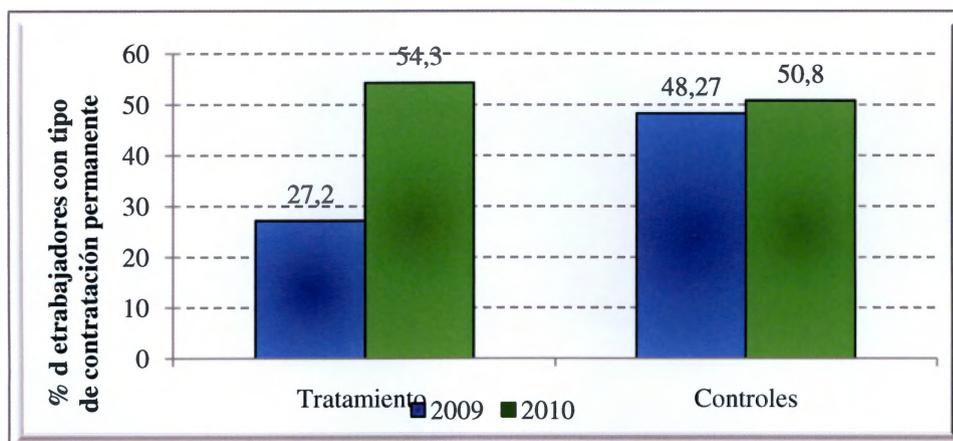
**Figura 18. Tasa de desempleo según categoría de ocupación**



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo septiembre 2009-septiembre 2010, datos de panel

Adicionalmente, el tipo de contratación permanente del 2009 al 2010 crece como porcentaje del total de ocupados en las distintas categorías de ocupación, incluyendo al grupo de interés de las trabajadoras domésticas. Además en línea base se registra una gran diferencia en este tipo de contratación, entre tratados (27%) y controles (48%).

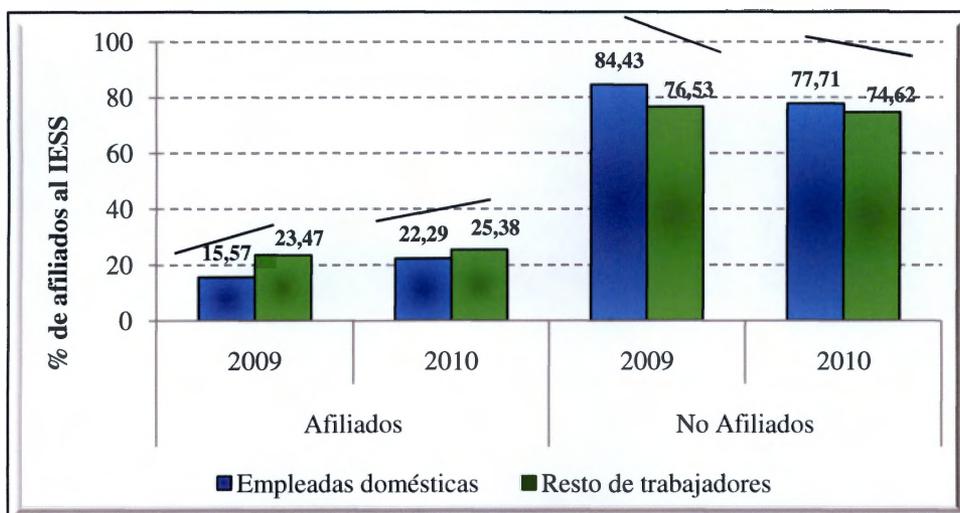
**Figura 19. Porcentaje de ocupados contratados de manera permanente**



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo septiembre 2009-septiembre 2010, datos de panel

En cuanto a afiliación a la seguridad social, se tiene un crecimiento del porcentaje de afiliados tanto dentro del grupo de las empleadas domésticas como en el resto de trabajadores. Así, se pasa de un 15% de afiliados en el 2009 dentro de las empleadas domésticas a un 22.3% en el 2010, creciendo en 7 puntos porcentuales.

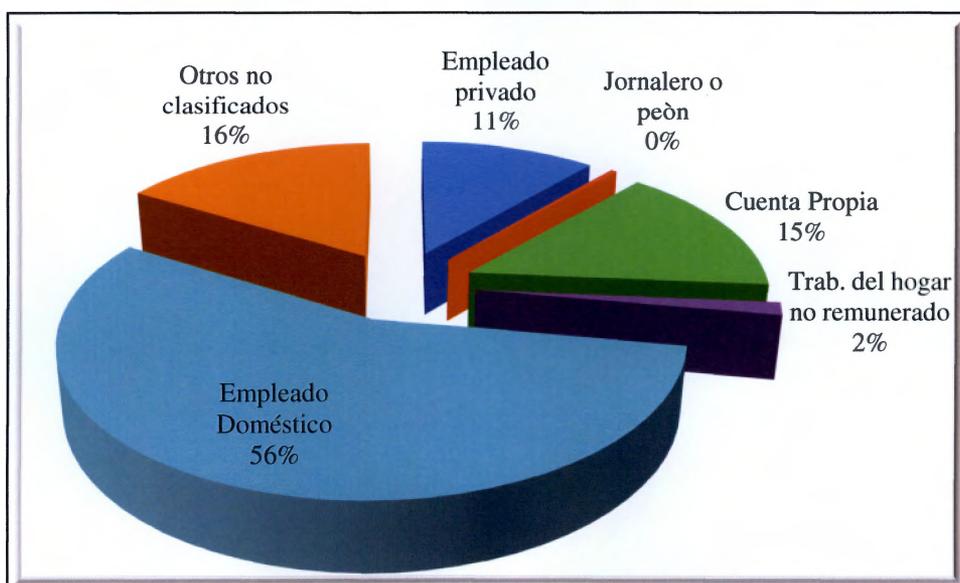
**Figura 20. Porcentaje de afiliados a la seguridad social**



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo septiembre 2009-septiembre 2010, datos de panel

Finalmente, luego de la aplicación de la política en el 2009, las empleadas domésticas en línea base, se distribuyeron en el resto de categorías de ocupación. De esta manera, un 56% continuaron siendo empleadas domésticas, un 11% se trasladó al sector privado, un 15% emprendió su negocio por cuenta propia, un 2% se pasó a la categoría de trabajador del hogar no remunerado, un 0.3% pasaron a trabajar como jornaleras y un 16% se ubicó en la categoría de no clasificados. Como se observa, hubo migración desde la categoría de empleadas domésticas hacia el resto de sectores en el año 2010 post intervención.

**Figura 21. Reubicación sectorial de las empleadas domésticas en línea base**



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo septiembre 2009-septiembre 2010, datos de panel

Como se describe, en línea base existen varias diferencias entre las empleadas domésticas y el resto de trabajadores, al analizar distintas variables como ingreso, nivel de ocupación, composición étnica, afiliación, entre otras. Por lo que es necesaria la construcción de un grupo de control de características similares a los tratados (empleadas domésticas) y poder evaluar el impacto de la política. Para esto se aplica la metodología del Propensity score Matching.

## 6.2. Cálculo del Propensity Score Matching

Para el cálculo de los propensity scores, se crea la variable que identifica a los tratados, siendo una dummy con el valor de 1 si es empleada doméstica en línea base, es decir en el 2009, y 0 caso contrario. Además, previo al emparejamiento, se construye un grupo de selección en base a ciertas características; por ejemplo, se eliminan a los hombres, ya que casi la totalidad de empleadas en línea base son mujeres, y adicionalmente se selecciona a aquellos trabajadores que no se encuentran ocupados en el sector público ya que son los que mayor salario promedio registran.

Una vez seleccionado el grupo del cual se elegirán los controles, se realiza el emparejamiento en base a factores observables como la ubicación geográfica, edad, nivel de educación, estado civil, etnia, categoría de trabajo, horas trabajadas, tamaño del hogar, si es o no jefe de hogar y el factor de expansión. Este emparejamiento se realiza únicamente con los individuos dentro de la common support<sup>9</sup>.

La ecuación para estimar la participación se presenta a continuación, no obstante, cabe mencionar que este no es un modelo de determinantes, por lo que los resultados estimados así como los estadísticos t y R no contienen mucha información. Lo que es importante es la selección de las variables a incluirse en la ecuación<sup>10</sup>.

Las variables más importantes para determinar que un trabajador es similar a una empleada doméstica son variables de educación como la escolaridad, más escolaridad reduce la probabilidad de parecerse a una empleada doméstica; también se incluyen

---

<sup>9</sup> Cabe mencionar que para el cálculo del PSM, se deben escoger las variables de tal manera que este esté balanceado, por lo que pueden haber múltiples alternativas de emparejamiento en base a distintas variables incluidas. Para este caso se realizaron tres diferentes matchings: el primero con los 3 vecinos más cercanos, el segundo con los cinco vecinos más cercanos y el tercero con los diez vecinos más cercanos. Para los tres casos los grupos de control generados son muy similares, al igual que los resultados estimados que se presentan en la siguiente sección. No obstante se escogió el primer grupo ya que era en donde se presentaban menores diferencias en las condiciones iniciales.

<sup>10</sup> Shahidur, K et al. (2010: 58)

variables geográficas (Imbabura); variables de etnia (Afro) ya que hay un porcentaje significativo de empleadas domésticas que pertenecen a minorías étnicas; variables de estado civil (casado) también resultan importantes para definir a un individuo del grupo de control similar a una empleada doméstica. En lo que respecta a variables del mercado laboral, se incluyen el hecho de estar ocupado; la afiliación al seguro social ya que la mayor parte de empleadas no está afiliada al seguro social; el ingreso laboral, ya que las trabajadoras domésticas tienen un ingreso laboral por debajo del promedio total y del resto de categorías. También se incluye una variable de tipo de contratación, ya que existe un alto grado de informalidad dentro del grupo de empleadas domésticas.

**Tabla 3. Modelo para el cálculo del Propensity Score Matching**

Variable en línea base	Coefficiente	Error estándar	Z	P> z	[95% Conf. Interval]
Pichincha	0.286	0.209	1.370	0.17	0.1229 - 0.6957
Imbabura	- 1.468	0.410	- 3.580	0	2.2712 - 0.6653
edad	0.090	0.026	3.390	0.001	0.0378 - 0.1414
edad (cuadrado)	- 0.001	0.000	- 3.880	0	0.0019 - 0.0006
escolaridad	- 0.231	0.023	- 10.270	0	0.2751 - 0.1869
Educación secundaria	0.560	0.168	3.340	0.001	0.2310 - 0.8891
Casado	- 0.737	0.165	- 4.460	0	1.0611 - 0.4137
Horas mensuales	0.004	0.001	4.280	0	0.0022 - 0.0058
Afro	0.692	0.273	2.540	0.011	0.1572 - 1.2276
Indígena	- 0.525	0.369	- 1.420	0.155	1.2471 - 0.1979
Ingreso	- 0.000	0.000	- 0.100	0.924	0.0009 - 0.0008
Ocupación	- 1.434	0.256	- 5.590	0	1.9364 - 0.9311
Permanente	1.668	0.211	7.920	0	1.2554 - 2.0806
Seg. Social	- 1.015	0.248	- 4.090	0	1.5015 - 0.5283
factormatching	0.001	0.000	2.810	0.005	0.0002 - 0.0012
constante	- 1.465	0.576	- 2.540	0.011	2.5935 - 0.3359

De este proceso se obtienen 810 controles y quedan 275 tratados de los 287 que existían en línea base (12 tratados se eliminan debido a que no entran en la commonsupport); y se conserva la base que contenga solamente los individuos emparejados. La mayor parte de trabajadores ubicados en el grupo de control, provienen del sector privado (336), seguidos por empleados por cuenta propia (330), trabajadoras del hogar no remuneradas (82), trabajadores no clasificados (38), patronos

(13), y jornaleros o peones (11). Además los ingresos de los grupos más numerosos (empleados privados) son bajos y cercanos al salario promedio de las empleadas domésticas tratadas que es de US\$154.

**Tabla 4. Grupo de control según categoría de ocupación**

Categoría de ocupación	Nº de controles emparejados	Ingreso promedio
Empleado privado	336	232
Jornalero o peón	11	138
Patrono	13	376
Cuenta propia	330	135
Trabajador del hogar no remunerado	82	3
Otros no clasificados	38	.
<i>Empleadas domésticas</i>	275	154

Desagregando por rama de actividad, un 38% de controles provienen de la actividad del comercio, un 17% las actividades de manufacturas y hoteles y restaurantes, un 9% otras actividades comunitarias y personales. El resto se reparte entre la agricultura, la construcción, transporte, actividades inmobiliarias, actividades de salud, entre otras.

**Tabla 5. Grupo de control según rama de actividad**

Rama de actividad	% dentro del total de emparejados
Agricultura, ganadería caza y silvicultura	4.1
Industrias manufactureras	17.3
Construcción	1.0
Comercio, reparación de vehículos.	38.0
Hoteles y restaurantes	17.1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3.3
Activ. inmobiliarias, empresariales y a	3.3
Activ. Servicios sociales y de salud	2.5
Otras activ.comunitarias sociales y personales	9.25
Enseñanza	2.8
Otros	1.4

### 6.2.1. Diferencias de medias en las variables post estimación del Propensity score

Luego del cálculo del Propensity Score, las medias de las variables observables deben ser iguales tanto en el grupo de tratamiento como en el grupo de control para poder luego estimar el impacto. Si existen diferencias significativas, el impacto podría estar sesgado. Como se observa en la siguiente tabla, ninguna de las variables, a excepción de la escolaridad, presenta diferencias significativas entre los grupos de tratamiento y control, lo cual garantiza que ambos grupos son similares en características observables como edad, estado civil, ubicación geográfica, etnia, ingreso, nivel de ocupación, entre otras. En el caso de la escolaridad, el grupo de control tiene 8.07 años promedio de escolaridad, mientras que el grupo de tratamiento tiene una escolaridad promedio de 8.10 años; la diferencia es de 0.56, la cual es significativa al realizar el test de medias. No obstante, al observar los intervalos de confianza de la variable en ambos grupos, estos se cruzan ampliamente, lo cual sugiere que tienen la misma distribución y por lo tanto son iguales: para controles [7.72 8.43] y para tratados [7.74 8.46].

**Tabla 6. Diferencias en línea base entre tratamiento y control**

	Grupo de control	Grupo de tratamiento	Diferencia
<b>Pichincha</b>	0.156	0.145	0.010
	0.013	0.021	0.025
<b>Jefe del hogar</b>	0.293	0.320	-0.027
	0.016	0.028	0.032
<b>Afiliación a la seguridad social</b>	0.156	0.135	0.021
	0.013	0.021	0.025
<b>Tipo de contratación permanente</b>	0.201	0.240	0.039
	0.014	0.026	0.028
<b>Años de escolaridad*</b>	8.668	8.102	0.566
	0.152	0.188	0.283
<b>Sierra</b>	0.405	0.349	0.056
	0.017	0.029	0.034
<b>Experiencia (al cuadrado)</b>	154.436	174.081	-19.645
	13.999	28.055	29.079
<b>Edad (al cuadrado)</b>	1644.514	1702.429	-57.916
	38.190	66.248	76.065
<b>Experiencia</b>	7.682	7.825	-0.143
	0.372	0.696	0.756
<b>Edad</b>	38.289	39.113	-0.824
	0.470	0.794	0.929

<b>Ingreso laboral</b>	159.301	153.546	5.756
	8.011	5.547	14.128
<b>Indígena</b>	0.037	0.036	0.001
	0.007	0.011	0.013
<b>Tamaño del hogar</b>	3.520	3.487	0.032
	0.054	0.091	0.107
<b>Afro ecuatoriano</b>	0.065	0.076	-0.011
	0.009	0.016	0.018
<b>Horas trabajadas al mes</b>	151.576	158.524	6.948
	3.482	5.403	6.755
<b>Casado</b>	0.260	0.222	0.039
	0.015	0.025	0.030
<b>Ocupación</b>	0.854	0.851	0.003
	0.012	0.022	0.025
<b>Imbabura</b>	0.041	0.025	0.015
	0.007	0.010	0.013

leyenda: b(coeficiente)/error estándar

### 6.3. Evaluación del impacto

En este trabajo, se evalúa el impacto de la equiparación del salario de las empleadas domésticas al salario mínimo que se estableció oficialmente en 1 de enero de 2010. Se estima el cambio en varios resultados del mercado laboral como: ingreso, empleo, horas trabajadas, afiliación a la seguridad social y tipo de contratación.

Para todas las estimaciones, tanto en diferencias simples, como para la doble diferencia, se realizan cuatro especificaciones, incluyendo distintas variables de control, las cuales se detallan en la siguiente tabla:

**Tabla 7. Especificaciones de las estimaciones**

<b>Especificación 1</b>	<b>Especificación 2</b>	<b>Especificación 3</b>	<b>Especificación 4</b>
Variable de tratamiento o especificación de doble diferencia (T, t y T_t) **.	Variable de tratamiento o especificación de doble diferencia (T, t y T_t).	Variable de tratamiento o especificación de doble diferencia (T, t y T_t).	Variable de tratamiento o especificación de doble diferencia (T, t y T_t).
	Características del individuo: edad (cuadrado), escolaridad, etnia, estado civil, si es jefe del hogar.	Características del individuo: edad (cuadrado), escolaridad, etnia, estado civil, si es jefe del hogar.	Características del individuo: edad (cuadrado), escolaridad, etnia, estado civil, si es jefe del hogar.
		Variable de ubicación geográfica: Pichincha e Imbabura)	Variable de ubicación geográfica: Pichincha e Imbabura)
			Variable de tamaño del hogar

\*\* : *Para diferencia simple*: T=año; *Para doble diferencia*: T=dummy empleadas domésticas; t=tiempo; T\_t=variable de interacción

Una vez construido el grupo de control, se estima el impacto a través de la doble diferencia, detallada en la sección anterior de la metodología. No obstante, primero se estima el cambio en las variables mencionadas, únicamente en los tratados entre los dos años 2009 antes de la política, y 2010 después de la política (diferencia simple sin tomar en cuenta el grupo de control).

### **6.3.1. Impacto a través de doble diferencia**

Se realizan varias estimaciones como ya se mencionó antes; además, primero se realiza un test de medias como estimación inicial, posteriormente se calcula el impacto DD con regresión y finalmente el impacto DD con efectos fijos. Los controles incluidos en cada especificación están detallados en la Tabla 4.

Cabe mencionar que también se mide el impacto con diferencias simples en los grupos de tratamiento (T) y control (C), creados a través del PSM obteniéndose los mismos resultados al estimar con la muestra completa, lo que muestra que la composición del grupo de tratamiento se mantuvo similar luego de la estimación del Propensity Score Matching.

Por otro lado, para corregir el hecho de que las estimaciones a través de MCO tienen como supuesto el de normalidad, se utiliza el bootstrap; ya que la mayoría de variables no son normales. Es por esto que todas las estimaciones presentadas están corregidas, no obstante el nivel de significancia y el signo del impacto se mantuvo igual a la estimación sin corrección.

#### **6.3.1.1. Impacto en el empleo**

Para el cálculo del impacto en el empleo, la variable dependiente es una dummy que es igual a 1 si está ocupado y 0 caso contrario. Como se observa en la tabla, no se encuentra impacto en el empleo con la doble diferencia. Esto se da debido a que tanto en el grupo de control como en el de tratamiento, el nivel de empleo crece del 2009 al 2010. Es decir, el incremento en el empleo fue generalizado en toda la economía, por lo que el impacto no se debió a la política y el estimador DD no es significativo.

**Tabla 8. Impacto en el empleo**

	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3	Especificación 4
<b>Impacto en el empleo medido con doble diferencia</b>				
T_t (tiempo-tratados)	-0.0308	-0.0284	-0.0290	-0.0291
	0.0310	0.0307	0.0305	0.0306
<b>Impacto en el empleo medido con doble diferencia y efectos fijos</b>				
T_t (tiempo-tratados)	-0.0308	-0.0298	-0.0298	-0.0298
	0.0373	0.0383	0.0383	0.0383
N doble diferencia	2170	2170	2170	2170

leyenda: b(coeficiente)/error estándar

### 6.3.1.2. Impacto en las horas trabajadas

Las horas trabajadas se calculan sumando las horas a la semana que los individuos dedican a distintas actividades remuneradas, luego se las aproxima a un cálculo mensual.

En primer lugar, cabe mencionar que las horas trabajadas se redujeron en ambos grupos (tratamiento y control) al pasar del año 2009 al 2010, por lo que nuevamente, al momento de estimar el impacto a través de la doble diferencia, este no es significativo. Es decir, el incremento salarial para las empleadas domésticas no tuvo efecto en el empleo, ni en las horas trabajadas. La reducción de horas trabajadas entre el año 2009 y 2010 se explica por los cambios en la dinámica de contratación mencionados anteriormente: los empleadores muchas veces no pueden asumir este incremento en el costo y prefieren contratar a la trabajadora a tiempo parcial o solo para tareas específicas, reduciendo su jornada laboral. Además, para evitar trámites relacionados a la afiliación, también prefieren mantener este tipo de informalidad en base a trabajos ocasionales. Sin embargo, en el grupo de control, de trabajadoras con similares características, también se redujeron las horas trabajadas, lo cual indica que el efecto en el primer grupo no fue únicamente debido a la política, sino que la caída en horas fue generalizada en grupos similares.

**Tabla 9. Impacto en las horas trabajadas**

	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3	Especificación 4
<b>Impacto en horas trabajadas medido con doble diferencia</b>				
T_t (tiempo-tratados)	-5.9858	-4.4814	-4.5559	-4.5603
	9.1320	9.0692	9.0376	9.0395
<b>Impacto en horas trabajadas medido con doble diferencia y efectos fijos</b>				
T_t (tiempo-tratados)	-5.9858	-5.6824	-5.6824	-5.6824
	8.8507	9.0215	9.0215	9.0215
N doble diferencia	2170	2170	2170	2170

leyenda: b(coeficiente)/error estándar

### 6.3.1.3. Impacto en el ingreso

Debido a la reducción en las horas trabajadas, el ingreso también se reduce, no obstante, el impacto negativo, se mantiene al momento de estimar la doble diferencia.

El impacto en el ingreso, se lo midió en logaritmos y a nivel, dando como resultado un impacto negativo en todas las especificaciones con logaritmos. En el ingreso nominal, no se encontró impacto significativo.

Como se observa, para el logaritmo del ingreso laboral, el impacto negativo se mantiene en todas las especificaciones al 95% de confianza; y además al momento de estimar mediante efectos fijos. Esto demuestra que la reducción de horas trabajadas significó una reducción mucho mayor de ingresos en las empleadas domésticas que en los controles. Es decir, a pesar que la reducción de horas se da en ambos grupos, la reducción en los ingresos es mucho mayor en las trabajadoras domésticas.

**Tabla 10. Impacto en el ingreso (logaritmo)**

	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3	Especificación 4
<b>Impacto en el ingreso laboral (logaritmo) medido con doble diferencia</b>				
T_t (tiempo-tratados)	-0.4685	-0.4354	-0.4418	-0.4420
	0.2159	0.2151	0.2126	0.2127
<b>Impacto en el ingreso laboral (logaritmo) medido con doble diferencia y efectos fijos</b>				
T_t (tiempo-tratados)	-0.4685	-0.4195	-0.4195	-0.4195
	0.2215	0.2248	0.2248	0.2248
N doble diferencia	2170	2170	2170	2170

leyenda: b(coeficiente)/error estándar

No obstante, hay que tomar en cuenta que para interpretar el resultado en logaritmos, se requiere de una transformación de la variable dependiente, ya que lo que

se estima es  $E[\ln Y|X]$ , sin embargo, lo que se busca es obtener el impacto sobre  $E[Y|X]$ . Además,  $\exp\{E(\ln Y)\} \neq E(Y)$ , sino que la equivalencia correcta es:  $\ln Y = X'\beta + \mu \rightarrow Y = \exp(X'\beta)E[\exp(\mu)]$ , por lo tanto:  $E(Y|X) = \exp(X'\beta)E\{\exp(\mu)\}$ , en donde  $E\{\exp(\mu)\}$ , puede ser estimado mediante  $N^{-1} \sum_{j=1}^N \exp(\hat{\mu}_j)$  (Cameron y Trivedi, 2009: 103). Lo que se puede afirmar, es el impacto negativo en el ingreso.

### 6.3.1.4. Impacto en la afiliación a la seguridad social

En primer lugar, la variable para la seguridad social, es una dummy igual a 1 si está afiliado al IESS, ISSFA o ISSPOL; y 0 caso contrario.

De esta manera, para la seguridad social, el impacto no es significativo, lo que indica que, al igual que en el empleo, la mejora o el incremento en el número de afiliados a la seguridad social, fue generalizado entre todas las categorías de ocupación, por lo que no se puede afirmar que fue únicamente en el grupo de las empleadas domésticas debido a la política.

**Tabla 11. Impacto en la afiliación a la seguridad social**

	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3	Especificación 4
<b>Impacto en la afiliación a la seguridad social medido con doble diferencia</b>				
T_t (tiempo-tratados)	-0.0009	0.0077	0.0055	0.0054
	0.0362	0.0359	0.0348	0.0349
<b>Impacto en la afiliación a la seguridad social medido con doble diferencia y efectos fijos</b>				
T_t (tiempo-tratados)	-0.0009	0.0010	0.0010	0.0010
	0.0284	0.0285	0.0285	0.0285
N doble diferencia	2170	2170	2170	2170

leyenda: b(coeficiente)/error estándar

### 6.3.1.5. Impacto en el tipo de contratación

La variable para tipo de contratación, nuevamente es una dummy igual a 1 si el tipo de contratación es permanente o estable y 0 si se tratan de contratos ocasionales o por hora.

Tomando en cuenta el impacto negativo en horas trabajadas, lo que se espera es que el impacto también sea negativo para el tipo de contratación permanente. No obstante, existe un impacto positivo en el tipo de contratación permanente al momento de estimar con efectos fijos y doble diferencia. Esto podría explicarse con el hecho de que hubo migración de las empleadas domésticas en línea base hacia otros sectores en el año siguiente, en donde fueron contratadas a tiempo completo. Como se describe en la

sección anterior, apenas un 56% de las empleadas domésticas en línea base continuaron siendo empleadas domésticas en el 2010

**Tabla 12. Impacto en el tipo de contratación**

	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3	Especificación 4
<b>Impacto en el tipo de contratación permanente medido con doble diferencia</b>				
T_t (tiempo-tratados)	0.0668	0.0782	0.0753	0.0753
	0.0429	0.0432	0.0414	0.0415
<b>Impacto en el tipo de contratación permanente medido con doble diferencia y efectos fijos</b>				
T_t (tiempo-tratados)	0.0668	0.0664	0.0664	0.0664
	0.0457	0.0462	0.0462	0.0462
N doble diferencia	2170	2170	2170	2170

leyenda: b(coeficiente)/error estándar

Para corroborar este supuesto, se estima el impacto en la migración de empleadas domésticas hacia otros sectores. Así, se genera una variable dummy igual a 1 si la trabajadora doméstica cambió de sector para el año 2010 y 0 si permaneció siendo empleada doméstica en el 2010. El resultado obtenido fue positivo, es decir, la política efectivamente generó una migración de empleadas domésticas hacia otros sectores, en donde posiblemente cambiaron su tipo de contratación a permanente, pero con más bajos salarios.

**Tabla 13. Impacto en la migración hacia otros sectores**

	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3	Especificación 4
<b>Impacto en la migración entre sectores medido con doble diferencia</b>				
T_t (tiempo-tratados)	0.4058	0.4048	0.4046	0.4043
	0.0318	0.0320	0.0319	0.0319
N doble diferencia	1085	1085	1085	1085

leyenda: b(coeficiente)/error estándar

#### 6.4. Resumen de resultados

En base a los resultados obtenidos, se puede decir que la política del incremento salarial en las empleadas domésticas no tuvo un impacto negativo en el empleo, ni a través de las horas trabajadas. En ambos grupos, tratamiento y control, hubo una mejora en el

nivel de empleo y una reducción de horas trabajadas, por lo que no se puede atribuir estos cambios a la política implementada.

Por otro lado, si se tiene un impacto negativo en el ingreso laboral; sin embargo, el resultado común de acuerdo a la literatura es que los salarios se incrementen, al menos para aquellos trabajadores que ganan cerca del salario mínimo. No obstante, tomando en cuenta la teoría, al existir dos sectores, uno formal y otro informal, como es el caso de la economía ecuatoriana, se tiene que el establecimiento del salario mínimo provoca una migración de trabajadores del sector formal al informal, por lo que aumenta la oferta laboral en ese sector y por ende los salarios disminuyen. Esto a su vez se corrobora con los resultados obtenidos en el tipo de contratación. Hubo un impacto positivo en el tipo de contratación permanente, y además un impacto positivo al momento de analizar la migración de las trabajadoras hacia otros sectores. Las trabajadoras domésticas pasaron a ocuparse en otros empleos en donde fueron contratadas a tiempo completo. Para la afiliación a la seguridad social, no se encontró impacto.

#### **6.5. Limitaciones del modelo**

Las limitaciones que tiene la metodología aplicada para el cálculo del impacto son varias y es necesario mencionarlas. En primer lugar, está el supuesto de normalidad que se considera al momento de estimar el impacto, generando un sesgo en los resultados, por lo que, como se especificó anteriormente, se aplica una corrección mediante bootstrap.

Por otro lado, al momento de realizar el emparejamiento para generar el grupo de control, algunos tratados se caen debido a que no entran en la región common support, lo cual también podría generar algún tipo de sesgo. No obstante, al momento de calcular el impacto a través de diferencias simples con el nuevo grupo de tratados (275 empleadas domésticas), los signos y magnitudes de los coeficientes se mantienen y son similares a los estimados con la muestra completa (287 empleadas domésticas), lo que indica que la composición del grupo de tratados mantiene sus características iniciales.

No obstante, a pesar de estas limitaciones, los resultados son consistentes en cuanto a signo y magnitud dentro de las distintas especificaciones, lo cual indica la robustez de los resultados.

## CAPÍTULO VII

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.1. Conclusiones

Como primer punto cabe mencionar que no existe un consenso tanto a nivel teórico como empírico, de los efectos de políticas salariales en los resultados del mercado laboral (empleo, salarios, afiliación a la seguridad social); sino que más bien, estos difieren de acuerdo a las características de los mercados en los distintos países, por lo que es imposible la generalización de resultados.

Por otro lado, el mercado laboral ecuatoriano está caracterizado por un alto grado de informalidad (51%) dentro de la población económicamente activa, lo que ocasiona una fragmentación del mismo que dificulta una cobertura completa de las leyes. Muchos trabajadores se encuentran fuera de las relaciones laborales formales, sea voluntariamente o involuntariamente, lo que en cierta manera genera pérdidas en la productividad de los mismos ya que no tienen ningún incentivo para esforzarse en empleos en los que no se les ofrece ningún tipo de garantía. Además, la calidad del empleo también se reduce ya que los empleadores tampoco tienen incentivos de invertir en capital humano ni en ofrecer unas condiciones laborales decentes a su empleados.

El segmento de las empleadas domésticas, tanto a nivel latinoamericano como a nivel del Ecuador, es uno de los que presenta más precariedad y abuso en cuanto a las condiciones laborales. Es así que, los salarios son los más bajos dentro de las otras categorías de ocupación; las jornadas laborales son inestables y no están reguladas, y además, no se les ofrece ninguna garantía ya que la tasa de afiliación a la seguridad social es muy baja.

Además, el mayor problema para estos abusos, es el bajo cumplimiento y las escasas leyes que regulan el mercado laboral de este sector. Esto se da por varios motivos, en primer lugar está la informalidad existente dentro del sector, que permite evadir el cumplimiento de las leyes. Por otro lado, la propia percepción de este tipo de trabajo por parte de empleadores como de las mismas empleadas, hace que no sea valorado adecuadamente, ya que es concebido como una actividad que requiere de poca preparación de los trabajadores, que en su mayor parte es ejercida por mujeres pobres y

que muchas veces se lo toma como actividades de cuidado basadas en un estrecho vínculo familiar, distorsionando la relación laboral normal.

Aparte de la falta de cumplimiento por la equivocada percepción, la discriminación y la poca valoración que se le da a este tipo de trabajo; está la imposibilidad de ejercer un control eficiente para el cumplimiento de la legislación en este segmento del mercado laboral. Es casi imposible la fiscalización, ya que esta debería realizarse al interior del hogar, violando la privacidad del mismo; por lo que el control queda a cargo de la familia empleadora.

En cuanto a la política a evaluarse, se puede decir que no ha tenido el efecto esperado, ya que a pesar de que no ocasionó pérdidas de empleo ni redujo las horas trabajadas en comparación con los cambios en el grupo de control, si existe un impacto negativo en el ingreso de las mismas, lo cual se atribuye a que la reducción de las horas trabajadas del 2009 al 2010 significó pérdidas mucho mayores en ingresos en los tratados que en los controles. Además, se observa un impacto positivo en el tipo de contratación permanente, lo cual muestra una mejora en este grupo de trabajadoras, pero que sin embargo pudo deberse a migración entre sectores, en donde pasaron a ocuparse a tiempo completo. Esta última afirmación se corrobora al estimar el impacto en la transición que tuvieron las empleadas domésticas en línea de base, dando como resultado un impacto positivo. En la afiliación a la seguridad social no se registró ningún impacto.

Los resultados obtenidos pueden explicarse a la luz de los modelos con dos sectores descritos en la sección teórica, ya que se da una reducción de ingresos del sector informal, que en este caso engloba a las empleadas domésticas; no obstante no hay impacto en el empleo. Los resultados de la reducción de ingresos se basan en la migración de trabajadoras del sector formal al informal, lo que genera un incremento de la oferta laboral en este sector y por ende una reducción de los salarios.

## 7.2.Recomendaciones

Como indican los resultados, debido a las características del mercado laboral del servicio doméstico, la política de incremento salarial para las trabajadoras, la cual se realizó con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el nivel de vida de las mismas, no tuvo el impacto esperado. Por lo que es necesario analizar los puntos débiles de esta categoría de ocupación, de manera que se puedan delinear políticas conjuntas enfocadas al tema legal, garantizando condiciones laborales dignas, pero sin descuidar el nivel de cumplimiento de control de la legislación establecida.

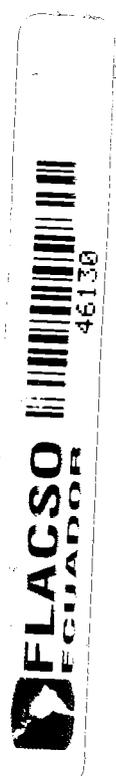
Además, es necesario un cambio de concepción, por parte de la sociedad, de este tipo de trabajo, ya que sufre de problemas de discriminación tanto por pertenecer a los segmentos más pobres de la población, como por estar conformado en su mayor parte por mujeres. Es así que se debe promover la igualdad de género y según etnia; además, valorar correctamente este tipo de trabajo concientizando tanto a empleadores como a las propias trabajadoras.

Un punto importante, es la difusión de la información, acerca de las leyes y de los derechos y obligaciones de los empleadores y de las trabajadoras. Muchas veces ambas partes desconocen la ley o no exigen sus derechos por temor a represalias. Un aporte importante es el del Ministerio de Relaciones Laborales, que ha emprendido campañas de difusión de la información acerca del trabajo doméstico digno, con múltiples campañas a nivel nacional.

Cabe mencionar que este es un primer esfuerzo de medir el impacto de una política salarial implementada en el país, por lo que también se motiva a la realización de futuros trabajos enfocados a analizar el mercado laboral ecuatoriano, el cual adolece de ciertos problemas estructurales.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Agenda de competitividad y productividad, 2003. Indicadores de competitividad: apertura comercial y capital humano. Banco Central del Ecuador.
2. Alaniz, E., Gindling, TH & Terrell, K., 2011. The impact of minimum wages on wages, work and poverty in Nicaragua. *Labour Economics*.
3. Alatas, V. & Cameron, L.A., 2007. Impact of Minimum Wages on Employer in a Low-Income Country: A Quasi-Natural Experiment in Indonesia, *The. Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 61, pág.201.
4. Andalón, M., 2008. Minimum wages in Kenya. IZA Discussion Paper No. 3390.
5. Baker, M., Benjamin, D. & Stanger, S., 1999. The highs and lows of the minimum wage effect: A time-series cross-section study of the Canadian law. *Journal of Labor Economics*, 17(2), págs.318–350.
6. Bell, L.A., 1997. The impact of minimum wages in Mexico and Colombia. *Journal of labor Economics*, 15(S3), págs.102–135.
7. Boeri, T., Garibaldi, P. & Ribeiro, M., 2011. The Lighthouse Effect and Beyond. *Review of Income and Wealth*, 57, pág.S54–S78.
8. Bosch, M. & Manacorda, M., 2010. Minimum wages and earnings inequality in urban Mexico. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(4), págs.128–149.
9. Brown, C.C., Gilroy, C. & Kohen, A.I., 1982. *The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment: A Survey*, National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
10. Burga, C., 2003. Re-evaluando Projoven: propensity score matching y una evaluación paramétrica. Lima, CIES.
11. Cameron, A. y Trivedi, 2009. *Microeconometrics using stata*.
12. Cano, D., 2010. *Regresión laboral en el Ecuador y sus consecuencias: gobierno de Rafael Correa*.
13. Card, D. & Krueger, A.B., 1993. *Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania*, National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.



14. Card, D., 1991. Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987-89, National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
15. Código del Trabajo
16. Constitución de la república del Ecuador (2008)
17. Dickens, R., Machin, S. & Manning, A., 1999. The effects of minimum wages on employment: Theory and evidence from Britain. *Journal of Labor Economics*, 17(1), pág.1-22.
18. Dickens, R., Machin, S. & Manning, A., 1999. The effects of minimum wages on employment: Theory and evidence from Britain. *Journal of Labor Economics*, 17(1), págs.1-22.
19. Feliciano, Z.M., 1998. Does the minimum wage affect employment in Mexico? *Eastern Economic Journal*, 24(2), págs.165-180.
20. Freeman, A.C. & Freeman, R.B., 1991. Minimum Wages in Puerto Rico: Textbook Case of a Wage Floor?, National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
21. Friedman, M., 1977. Nobel lecture: Inflation and unemployment. *The Journal of Political Economy*, págs.451-472.
22. Gindling, T. & Terrell, K., 2007. Minimum Wages and the Welfare of Different Types of Workers in Honduras.
23. Gindling, T.H. & Terrell, K., 2005. The effect of minimum wages on actual wages in formal and informal sectors in Costa Rica. *World Development*, 33(11), págs.1905-1921.
24. Gramlich, E.M., Flanagan, R.J. & Wachter, M.L., 1976. Impact of minimum wages on other wages, employment, and family incomes. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1976(2), pág.409-461.
25. Hertz, T., 2005. The Effect of Minimum Wages on the Employment and Earnings of South Africa's Domestic Service Workers.
26. Jones, P., 1998. The impact of minimum wage legislation in developing countries where coverage is incomplete. *The Centre for the Study of African Economies Working Paper Series*, pág.66.

27. Khamis, M., 2008. Does the Minimum Wage Have a Higher Impact on the Informal Than on the Formal Labor Market?: Evidence from Quasi-Experiments, IZA Bonn., Germany.
28. Kristensen, N. & Cunningham, W., 2006. Do minimum wages in Latin America and the Caribbean matter? Evidence from 19 countries. *World*.
29. Lemos, S., 2005a. Minimum wage policy and employment effects: evidence from Brazil. *Economia*, 5(1), págs.219–266.
30. Lemos, S., 2005b. Political variables as instruments for the minimum wage. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 4(1), pág.16.
31. Lemos, S., 2007. Minimum wage effects across the private and public sectors in Brazil. *Journal of Development Studies*, 43(4), págs.700–720.
32. Lustig, N.C. & McLeod, D., 1997. Minimum wages and poverty in developing countries: some empirical evidence. *Labor markets in Latin America: combining social protection with market flexibility*.
33. Machin, S. & Manning, A., 1993. Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the UK Wages Councils, *The Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 47, pág.319.
34. MacIsaac, D. & Rama, M., 1997. Determinants of hourly earnings in Ecuador: the role of labor market regulations. *Journal of Labor Economics*, 15(S3), págs.136–165.
35. Maloney, W. & Mendez, J., 2004. Measuring the impact of minimum wages. Evidence from Latin America, University of Chicago Press.
36. Mincer, J., 1974. Unemployment effects of minimum wages, National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
37. Montenegro, C.E., 2004. Who benefits from labor market regulations? Chile, 1960–1998, University of Chicago Press.
38. Mortensen, D.T., 1970. Job search, the duration of unemployment, and the Phillips curve. *The American Economic Review*, 60(5), págs.847–862.
39. Neumark, D. & Wascher, W., 1992. Employment effects of minimum and subminimum wages: panel data on state minimum wage laws. *Industrial and Labor Relations Review*, págs.55–81.

40. Neumark, D., Cunningham, W. & Siga, L., 2006. The effects of the minimum wage in Brazil on the distribution of family incomes: 1996-2001. *Journal of Development Economics*, 80(1), págs.136-159.
41. OIT, 2011. El trabajo doméstico remunerado en América latina y el Caribe. Notas OIT
42. Ozturk, O.D., 2006. Employment effects of minimum wages in inflexible labor markets. MPRA Paper.
43. Phillips, A.W., 1958. The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-19571. *Economica*, 25(100), págs.283-299.
44. Porras, A., 2010. Las reformas laborales en el Ecuador.
45. Rebitzer, J.B. & Taylor, L.J., 1995. The consequences of minimum wage laws: Some new theoretical ideas. *Journal of Public Economics*, 56(2), pág.245-255.
46. Registro Oficial N° 105, 11 de enero de 2010
47. Sasso, Jimena. La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras (Cifras), En: *Actuar en mundos plurales. Boletín de Análisis de Políticas Públicas*, Quito: FLACSO sede Ecuador, (no.6, enero 2011): pp. 19-21
48. Shahidur, K et al. (2010). *Handbook on Impact Evaluation. Quantitative Methods and Practices*
49. Strobl, E. & Walsh, F., 2003. Minimum Wages and Compliance: The Case of Trinidad and Tobago\*. *Economic Development and Cultural Change*, 51(2), págs.427-450. Texas: Stata Press. 692 p.
50. Valenzuela, M, s.r. Trabajo doméstico remunerado en América Latina
51. Valenzuela, M.E., Mora, C. & Organization, I.L., 2009. Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente, Organización Internacional del Trabajo.
52. Welch, F., 1974. MINIMUM WAGE LEGISLATION IN THE UNITED STATES\*. *Economic Inquiry*, 12(3), pág.285-318.