

SARA
WONG

Es catedrática de la Escuela de Negocios Espae, entidad que se encarga de elaborar en Ecuador el Global Entrepreneurship Monitor (GEM).

“Bajar costos laborales no será suficiente”

AMELIA ANDRADE / EXPRESO

EL CONTEXTO

Las reformas al Código Laboral enmarcadas en el acuerdo entre Ecuador el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha puesto a debatir a trabajadores y empleadores. Uno de los puntos que mayor controversia ha generado es el de elevar el tiempo de prueba de 90 días a 3 años.

LISBETH ZUMBA R.
Zumbal@granasa.com.ec

■ GUAYAQUIL

Desde la academia se debaten y se sugieren ideas para caminar hacia una reforma laboral que incentive la generación de empleo. El pedido es que los cambios sean integrales.

– **¿Qué tan importantes son los nuevos negocios en la generación de empleo?**

– Para generar empleo depende mucho de las condiciones favorables que las empresas tengan, depende también del mercado al que se apunta y al tipo de industria (agrícola, manufactura, servicios...). Pero según datos del GEM, el emprendimiento por el que ha sido “campeón” Ecuador, se da por necesidad y así difícilmente se abren nuevas plazas de trabajo.

– **Se está proponiendo un contrato laboral que permitiría que los nuevos negocios no tengan que pagar indemnización a sus empleados, en caso de tener problemas dentro de 3 años. Cómo ve esto?**

– Tiene sentido ese tiempo. En el país muchos negocios cierran a los 2, 3 años y eso sería una ayuda.

– **Sin embargo, desde afuera esta propuesta es vista como una precarización laboral.**

– La propuesta contempla que la persona que se contrata tendrá todos los beneficios de ley. Entonces, por ese lado ya se habla de empleo formal no precarizado. El cierre de empresas no debe ser costoso y no debería causar estigmas económicos o sociales en quienes emprenden y no logran salir adelante. En ese caso, debe haber un sistema de apoyo para la reconversión de estas empresas y trabajadores.

– **¿Y en qué debe consistir?**

– Me refiero a la reconversión



de los individuos, llámese empleados o dueños de negocios. A través de facilitar una educación continua y/o entrenamientos. Creando nuevas habilidades técnicas. Se debe trabajar en un entrenamiento para una mayor adopción de tecnologías nuevas.

La creación de habilidades ‘softs’ son fundamentales para incrementar la productividad.

– **¿Qué peso llega a tener para un nuevo negocio la carga laboral?**

– Eso depende del aprovechamiento o no de las posibilidades de tecnificación. Por ejemplo, en el sector agrícola, dependiendo del cultivo, fácilmente puede representar de un 30 a 60 %. De ahí que la importancia de aliviar la carga no es solo para los nuevos.

– **¿Cómo está el país, frente a otros países de la región?**

– No está necesariamente entre los países con mayor carga. La diferencia entre los costos del

trabajo para el empleador y el correspondiente salario neto para el empleado entre los países de América Latina y el Caribe sugiere que el peso por impuestos sobre el trabajo en Ecuador es relativamente bajo: con 18,5 %, más bajo que el promedio de la región de 21,7 %. Pero si se revisa esa misma carga, en costos de despidos, el país sí está entre los primeros, según varios rankings mundiales (Doing Business del Banco Mundial, RCG del FEM, etc).

– **¿Y el restar costos laborales es suficiente?**

– No lo es. Hay otros temas como propiedad intelectual, financiamiento, adopción tecnológica, innovación, búsqueda de mercados, en los cuales estamos rezagados.

– **¿Por dónde empezar?**

– Primero se debe buscar la competitividad laboral que comprende las mejoras en productividad. Para esto tiene que haber un programa integral que contemple mejoras en la educación y entrenamiento. La creación de habilidades “soft” (comunicación, trabajo en equipo, analíticas, etc.) son fundamentales para incrementar la productividad.