



TRABAJOS FINALES DE MAESTRÍA

MDTH20160930-01

Despido Intempestivo en Ecuador ¿Un freno a la Inversión Extranjera?

Propuesta de artículo presentado como requisito parcial para optar al
título de:

Magister en Dirección de Talento Humano

Por la estudiante:
Lhicie Mariella VELEZ CEDEÑO

Bajo la dirección de:
Jorge Enrique CALDERON SALAZAR

**Universidad Espíritu Santo
Facultad de Postgrados
Guayaquil - Ecuador
Septiembre de 2016**

Despido intempestivo en Ecuador ¿Un freno a la Inversión Extranjera?

Unfair dismissal in Ecuador, a brake on Foreign Investment?

Lhicie Mariella VELEZ CEDEÑO¹
Jorge Enrique CALDERON SALAZAR²

Resumen

En los últimos años América Latina se encuentra en la búsqueda de una mayor inversión extranjera como una vía al crecimiento y desarrollo económico, sin embargo existen ciertos países que reciben dicha inversión en mayor cantidad frente a otros no tan privilegiados. El objetivo de esta investigación es realizar la evaluación de los costos de aplicar la legislación en materia de despido intempestivo y su afectación a la inversión extranjera en Ecuador. La metodología utilizada compara las leyes ecuatorianas y sus costos laborales en materia de despido intempestivo frente a los otros países integrantes de la Comunidad Andina de Naciones (CAN). Se realiza un análisis comparativo de los costos que debe asumir un empleador al tomar la decisión de despedir a un trabajador intempestivamente o sin justa causa, en los países estudiados. Finalmente dentro de las conclusiones se determina que Ecuador puede aplicar al menos un cambio importante en su legislación, similar al esquema que maneja actualmente Colombia.

Palabras clave:

Inversión Extranjera, mercado laboral, despido

Abstract

In recent years, Latin America is in search of greater foreign investment as a way to economic development, but there are certain countries receiving the investment in greater quantity than others less privileged. The objective of this paper is to evaluate the costs of dismissals and labor laws and its effects to foreign investment in Ecuador. The methodology used compares the Ecuadorian laws and labor costs in the area of unfair dismissal against the other member countries of Comunidad Andina de Naciones (CAN). A comparative analysis of the costs that an employer takes to make to dismiss a worker was done, for the studied countries. Finally as a conclusion Ecuador can apply at least one important change in the labor laws, similar to the currently used Colombian scheme.

Key words

Foreign Investment, Labor market, Dismissal

Clasificación JEL
JEL Classification

J08, J41

¹ Economista, Universidad Católica de Guayaquil – Ecuador. E-mail lmvelez@uees.edu.ec.

² Economista, Magister en Administración de Empresas, Profesor Universidad Espíritu Santo. Ecuador. Email: jecalder@uees.edu.ec

INTRODUCCIÓN

Luego de la crisis financiera y laboral que, en 2008 afectó al mundo entero, y principalmente a Estados Unidos y Europa, han sido varios los países que revisaron sus legislaciones laborales para intentar flexibilizarlas con el fin de que, las barreras al contratar y despedir se vayan minimizando y de esta forma obtener un mercado laboral más atractivo para la Inversión Extranjera y también más activo, que permita crecer en las expansiones económicas y se ajuste rápidamente en las recesiones; y en consecuencia, lograr mayor eficiencia de los trabajadores de dicha sociedad (Miguel, 2012).

En esta temática, Velásquez (2005) en su estudio sobre el costo esperado asociado al término de un contrato laboral y tomando información de varios países, muestra que los principales costos en América Latina se derivan de la existencia de indemnizaciones por despido, con cerca de cinco salarios mensuales más que el resto de países del estudio; lo cual tendría efectos negativos sobre el empleo, aumentaría la rotación laboral y afectaría la duración del desempleo en ésta región. En cambio, los otros países considerados en el estudio tienen su mayor costo en el Pre-aviso, que representa menos de un salario mensual.

Ahora bien, en la Comunidad Andina de Naciones (CAN) existen legislaciones que también protegen al trabajador en situaciones de despido. En consecuencia, este trabajo reúne información sobre las legislaciones de los cuatro países integrantes de la CAN, para analizar y determinar los costos que tendría que asumir un empresario al tomar la decisión de despedir a un trabajador de forma intempestiva. El objetivo finalmente es tener una referencia del nivel de protección que goza un trabajador en una situación de despido en Ecuador frente a sus pares de la comunidad y desarrollar una propuesta de mejora en las leyes laborales vigentes.

Desde la década de los noventa existen intensas discusiones sobre los costos laborales relacionados con la rigidez de la normativa legal de un país. Ibarra (2010) resalta la gran cantidad de estudios e informes sobre los efectos que se derivan de la Legislación de Protección al Empleo, generalizando que rasgos excesivamente protectores pueden ocasionar limitaciones a la creación de empleo; y en contraste, regulaciones flexibles colaboran a que las empresas puedan adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado laboral y adaptar su plantilla en función de las alteraciones en la demanda de productos. Finalmente Ibarra (2010) concluye que las economías latinoamericanas en

general, presentan mercados de trabajo con un grado de rigidez relativamente mayor que otras economías del mundo.

Por otro lado, uno de los graves problemas conocidos en las organizaciones son aquellas personas que no realizan bien su trabajo, o que podrían ser reemplazadas por otras que lo harían mejor; no retrasar la destitución se convierte en una de las responsabilidades del líder cuando se llega a la conclusión de que es lo que corresponde hacer (Regent, 2012).

Es por lo anteriormente expuesto relevante de conocer los costos al despedir a un colaborador, pues es una decisión que el líder de la organización debe tomar oportunamente, y con base en esta información es importante determinar la situación del Ecuador frente a los países vecinos, por lo cual la presente investigación cuenta con varios objetivos.

Como objetivo central del presente trabajo está la evaluación de los costos de aplicar la legislación en materia de despido intempestivo y su afectación a la Inversión Extranjera en Ecuador.

Los objetivos específicos se describen a continuación:

- 1.- Comprender los conceptos de Inversión Extranjera, Flexibilización Laboral, Costos Laborales y Despido Intempestivo y sus acepciones en el contexto del trabajo.
- 2.- Comparar las legislaciones de los cuatro países integrantes de la Comunidad Andina de Naciones CAN y determinar similitudes y diferencias relacionadas al despido intempestivo.
- 3.- Comparar los costos laborales relacionados al cálculo del despido intempestivo de las legislaciones de los cuatro países miembros de la CAN.
- 4.- Revisar las leyes laborales en materia de despido intempestivo y realizar recomendaciones de cambios necesarios en Ecuador con base en los resultados obtenidos.

Se inicia con la investigación de conceptos relacionados a la inversión extranjera y su relación con temas laborales como flexibilización, costos, despido, etc. A continuación se recaba información sobre las legislaciones de los países de la CAN para analizarlas y poder determinar los costos que implica la terminación del contrato de trabajo por decisión del empleador. Finalmente se analizan los resultados obtenidos de los cálculos, se realiza una discusión al respecto y se

presentan las recomendaciones fruto de la investigación realizada.

Por otro lado, para elaborar las comparaciones de los despidos intempestivos de cada país se consideró una moneda base, en este caso el dólar, usando el tipo de cambio y salarios del 30 de Junio de 2016, para realizar este ejercicio se empleó un razonamiento deductivo.

MARCO TEÓRICO

Sapienza (2010) en su estudio sobre los países de Europa Central, del Este y del Sur, analizando información estadística del período 1990 – 2005, concluyó que la Inversión Extranjera Directa tiene una importancia crucial como variable explicativa del crecimiento de las economías en transición, junto con otras como el crecimiento previo del Producto Interno Bruto y el crecimiento de las exportaciones.

Asimismo, Dao (2008) indicó que el pobre desempeño en el mercado laboral de algunos países de Europa comparados con Estados Unidos obligaron a introducir reformas en el área de regulación laboral y beneficios, es así que Alemania con su reforma Agenda 2010 contribuye a la recuperación de la economía, con esta reforma que reduce costos laborales y provee incentivos para la participación en el mercado laboral, con positivos efectos en la economía.

Por su parte, Mogrovejo (2005) en su estudio sobre la Inversión Extranjera Directa en América Latina entre 1990 y 2003 evidenció que el 70,6 por ciento se distribuyó entre los países con mayor Producto Interno Bruto (PIB) de la región, es decir Brasil, México y Argentina. En el otro extremo, países como Haití, Honduras y Paraguay fueron los que recibieron en conjunto el 0,5 por ciento de la Inversión Extranjera Directa total. También es interesante comprobar que menos del 10 por ciento de la inversión extranjera corresponda a doce países, que incluye todas las economías centroamericanas y caribeños y a Ecuador, Bolivia, Paraguay y Uruguay.

En el mismo orden de ideas, Bolea (2015) en su estudio sobre la inversión extranjera en América Latina indicó que todos los países de esta región la necesitan, para lo cual es prioritario ser lo suficientemente atractivo para convencer a las empresas extranjeras de confiar en el país, lo cual se consigue ofreciendo seguridad legal y modernización.

En la misma línea, Franco (2001) revisó las tendencias regionales sobre inversión en Latinoamérica y concluye que una de las grandes barreras que perciben los inversionistas extranjeros es la persistente corrupción en

muchos países, así como otros problemas legales, sociales y microeconómicos como regulaciones inciertas, política patronal, regulaciones impositivas, regulaciones laborales y del medio ambiente, entre otras; y recomienda que los gobiernos enfrenten estas situaciones para lograr el incremento de la Inversión Extranjera Directa.

En cuanto al mercado laboral durante las últimas décadas, especialmente en Latinoamérica se comienza a utilizar palabras como flexibilidad y desregulación, con grandes debates sobre una mayor flexibilidad laboral necesaria para disminuir las tasas de desempleo. Además, la estrategia de política laboral es relevante porque los países latinoamericanos se tienen que ajustar a las condiciones de competencia mundial y sin tener el estándar de vida que tienen los países más desarrollados (Senbruch, 2006).

Por su parte Ibarra & González (2010) presentaron un amplio debate sobre la flexibilidad laboral y sus distintos conceptos a través del tiempo y el debate entre los partidarios que promueven una flexibilidad absoluta y radical sobre el mercado de trabajo con el objetivo de crear mayores plazas de trabajo y de esta forma lograr incrementar la competitividad de un país, similar a los países anglosajones Estados Unidos y Reino Unido como modelos altamente exitosos, en contraste existen también los defensores del también exitoso modelo europeo con menor flexibilidad laboral y que permite una mayor bilateralidad en las relaciones laborales de la organización. Finalmente Ibarra & González (2010) recomiendan que Latinoamérica debe buscar su propio modelo que contenga flexibilidad manteniendo algunos rasgos de protección social y laboral.

Ahora bien, el efecto en el mercado laboral de las Empresas Multinacionales en salarios puede ser analizado en el contexto que las mismas compañías negocian su salario con sus empleados, es así que este tipo de empresas descentralizan sus salarios y las decisiones de las relaciones con sus empleados, y hacen que sus demandas por trabajadores sean más elásticas que otras compañías. Estudios de los salarios pagados por Multinacionales sugieren que pagan más alto que sus pares locales, y lo hacen para obtener mejor calidad de trabajo (Caves, 2007).

Por otro lado, Zurita, Martínez, & Rodríguez (2009) comentaron que en 2008 se desencadenó la más grande crisis financiera y económica desde la Gran Depresión, cayendo grandes instituciones financieras y bancos de inversión, pero esta crisis rebasa la esfera de las finanzas, y su alcance fue mundial derivando en despidos masivos, cierres de empresas y caídas en la actividad económica de diferentes países. En

consecuencia, se afectó el mundo entero y principalmente Estados Unidos y Europa, luego de lo cual han sido varios los países que han revisado sus legislaciones laborales para intentar flexibilizarlas, con el fin de minimizar las barreras al contratar y despedir, en un cambiante mercado laboral (Miguel, 2012).

En este contexto, Zúñiga (2012) aportó que son los países que se encuentran profundamente inmersos en la globalización los que han adoptado la flexibilización en el plano laboral, encontrándola en salarios, en jornadas de trabajo, para reducir los derechos de la clase asalariada y en cuanto a las formas de terminación del vínculo laboral, entre otras. También argumenta que si bien se comprende que existen ciertas decisiones debido a las crisis empresariales, debería ser exigible que la empresa conserve una responsabilidad corporativa que disminuya el grado de afectación de aquellas personas que pierden su trabajo.

Asimismo, Martínez-Sánchez, Vela-Jiménez, & Pérez-Pérez (2009) realizaron un estudio donde concluyen que la implementación de determinadas prácticas de flexibilidad de recursos humanos puede ser rentable no solo en términos de mejoras de productividad sino que también contribuyen a la innovación de sus empresas.

Además, uno de los grandes problemas actuales relacionados con la crisis económica de los últimos años es la destrucción del empleo, que incrementó la tasa de desempleo de larga duración y un aumento del llamado desempleo juvenil; y otro aspecto preocupante es el incremento de la tasa de temporalidad, por lo que se atribuyen estas dolencias a la regulación del despido por causas objetivas, con lo cual se intenta que la empresa pueda ajustar rápida y eficientemente la cantidad de empleados a las diferentes situaciones por las que pasa en su vida económica (Miguel, 2012).

Por su parte, Lóyzaga de la Cueva (2010) argumentó que la lucha por la estabilidad laboral fue la bandera del movimiento obrero a nivel mundial y se presentó cuando el capitalismo se estableció como sistema productivo, los obreros asalariados luchan desde entonces por conquistar su estabilidad y no ser separados de su trabajo.

En la misma línea, Trejo (2011) indicó que la estabilidad en el empleo y la protección jurídica ante el despido individual, son derechos básicos de los trabajadores y ambos se encuentran regulados por diversas disposiciones de las leyes laborales, y también establecidos en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocido como "Protocolo de San Salvador", en el cual los Estados Partes se obligan a garantizar en sus legislaciones

nacionales la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y también señala que tendrán derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo.

Por su parte, Cockx & Van Der Linden, (2010, pág. 397) acotaron:

La globalización de la economía y la rápida evolución de las tecnologías y los sistemas de organización exigen hoy en día más flexibilidad. De ahí que las instituciones del mercado laboral hayan de reformarse de manera urgente para conciliar esta mayor flexibilidad con una seguridad suficiente para los trabajadores. Aunque la idea de la "flexiseguridad" no es nueva, hay opiniones distintas sobre cuál es el modelo institucional que debe traer consigo.

Ahora bien, en cuanto al despido, Brady (1993), señaló los cuatro fundamentos que pueden ocasionarlo, en términos generales son: desempeño insatisfactorio, conducta deficiente, falta de calificación para el empleo, y cambio de requisitos o eliminación del empleo. En este mismo orden, Zúñiga (2012) señaló que los despidos por necesidad de la empresa son aquellos que se realizan por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mas no por la voluntad del trabajador, esta figura jurídica permite a la empresa despedir a uno o más trabajadores.

Allard & Garot (2010) en su estudio sobre el impacto de la nueva legislación laboral en China que incluye una indemnización por despido que antes de dicha ley no estaba especificada y el pago se acordaba entre el empleador y el colaborador; entre otros rígidos cambios con la finalidad de proteger al trabajador, están haciendo que las empresas lo piensen dos veces antes de expandir su fuerza laboral, todo esto documentado con estudios que concluyen que existe una relación negativa entre costos laborales e Inversión Extranjera Directa.

En cuanto al despido, Nel (2014) indicó que debe realizarse de manera justa y por razones relacionadas con la conducta, o con la capacidad del empleado, o por requerimientos operacionales del empleador. También considera que no toda mala conducta merece un despido, y que existe una fina línea entre las conductas que lo merecen y aquellas que no; por lo que en algunos casos será necesaria la intervención de un juez para resolver la controversia.

Es importante resaltar la importancia de los costos de un despido, que convierten en reacios a los empresarios para contratar, pero también sucede que despiden menos, porque resulta

costoso. De tal forma, que el efecto neto es un empleo más estable que crece menos en las expansiones y en las recesiones se reduce menos; por lo tanto, se podría concluir que un menor costo de despido será una ventaja para un trabajador desempleado debido a que encontrará rápidamente un empleo, pues el empresario será menos reacio a contratar (Bentolilla & Jansen, 2012).

Por su parte, Velásquez (2005) en su estudio sobre el costo esperado asociado al término de un contrato tomando información de varios países, mostró que los principales costos en América Latina se derivan de la existencia de indemnizaciones por despido, con cerca de cinco salarios mensuales más que el resto de países del estudio; lo cual tendría efectos negativos sobre el empleo, aumentaría la rotación laboral y afectaría la duración del desempleo en ésta región. En cambio, los otros países considerados en el estudio tienen su mayor costo en el Pre-aviso, que representa menos de un salario mensual.

En este sentido, Freyens (2010) afirmó que los analistas del mercado de trabajo escuchan constantemente juicios muy duros sobre las consecuencias socioeconómicas de las normas de protección del empleo y los costos que imponen a las empresas en caso de despido, y los perjudiciales que estos costos pueden ser para la creación de nuevos puestos de trabajo. Finalmente las empresas dudan más en contratar a trabajadores que pueden resultar conflictivos o no rendir y que luego deben despedir con leyes muy estrictas.

En lo atinente a esta temática Pagés & Montenegro (2007) en su trabajo sobre los cambios en las leyes laborales chilenas basado en información obtenida de encuestas anuales sobre los costos relativos de despedir trabajadores jóvenes versus trabajadores viejos; concluyeron que los resultados obtenidos dan apoyo a las reformas destinadas a reducir el vínculo entre la indemnización por despido y el tiempo de permanencia en el puesto. Para reducir este vínculo sugieren una indemnización por despido plana, con la reducción de la cantidad máxima que un trabajador puede recibir como indemnización por despido; o con la reducción de la tasa con la cual dicha indemnización aumenta con la antigüedad laboral. Con esto aseguran existiría una expansión en las tasas de empleo de los jóvenes.

En consecuencia, la creación de legislación relacionada con el despido intempestivo es una de las características de la protección al empleo en muchos países, tal como lo menciona Mora (2005), la misma que influye en la conducta tanto

de trabajadores como de empleadores. En cuanto a las últimas publicaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (2014) muestran que 28% de los trabajadores a escala mundial es potencialmente elegible para este tipo de prestaciones en caso de desempleo; las amplias diferencias regionales en esta materia destacan a Europa con un 80% de trabajadores cubiertos, frente al 38% en América Latina.

De esta manera, estudios en Perú concluyen que “En la actualidad, existe una mayor protección por la conservación en el empleo del trabajador (pudiendo este último exigir su reposición en el empleo) y la legislación ha incorporado la obligación de realizar ajustes razonables o reubicar al trabajador” (Cadillo, 2013, pág. 70).

En este contexto “en Chile, como en tantos otros países, el mundo laboral está sometido a transformaciones profundas” (Yañez, 1999, pág. 97). Asimismo, “para sobrevivir, las organizaciones deben evolucionar con su entorno pero también con sus trabajadores, y estos con ella. Es por esto que se habla de coevolución” (Falco, 2003, pág. 31).

La actividad laboral remunerada es un factor de identidad personal, social, de integración, y estructuración del ser humano; que entrega estatus e identidad social y permite responder a una expectativa adquirida; en consecuencia, el trabajo sitúa al individuo en una red de relaciones que deriva en sentimientos de seguridad, reconocimiento, dominio y comprensión (Lopez, 2007). En este sentido, Medina (2009) consideró esencial la función social del trabajo ya que es uno de los lazos de unión que existen entre el individuo y la sociedad, de tal forma que el empleado de una organización da mucha importancia a su trabajo, pero también al entorno social en el que vive.

Antecedentes legales

De acuerdo a la Legislación Laboral del Ecuador, recopilada en el Art. 188 del Código del Trabajo el empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, deberá indemnizarlo de acuerdo a la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor que corresponda a tres meses de remuneración; de más de tres años de servicio se pagará el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año trabajado, con un tope de veinticinco meses de remuneración. Además, se debe considerar la fracción de un año (Asamblea Nacional Constituyente, 2011).

Con respecto a Colombia, el equivalente al despido intempestivo, está descrito como “terminación unilateral del contrato sin justa causa” como consta en el Art. 64 del Código

Sustantivo del Trabajo, lo cual implica indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, que comprende el lucro cesante y el daño emergente (Congreso de la República de Colombia, 2011).

De esta forma, un contrato a término indefinido puede tener dos variantes: (a) trabajadores que devenguen un ingreso inferior a diez salarios mínimos mensuales se pagará 30 días de salario cuando el tiempo de servicio sea menor a un año; si el trabajador tiene una antigüedad mayor a un año adicionalmente a los 30 días de salario, se deberá pagar 20 días de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y, (b) para trabajadores con un ingreso superior a los diez salarios mínimo mensuales, se deberá pagar 20 días de salario cuando el tiempo de servicio es menor a un año, y si el trabajador ha laborado continuamente por un período mayor a un año, se le pagará 15 días adicionales a lo establecido anteriormente por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

En la legislación Peruana Art. 167, la indemnización por despido injustificado equivale a 45 días de remuneración por cada año de servicio con un mínimo de 90 días y un máximo de ocho años. Se pagará 30 días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho años, y finalmente 15 días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (Congreso de la República del Perú, 2006).

Por su parte en la legislación Boliviana, en su Artículo 13 establece que el empleado que fuere retirado por causa ajena a su voluntad recibirá de parte de su patrono independientemente del desahucio, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo (Honorable Congreso Nacional de Bolivia , 1942).

MARCO METODOLÓGICO

El presente es un estudio empírico analítico, un estudio transversal, el diseño del proceso partirá de Quivy & Carnpenhoudt (2005), pues es un estudio de corte comparando cuatro legislaciones. Se compara las cuatro legislaciones de los países miembros de la CAN en materia de Despido Intempestivo de tal forma que permita establecer factores de mejora competitiva de Ecuador frente a sus pares.

Se inicia recopilando información relacionada a la investigación, en este caso Inversión Extranjera, Salarios básicos de cada país, tipo de cambio y las respectivas legislaciones.

De acuerdo a la información que presenta el Banco Mundial sobre la inversión extranjera que reciben los países integrantes de la CAN se observa que:

Tabla 1

Inversión Extranjera recibida por los países de la CAN en millones de dólares americanos

PAIS	2011	2012	2013	2014
ECUADOR	644	567	732	773
COLOMBIA	14.648	15.039	16.209	16.151
PERU	7.665	11.918	9.298	7.885
BOLIVIA	859	1.060	1.750	73

Tomado de Página Web del Banco Mundial (2016)

Es así que Colombia es el país que recibe mayor inversión extranjera en el período 2011- 2014 con un crecimiento sostenible.

Cálculo del costo de despido intempestivo en los países de la CAN de acuerdo a las legislaciones de cada País, en dólares americanos.

Inicialmente se toman los salarios básicos de cada país, y se realiza la conversión a dólares americanos con el tipo de cambio del 30 de Junio de 2016. Luego se realiza el cálculo correspondiente de despedir a un colaborador de salario básico en cada uno de los países de acuerdo a sus legislaciones. Por su parte Colombia tiene dos escenarios, un tipo de cálculo para el colaborador que percibe menos de diez salarios mínimos vitales y otro cálculo para aquel que tiene un ingreso superior.

Por otro lado, Bolivia es el único país cuya legislación no diferencia el cálculo a realizar por antigüedad, mientras que, Ecuador y Colombia tienen un tipo de cálculo para el trabajador con tiempo menor a un año de trabajo. Y en el caso de Perú tiene variables como antigüedad mayor a 90 días hasta un año de trabajo con un cálculo, y de ocho a 16 años y de 16 a 24 con cálculos diferentes en cada período.

Es así, que al incluir todas las variables de tiempo se realiza el cálculo del despido en los cuatro países al primer año de trabajo y al año cuatro y quince para incluir todos los escenarios.

Finalmente los resultados obtenidos se presentan en el cuadro adjunto, expresada en dólares americanos:

Tabla 2

Cálculos de despido intempestivo en los cuatro países de la CAN

PAÍS	1 AÑO	4 AÑOS	15 AÑOS
Ecuador	1.098,00	1.464,00	5.490,00
Colombia A	236,43	709,28	2.443,07
Colombia B	1.576,18	5.122,57	18.126,03
Perú	387,66	1.550,62	4.910,31
Bolivia	261,22	1.044,86	3.918,23

Tomado de Legislaciones laborales de cada país

Relación despido intempestivo / Salario utilizado en cada caso

Se realiza este cálculo para determinar cuántos salarios de los que ha estado percibiendo recibe el colaborador al ser despedido en cada escenario planteado en el cuadro anterior.

Tabla 3

Relación despido intempestivo / Salario utilizado en cada caso

PAÍS	1 AÑO	4 AÑOS	15 AÑOS
Ecuador	3,00	4,00	15,00
Colombia A	1,00	3,00	10,33
Colombia B	0,67	2,17	7,67
Perú	1,50	6,00	19,00
Bolivia	1,00	4,00	15,00

Tomado de Legislaciones laborales de cada país

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En los datos extraídos del período 2011 – 2014 se evidencia que Colombia es el país que recibe mayor inversión extranjera de los cuatro países que conforman la Comunidad Andina de Naciones, seguido de Perú, luego Bolivia y finalmente Ecuador.

Obviamente existen muchos factores para que sea Colombia el país que lidera las inversiones en la CAN, pero al relacionarlo con el comparativo de los costos para salir de un colaborador por decisión del empleador es Colombia el más flexible de los cuatro países y con un costo menor.

Además, la legislación colombiana trata de alguna manera de proteger al trabajador de inferior ingreso al tener las dos variantes, con lo cual paga más a aquellos trabajadores con ingresos

menores a los diez salarios mínimos mensuales legales vigentes, reflejados en los resultados Colombia A.

De esta forma cumple con la indemnización buscando algún tipo de equidad, pagando un poco más a aquellos que tienen menores ingresos.

En contraste en Ecuador se paga tres salarios al empleado que tiene menos de un año en su puesto de trabajo y al que el patrono decide despedir. A partir del cuarto año se paga un mes de sueldo por cada año de trabajo.

La legislación boliviana paga un mes de sueldo por cada año trabajado y por ser un país que no recibe la mayor parte de la inversión extranjera de los países de la CAN, será excluido de esta discusión para concentrarnos en Colombia, Perú y Ecuador.

En el caso de Perú, es importante destacar y probablemente profundizar más, pues a pesar de que paga más dinero a los trabajadores que son despedidos intempestivamente, también recibe inversión extranjera importante, muy por encima de lo que reciben Ecuador y Bolivia juntos. Probablemente existan factores que fomenten la inversión extranjera de tal forma que el costo de salir de un trabajador no sea una variable importante frente a las otras.

DISCUSIÓN

El presente estudio intenta determinar la relación entre el costo del despido en Ecuador y su afectación a la Inversión Extranjera. Permite determinar la situación de Ecuador frente a sus vecinos de la CAN y determinar que durante los primeros tres años de relación es más caro despedir en Ecuador que en los otros países integrantes de la Comunidad. De acuerdo a la literatura revisada, los costos de ingreso y de salida, como lo indica Ibarra (2010) en legislaciones demasiado protectoras limitan la creación de empleo, y se evidencia en los resultados obtenidos que durante los tres primeros años de relación laboral Ecuador es el más caro al momento de despedir un colaborador. Con el agravante de que luego de la última reforma el contrato laboral cambió de contrato fijo a contrato indefinido con un período de noventa días de prueba. Esto significa que el empleador solo cuenta con estos noventa días para determinar si el colaborador contratado cumple con las expectativas planteadas, caso contrario el costo de salir de él será el más alto de la región.

Por otro lado Mogrovejo (2005) evidenció que Ecuador se encuentra entre los países que

reciben menor inversión extranjera en América Latina, algo que también se concluye en este estudio realizado a menor escala.

En la misma línea, el Banco Mundial elabora el indicador Doing Business, para lo cual toma información de varios países en temas relacionados a la facilidad para iniciar un negocio, permisos para construir, registro de la propiedad, energía, crédito, entre otros temas, con lo cual proporciona una medición objetiva de las regulaciones para hacer negocios y su aplicación en 189 economías (Banco Mundial, 2016).

En el informe Doing Business 2016 ubica al Ecuador con un indicador de 57,47 frente a Colombia con una mejor posición con un indicador de 70,43. Por su lado Perú mucho mejor ubicado con un valor de 71,33 y Bolivia con un indicador de 47,47.

El promedio regional que incluye los países de Latinoamérica y el Caribe es de 59,07, por lo que se evidencia una mejor posición de Perú y Colombia frente a Ecuador. El indicador incluye muchas más variables que el presente estudio por lo que se explican los resultados encontrados en el nivel de inversión extranjera recibido por Colombia que lidera al grupo en este rubro, seguida de Perú, y en tercer lugar Ecuador, dejando a Bolivia en último lugar.

Otro importante resultado obtenido en el presente trabajo es que el país que atrae mayor inversión extranjera de la Comunidad Andina es también el que mayor flexibilidad posee al momento de despedir. Continuando con los resultados del presente estudio, el caso que llama particularmente la atención es Perú que tiene la legislación laboral más proteccionista a medida que aumenta la antigüedad y a pesar de esto, recibe una importante inversión extranjera. También es evidente que existen otros factores, tal como indicó Franco (2001) que podrían fomentar la inversión extranjera como los temas legales, sociales y microeconómicos como regulaciones, política patronal, regulaciones impositivas, regulaciones laborales y del medio ambiente, entre otras. Probablemente Perú cuenta con alguna ventaja en alguno de estos temas frente a sus vecinos de la CAN y ha logrado mayor Inversión Extranjera. Es un tema que podría ampliarse en futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

Dentro de las limitaciones encontradas al realizar el presente documento está la falta de información de todos los países de la CAN en un mismo sitio web. Si bien la CAN cuenta con cierta información, ésta no siempre está actualizada, hubo datos como los salarios básicos

de cada país y los tipos de cambio que no se encontraron en dicha página, si bien existía un link hacia la página de los bancos centrales, o de los institutos de estadística de cada país; estos no estaban actualizados y dilataron el obtener los datos necesarios. Por ejemplo en el caso de Ecuador la página del Instituto de Estadísticas y Censo (INEC) se presentaba con el link que no tiene ninguna información. En el caso de Bolivia y Colombia el enlace condujo fácilmente a la obtención de los tipos de cambio, pero en el caso de Perú fue necesario realizar otra consulta adicional para encontrar la información.

Otra información que hubiese sido importante encontrar e incluir es la cantidad de despidos intempestivos que se dan en cada uno de estos países, pero la misma no se logró conseguir en Ecuador por lo que no se continuó con la búsqueda. Este podría ser material para otra investigación.

Particularmente en Ecuador existe un instrumento que puede ser utilizado por el empleador para terminar la relación laboral, conocido como Visto Bueno y que consta en su legislación laboral, pobremente utilizado en la actualidad por la percepción de que se dictaminará en la mayoría de casos a favor del colaborador. Esto también puede desarrollarse en futuras investigaciones.

Para contestar la pregunta inicial, ¿es el Despido Intempestivo en Ecuador un freno a la Inversión Extranjera? De la información analizada en el presente documento se puede determinar que por lo menos existe una importante desventaja de Ecuador frente a sus vecinos más cercanos; se evidencia que durante cuatro años consecutivos Colombia y Perú reciben inversión extranjera en montos muy superiores frente a lo que recibe Ecuador.

De la información analizada también se puede determinar que Colombia es el país con mayor flexibilidad laboral de los cuatro países estudiados, por lo que se puede relacionar estos dos factores, a menores costos de despido, mayor inversión extranjera.

Es por esto que Ecuador debe hacer algo para mejorar la inversión extranjera que recibe, buscar ser más atractivo como país, y una variable a considerar es la revisión de sus costos de despido, en búsqueda de una mayor flexibilidad laboral.

El modelo de Colombia resulta fácilmente aplicable en Ecuador y protege al trabajador mientras más tiempo tiene en su cargo. El problema de la legislación ecuatoriana actual es que aquel trabajador con un año o menos en su

cargo recibe la misma indemnización que el que tiene dos o tres años.

Finalmente la propuesta que nace de esta investigación es que Ecuador debe buscar una flexibilización en materia de despido intempestivo, mediante una revisión de la legislación laboral vigente. Específicamente eliminar la protección que tiene el trabajador ecuatoriano en los tres primeros años de la relación laboral. Actualmente ya existe suficiente protección al trabajador con el contrato indefinido que le da al empleador únicamente noventa días de período de prueba para determinar si se ajusta al perfil y competencias que se necesitan, pues pasado el día noventa el contrato se convierte en indefinido y desde ese momento hasta el tercer año despedirlo costará tres sueldos.

Es por lo anteriormente expuesto que la propuesta presentada busca apostar a obtener una mayor inversión extranjera que ingrese al Ecuador, considerando la relación observada en las variables de nuestro vecino Colombia.

Adicionalmente, este cambio planteado proporcionará al pequeño y mediano empleador una herramienta que podrá utilizar sin que le resulte tan costoso salir de un mal empleado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allard, G., & Garot, M. J. (2010). The impact of the new labor law in China. *Revista DireitoGV*, 527-540.
- Álvarez Herranz, A., Barraza, J. E., & Legato, A. M. (2009). Inversión Extranjera Directa y Crecimiento Económico en Latinoamérica. *Información Tecnológica*, 115-124.
- Angeles-Castro, G. (2011). The effect of Trade and Foreign Direct Investment on Inequality: Do Governance and Macroeconomic Stability Matter? *Economía Mexicana Nueva Epoca*, 181-219.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2011). Código del Trabajo.
- Banco Central de Bolivia. (28 de Julio de 2016). <https://www.bcb.gob.bo/tiposDeCambioHistorico/>. Recuperado el 28 de Julio de 2016
- Banco Central de Colombia. (28 de Julio de 2016). <http://www.banrep.org/es/trm>. Recuperado el 28 de Julio de 2016
- Banco Mundial. (6 de 8 de 2016). Banco Mundial. Recuperado el 6 de 8 de 2016, de <http://espanol.doingbusiness.org/data/exploreconomies/~media/giawb/doing%20business/documents/profiles/country/ECU.pdf>
- Bentolila, S., & Jansen, M. (2012). La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación. *Apuntes fedea*, 1-16.
- Bolea, C. G. (2015). The relation between the foreign direct investments and the economic security in Latin America. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 111-129.
- Brady, T. (1993). Employee handbooks: contracts or empty promises? *Management Review*, 33-35.
- Cadillo, C. (2013). La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador. *Revista de Derecho*, 69-97.
- Caves, R. (2007). *Multinational Enterprise and Economic Analysis*. Cambridge: Cambridge.
- Cockx, B., & Van Der Linden, B. (2010). "Flexiseguridad" en Bélgica. Una propuesta de reforma basada en principios económicos. *Revista Internacional del Trabajo*, 397-411.
- Collazos Rodríguez, J. A., & Londoño Martínez, H. H. (2014). Escalafón global de ciudades para la atracción de inversión industrial en la cuenca del Pacífico latinoamericano. *Estudios Gerenciales*, 104-114.
- Comunidad Andina de Naciones. (27 de 07 de 2016). Comunidad Andina de Naciones. Recuperado el 27 de 07 de 2016, de <http://estadisticas.comunidadandina.org/eportal/ProductoDetalle.aspx?cat=9&codprod=38&opc=L>
- Congreso de la República de Colombia. (2011). Código Sustantivo del Trabajo.
- Congreso de la República del Perú. (2006). Ley general del trabajo.
- Dao, M. (2008). *International Spillover of Labor Market Reforms*. nd: International Monetary Fund.
- Fajardo, L. E., & Guataquí, J. C. (2000). La corte constitucional y la flexibilidad del mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, 80-130.
- Falco, A. (2003). Productividad del trabajador del conocimiento: El gran desafío del siglo XXI. *Temas de Management*, 27-32.
- Franco Vasco, A. (2001). *Financing for Development in Latin American and the Caribbean*. New York: Andrés Franco.
- Freyens, B. P. (2010). Costos del despido y ventajas de la medición con métodos directos. *Revista Internacional del Trabajo*, 317-347.
- Ganga Contreras, F., Burotto, J. F., & Navarrete Andrades, E. (2014). Aproximaciones y avances en el ámbito de la flexibilidad laboral: un análisis conceptual y noológico preliminar. *Trabajo y sociedad*, 541-558.
- Gericke, S. (2011). A new look at the old problem of a reasonable expectation: The reasonableness of

- repeated renewals of fixed-term contracts as opposed to indefinite employment. PER / PELJ, 105-135.
25. Hernández Laos, E. (nd). Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México. *Journal of Economic Literature*, 5-52.
 26. Honorable Congreso Nacional de Bolivia . (1942). Ley general del Trabajo.
 27. Ibarra Cisneros, M. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: una análisis comparado. *Estudios Fronterizos, nueva época*, 81-106.
 28. Ibarra Cisneros, M. A. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. *Estudios Fronterizos*, 81-106.
 29. Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (Mayo de 2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. California, Estados Unidos.
 30. Ismail, R., & Tshoose, C. I. (2011). Analysing the onus issue in Dismissals emanating from the enforcement of unilateral changes to conditions of employment. PER / PELJ , 147-172.
 31. Lima, V. O., & Paredes, R. D. (2007). The Dynamics of the Labor Market in Chile. *Estudios de Economía* , 163-183.
 32. Lopez, S. A. (2007). Efectos individuales del despido y la Resiliencia como facilitador en la búsqueda de empleo. *Panorama Socioeconómico*, 168-173.
 33. Lóyzaga de la Cueva, O. (2010). El despido laboral. *Alegatos*, 65-88.
 34. Martínez-Sánchez, A., Vela-Jiménez, M., & Pérez-Pérez, M. (2009). Flexibilidad de recursos humanos e innovación: Competitividad en la industria de automoción. *Universia Business Review*, 30-43.
 35. Medina Aguerrebere, P. (2009). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización. *Rev. Gerenc. Polit. Salud* , 30-42.
 36. Miguel, A. E. (2012). Los despidos colectivos: un estudio de las causas económicas. *RJUAM*, 55-79.
 37. Mogrovejo, J. (2005). Factores determinantes de la inversión extranjera directa en algunos países de Latinoamérica. *Desarrollo Económico*, 49-80.
 38. Mora, J. (2005). El justo despido y el mercado laboral: una aplicación para España. *Semestre Económico*, 119-127.
 39. Morales, L., Guerrero, O. P., & López, M. (2009). Una evaluación de las políticas promocionales de inversión extranjera directa en América Latina. *Lecturas de Economía* , 141-168.
 40. Nel, J. (2014). The dismissal. Randburg South Africa: Knowres Publishing.
 41. Organización Internacional del Trabajo. (2014). Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
 42. Pagés , C., & Montenegro, C. (2007). Job Security and the Age-Composition of Employment: Evidence from Chile. *Estudios de Economía*, 109-139.
 43. Quivy, R., & Carnpenhoudt, L. V. (2005). Manual de Investigación en Ciencias Sociales. México: Limusa.
 44. Regent, P. (2012). Buen momento para ser despedido. *Revista de Negocios del IEEM*, 14-15.
 45. Sapienza, E. (2010). Foreign Direct Investmen and growth in Central, Eastern and Southern Europe. *Investigación Económica*, 99-138.
 46. Senbruch, K. (2006). The Chilean labor market: a key to understanding Latin American labor markets. New York: Palgrave Macmillan.
 47. Superintendencia de Banco, Seguros y AFP - República del Perú. (s.f.). <http://www.sbs.gob.pe/principal/categoria/tipo-de-cambio/147/c-147>.
 48. Supervielle, M., & Quiñones, M. (2000). La instalación de la flexibilidad en Uruguay. *Sociologías*, 20-65.
 49. Trejo Sánchez, K. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. *El Cotidiano*, 79-87.
 50. Trillo Ojea, M. (2009). Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social. *Revista Gaceta Laboral* , 101-130.
 51. Velásquez, M. (2005). La protección frente al desempleo en América Latina. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
 52. Yañez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. *Centro de Estudios de la mujer*, 97-110.
 53. Zúñiga Romero, M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de Derecho*, 321-349.
 54. Zúñiga, M. (2012). Despidos por necesidades de la empresa y respuesta del mercado asegurador. Paralelo entre la legislación colombiana y la legislación española. *Vniversitas*, 377-395.
 55. Zurita González, J., Martínez Pérez, J., & Rodríguez Montoya, F. (2009). La crisis financiera y económica del 2008. Origen y consecuencias en los Estados Unidos y México. *El Cotidiano*, 17-27.