



Yura: Relaciones internacionales

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio

Revista electrónica ISSN: 1390-938x

N° 20: Octubre - diciembre 2019

La flexibilidad laboral pp. 42- 60

Villacís Naranjo, Raúl Xavier; Quintana Saldarriaga, Ylenia Alejandra; Quintana Saldarriaga,
Gabriela de los Ángeles

ETIC, Soluciones Legales; E&Y; Hospital Militar

Quito - Ecuador

12 de octubre y Colón; Edificio Boreal oficina 1504

rxvillacis@gmail.com; yleniaquintana@yahoo.com; gaban.g.y@hotmail.com

Villacís Naranjo, Raúl Xavier; Quintana Saldarriaga, Ylenia Alejandra; Quintana Saldarriaga, Gabriela de los Ángeles

La flexibilidad laboral

Villacís Naranjo, Raúl Xavier; Quintana Saldarriaga, Ylenia Alejandra; Quintana Saldarriaga, Gabriela de los Ángeles

ETIC, Soluciones Legales; E&Y; Hospital Militar

rxvillacis@gmail.com; yleniaquintana@yahoo.com; gaban.g.y@hotmail.com

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar como el Ecuador asumirá el reto de implementar una política y regulación que favorece la generación del empleo digno, si flexibilizar la normativa laboral favorecería la competitividad, o en su defecto la rigidez laboral reduce la creación de empleos. El alcance de la investigación es cualitativo, de tipo descriptiva, mediante la revisión de literatura de fuentes secundarias que permitan describir el tema. La investigación permite establecer que si bien el Ecuador requiere una nueva legislación laboral que responda a la nueva economía global, no necesariamente la flexibilidad laboral conlleva a dinamizar la creación de empleo, en este sentido es indispensable dar una respuesta estructural ya que la competitividad no tiene como única variable la tasa salarial. Finalmente el resultado del estudio condujo a establecer lo imprescindible que se vuelve, el establecimiento de otras formas de empleabilidad como: impulsar y promover el empleo verde, la gestión descentralizada y democratización de la economía con participación más activa de la economía popular y solidaria, mejorar la gestión pública eliminando tramitologías y eliminar la corrupción.

Palabras clave

Flexibilidad laboral, trabajo decente, flexiseguridad, flexiworking, trabajo verde.

Abstract

43 The objective of the research was to analyze how Ecuador will assume the challenge of implementing a policy and regulation that favors the generation of decent employment, if more flexible labor regulations would favor competitiveness, or failing that labor rigidity reduces job creation. The scope of the research is qualitative, descriptive, by reviewing literature from secondary sources that allow describing the topic. The research allows us to establish that although Ecuador requires a new labor legislation that responds to the new global economy, labor flexibility does not necessarily lead to energizing job creation, in this sense it is essential to give a structural response since competitiveness does not have The only variable is the wage rate. Finally, the result of the study led to establishing the essential that becomes, the establishment of other forms of employability such as: promoting and promoting green employment, decentralized management and democratization of the economy with more active participation of the popular and solidarity economy, improve public management eliminating procedures and eliminating corruption

Keywords

Labor flexibility, decent work, flexicurity, flexiworking, green work.

Durante el periodo del 2007-2014 el Ecuador vivió un proceso económico de crecimiento en gran medida por la inmensa inversión pública sin embargo, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional señalan que el auge petrolero de ese periodo ocultó algunos problemas estructurales como: un sector público poco eficiente, importantes desbalances macroeconómicos, carencia de mecanismos de estabilización, una baja inversión privada, reservas internacionales con niveles muy bajos en definitiva un nulo ahorro fiscal. En el 2014 se muestra la debilidad subyacente de la economía que tiene que lidiar con los precios bajos del petróleo, la apreciación del dólar y el sobreprecio del financiamiento externo lo que conlleva a reducir la inversión pública, en esas circunstancias el gobierno anterior recurrió a un mayor endeudamiento para afrontar los diversos costos y gastos del Estado.

En ese contexto Ecuador ha tratado de equilibrar su economía, se ha buscado nuevas fuentes de financiamiento y racionalizar el excesivo gasto corriente. En marzo de 2019, el Fondo Monetario Internacional aprobó un acuerdo con el país mediante el cual varias instituciones internacionales comprometieron un apoyo financiero de USD 10.000 millones de dólares para llevar a cabo el Plan de Prosperidad 2018 – 2021. El programa incluye medidas dirigidas a: asegurar la sostenibilidad fiscal reduciendo la deuda pública y optimizando el gasto corriente, fortalecer los fundamentos de la dolarización, impulsar la inversión privada y mejorar la competitividad y creación de empleos; garantizando la protección social para los grupos más vulnerables y mejorar la transparencia y reforzar la lucha contra la corrupción (Banco Mundial, 2019).

Para, Anna Ivanova, la economista principal para Ecuador en el FMI, en el análisis que hace del plan indica que “Las políticas aplicadas por Ecuador en el último decenio no eran congruentes con el régimen de dolarización. Los aumentos salariales fueron superiores al crecimiento de la productividad y eso menoscabó la competitividad del país.”

Como se mencionó uno de los ejes del plan es impulsar la inversión privada, mejorar la competitividad y creación de empleos, pero existen dos problemas importantes el primero es que la economía de Ecuador está dolarizada, esto implica que un dólar apreciado puede elevar el precio de los bienes ecuatorianos, el país no puede usar el tipo de cambio como herramienta para hacer más competitivas sus exportaciones lo que afecta la competitividad del país en el mercado mundial e indica que el país tendrá que recurrir a políticas que más bien permitan una devaluación interna. Explica que el Ecuador tendrá que contener el gasto público, concretamente mediante una optimización de la masa salarial, concluye que además

se requiere de políticas que eliminen las rigideces en los mercados del trabajo, de productos y en el sector financiero.

Por otra parte, para alentar la creación de empleo el programa plantea revisar el sistema tributario, eliminar obstáculos a la creación y operación de empresas, incentivar la inversión privada, profundizar los mercados de capital y promover la apertura al comercio internacional. Finalmente, señala que la lucha contra la corrupción y la transparencia ayudarán a mejorar el funcionamiento de las empresas, a reducir los costos del financiamiento público, a promover la inversión y el empleo en el sector privado (Fondo Monetario Internacional, 2019).

45

En conclusión, uno de los principales retos del Ecuador es la creación de empleo adecuado, que a decir del sector empresarial el problema es la rigidez de la legislación ecuatoriana que ello es una de las causas que desestimula la creación de empleo, así como también un factor importante que resta la competitividad. Por otra parte, los gremios de trabajadores sostienen que la modificación hacia flexibilizar el mercado laboral significaría precarizar las relaciones laborales y una regresión de derechos.

El dilema de la competitividad

Con base en lo expuesto surge la necesidad enmarcar algunas definiciones, por tanto y siguiendo el enfoque neoestructuralista que señala que "la competitividad está asociada con la capacidad que tiene una nación, sector productivo o empresa, de incrementar su participación en los mercados donde compete, a partir de la creación y realización de mayor valor agregado ,en sus procesos productivos, aumentando la retribución a los factores productivos y manteniendo e incluso mejorando las condiciones del stock de capital natural existente". (Fajnzylber, 1990: 65, citado por Benavides, Muñoz, & Parada, 2004).

Es importante señalar que en el mismo texto los autores explican que la competitividad tiene variables, dentro de ellas: el precio, en la encontramos asociados lo siguiente: la tasa salarial, tasa de interés, nivel de precios, tipo de cambio, tasa impositiva tarifa de electricidad, tarifa de agua, tarifa de telecomunicaciones, tarifa portuaria, tarifa aeroportuarias y tasa arancelaria. Es claro por tanto la competitividad tiene un conjunto de elementos en los que el costo de trabajo resultaría marginal.

La flexibilidad laboral

Otro aspecto que es importante abordar es la flexibilización laboral, respecto a ella, no existe una definición única y varía de acuerdo al enfoque con que se plantee, pero es claro que la

misma plantea eliminar las rigideces de la legislación, permitiendo al empresario adaptarse de forma eficientemente a un mercado competitivo.

Para varios autores la flexibilidad laboral responde a los cambios productivos y a las dificultades de un mercado donde los costes asociados a empleo son muy altos tanto por el proteccionismo y los insiders o sindicatos que negocian privilegios excesivos que no permiten una mayor cantidad de empleabilidad y afectan la competitividad.

Los aspectos que se consideran para la flexibilidad son principalmente: la extensión y duración de la jornada, los periodos de descanso y vacaciones, la remuneración y las bases de la determinación del salario mínimos, la forma de contrato, la irrenunciabilidad de las normas legales establecidas para beneficio y protección del trabajador, estabilidad laboral y la terminación de la relación laboral y sus costes como las bonificaciones por desvinculación laboral o por despido intempestivo.

En la actualidad la flexibilidad laboral también puede ser planteada como un conjunto de medidas que favorecen los derechos de los trabajadores en materia de contratos laborales y libertad de contratación; Se han venido formulando la flexibilidad laboral como una alternativa que combina la conciliación laboral y la flexibilidad al respecto surgió los conceptos de trabajo flexible o flexiworking y Smart Working todos estos términos y proponen la flexibilidad en jornada y lugar de trabajo y redefiniendo el concepto de tiempo efectivo de trabajo estipulado en el art 61 del Código de Trabajo (Comisión de Legislación y Codificación, 2012) que señala al tiempo efectivo de trabajo como el tiempo que el empleador está a disposición del empleador, con estas figuras ya no estaría al menos en el lugar y tiempo de la jornada de trabajo y la dependencia se establece bajo una nueva visión, en definitiva implica una manera nueva de entender el trabajo (Workmeter, 2013).

El Trabajo Flexible debe:

- Involucrar tanto una política o práctica de recursos humanos como diseños de trabajo con características que permitan altas percepciones de autonomía sobre cómo realizar el trabajo.
- Tener una cultura organizacional que apoye el hecho de que la gran mayoría de trabajadores perciban estos beneficios;
- Partir de la iniciativa de los trabajadores y presentarse como una opción para ser utilizada a criterio del empleado; y
- Diferenciarse del esquema laboral tradicional (Michel & Kossek, 2011).

Flexiseguridad

La flexiseguridad es una estrategia integral dentro del mercado laboral para lograr, por un lado, una mayor flexibilidad por parte de empresas y trabajadores para poder adaptarse al cambio, y luego, por otro lado, una mayor seguridad incrementando la probabilidad de encontrar un empleo estable, asegurando de esta manera una adecuada protección social para los trabajadores en una situación de transición (Cardoso, 2018).

Un esquema de flexiseguridad responde a la necesidad de generar movilidad laboral reduce de forma absoluta los costes en la contratación y desvinculación de trabajadores, pero a cambio se establece un sistema muy fuerte de protección social.

47

Trabajo decente

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

El Tesauro de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) explica que: trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Establece cuatro elementos: el respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, la protección social y finalmente el diálogo social y el tripartismo.

Trabajo verde

La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo verde como “empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016), considerando al empleo decente como aquel trabajo digno que respeta los derechos de igualdad, equidad de género, seguridad de los empleados, de la misma forma otorgando un salario justo a cambio de los servicios prestados por parte del empleado.

La Organización de Naciones Unidas estableció los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el 2015. En los objetivos mencionados encontramos: Objetivo 8 enfocado al trabajo decente y crecimiento económico, objetivo 11 orientado a ciudades y comunidades sostenibles, objetivo 12 encaminado a la producción y consumo responsable, finalmente el objetivo 13 referente a la acción por el clima.

La Organización Internacional del Trabajo también ha establecido medidas para aportar a la solución de la problemática mediante la implementación del Programa Empleos Verdes el cual propone intercambio de conocimiento a las diferentes empresas que se encuentren dispuestas a formar parte del cambio, la elaboración de pruebas piloto en diferentes sectores económicos conjuntamente con la creación de conocimiento mediante estudios realizados internacionalmente.

La creación de empleos verdes no recae únicamente en la responsabilidad de los gobiernos de cada país, sino que toda la sociedad debe comprometerse y ser consciente de sus acciones, puesto que si no se realiza un cambio las futuras generaciones sufrirán los nefastos resultados de una contaminación progresiva no controlada. Los gobiernos tienen un rol muy importante frente a la causa, siendo estos quienes deberían instalar políticas que incentiven la creación de empleos verdes conjuntamente con medidas que regularicen el cumplimiento de los mismos sin embargo, no solo deben enfocarse al ámbito empresarial sino también concientizar a la ciudadanía a realizar un consumo responsable en cada hogar fomentando costumbres sanas con el medio ambiente y hábitos que ayuden a la reducción de la contaminación, tal es el ejemplo del reciclaje, uso de productos biodegradables y evitar el gasto innecesario de recursos naturales renovables y no renovables. Es importante resaltar que la mayoría de naciones llevan un sistema económico capitalista por ende tienen gran aporte del sector privado, es necesario que las autoridades respectivas presionen a este sector a cumplir con lo establecido para la búsqueda de una economía verde.

Cabe mencionar que el trabajo verde no se define de la misma manera que la economía verde, aunque comparten objetivos en común. El (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)) describe la economía verde como la que tiene como resultado mejorar el bienestar humano y la equidad social, reducir los riesgos ambientales y la presión sobre los sistemas naturales y armonizar el desarrollo económico y el consumo eficiente de los recursos.

Algunos sectores importantes a los que se pueden destinar la creación del trabajo verde son la agricultura, pues en este sector es fundamental el cuidado de la tierra y el uso de pesticidas y abonos orgánicos, otro sector es la construcción, aquí se pueden implementar la construcción de edificios inteligentes, diseños para fomentar los jardines verticales y diseños de hogares con ambientación destinada al ahorro de energía eléctrica, en otro ámbito se puede mencionar el transporte, lo que se busca contrarrestar es la emisión del CO₂ y gases tóxicos que resultan perjudiciales para el ecosistema. La mala aplicación de lo mencionado

anteriormente obstaculiza el cumplimiento de los objetivos de la economía verde. El manejo de desechos y su eventual transformación incluso en gas y biocombustibles, así como el reciclaje y reutilización de desechos electrónicos.

En el 2012 se estableció el proyecto “Monitoreo del Crecimiento Verde en la región de América Latina y el Caribe (ALC)” este inició con 7 países pilotos los cuales son: Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay y Perú, el objetivo del proyecto mencionado es establecer indicadores para lograr monitorear el crecimiento verde de la región de América Latina y el Caribe. “Ecuador tiene la intención de aplicar estas políticas basadas en indicadores para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos garantizando un medio ambiente libre de contaminación y la conservación del patrimonio ambiental” (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo industrial, 2015, pág. 34)

De 1978 a 1997 se realizaron los primeros estudios relacionando economía con el medio ambiente estableciendo los posibles efectos tanto positivos como negativos de las políticas ambientales por parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 1999 esta organización conjuntamente con Eurostat plantean una definición sobre el sector ambiental, con el paso del tiempo varias instituciones se han ido uniendo a la misma causa de unificar el ámbito laboral con el cuidado del medio ambiente, entre las que se encuentran el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empresarios (OIE), las cuales en el 2008 publican un informe sobre el empleo verde (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2013).

Un enfoque del empleo verde en el Ecuador

El objetivo del trabajo verde no se enfoca simplemente en la elaboración de productos beneficiosos para el medio ambiente, sino también en un largo proceso que engloba varias etapas desde su materia utilizada, infraestructura y procesos de producción hasta el control y mantenimiento del producto final que servirá a este cometido. Una segunda meta del trabajo verde es el aumento de plazas de empleo ya que esto causaría un incremento de la oferta de estos productos hacia la población en general, la cual, en su mayoría no usan los mismos por la reducida accesibilidad con la que se encuentran. Además, se contaría con mano de obra para adecuar toda la infraestructura necesaria para una producción responsable, sin embargo, el problema es el escaso recurso monetario con el que cuentan los países para invertir en tecnología menos contaminante con el medio ambiente como es el caso de Ecuador.

Los empleos verdes permiten:

1. Aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas.
2. Limitar las emisiones de gases de efecto invernadero.
3. Minimizar los residuos y la contaminación.
4. Proteger y restaurar los ecosistemas y;
5. Contribuir a la adaptación al cambio climático. (OIT)

Materiales y métodos

El presente estudio es de tipo descriptivo, se utiliza una metodología de carácter documental con revisión bibliográfica mediante la construcción de un marco teórico, basado en la literatura existente sobre la flexibilidad laboral. Para esto se realiza un levantamiento de información bibliográfico que tiene la finalidad de discusión académica establecida mediante los siguientes criterios:

El enfoque es de carácter cualitativo estableciendo un levantamiento de información bibliográfico, de tipo documental y bibliográfico extraído de diferentes bases de datos científicas que conduzcan a un resultado teórico y de discusión del tema, las fuentes de información son de índole documental, mediante el levantamiento de información desde fuentes secundarias que construyan el marco teórico y constituyan las bases de la investigación. Con alcance descriptivo que profundiza en cada una de las variables y su relación correspondiente, sustentada en **instrumentos de recolección de información bibliográfica** desde diversas fuentes como enciclopedias jurídicas, revistas y libros, páginas oficiales de los organismos internacionales y publicaciones de prensa, entrevistas y documentales entre otros, mediante técnica documental.

Resultados

El Ecuador está atravesando una crisis económica compleja y una de estas repercusiones se ve evidenciada en el empleo cuya tendencia no ha variado considerablemente durante los últimos 20 años, no obstante, en estos dos años las cifras muestran que el desempleo se ha incrementado sobre todo en la zona urbana.

La economía ecuatoriana se caracteriza por ser oligopólica con una escasa capacidad de innovación e industrialización aún sigue siendo una economía dependiente de pocos productos primarios, como el petróleo. Y más allá los términos de intercambio no parecen haber cambiado desde la tesis de Raul Prebisch.

Dentro de una estructura económica compleja y poco transparente también encontramos una estructura política sumida en la corrupción, lo que desestimula la inversión privada externa e interna.

Lo primero que se debe tener claro es que el desempleo en el Ecuador es principalmente coyuntural o cíclico, es decir el desempleo depende de los ciclos o fases de recesión o expansión de la economía y estructural en la medida de la escasa capacidad de diversificación de la productividad y por tanto no hay equilibrio entre oferta y demanda de empleo. También se identificó que la flexibilidad puede ser de varios tipos y que el enfoque con que se vea la competitividad si esta es estática es decir aquella que se basa la competencia en el precio o espuria que se enfoca en el uso de recursos naturales y el sistema de remuneraciones, o si por el contrario buscamos la competitividad sistémica, dinámica y auténtica que requiere democratizar los medios de producción y por otra alentar la innovación por tanto no es solo con una reforma laboral la que permite lograr una economía competitiva e inclusiva.

La última reforma laboral eliminó el contrato fijo, redefinió el desahucio, los efectos de la renuncia o terminación de la relación de las partes por acuerdo de las partes, se implementó formas contractuales para sectores como el agrícola, floricultor, bananero, etc. Se flexibilizó algunos aspectos de la jornada, y con ocasión de los acuerdos con el FMI, se propuso el aumento del tiempo de prueba, y se discute la eliminación del recargo del 35% en los contratos ocasionales y eventuales, revisión de la jubilación patronal, nuevas formas de contratación entre las cuales se proponen el contrato por horas, y en general mayor flexibilidad laboral.

Ahora bien, el cambio de la normativa laboral implica una reforma constitucional que implicaría de una u otra forma una regresión de derechos, lo que conllevaría conflictos al interno en el país.

Una sociedad con un nivel de generación de empleabilidad limitado y se hace parecer al trabajo como un privilegio y surge como respuesta la flexibilidad laboral que implicaría una mayor rotación de empleos y eliminaría la estabilidad como componente de la relación laboral y favorecer la movilidad laboral, sin embargo, a nuestro criterio esto en modo alguno implica la creación de nuevo empleo sino la rotación de trabajadores lo que conlleva necesariamente a la precaridad laboral.

La competitividad no tiene como única variable al costo del trabajo: contratación, salario y desvinculación, también los costos impositivos variables tecnológicas y de innovación entre otras.

De lo mencionado, la creación de empleo no depende tanto de una legislación rígida o flexible o asociada a sus costes sino obedece principalmente de las condiciones estructurales de la economía esto implica una transformación y verdadera redistribución de los recursos de forma descentralizada y eficiente.

Si analizamos comparativamente las tasas de empleo y la legislación laboral con algunos países de la región nos permiten concluir que no hay una relación muy clara entre mayor rigidez laboral y desempleo.

Discusiones

Se ha señalado que la flexibilidad laboral favorecería la creación de empleo, pero se puede observar que la competitividad no depende solo de favorecer la movilidad laboral, vinculación o desvinculación fácil de trabajadores, depende de un dialogo social mucho más profundo que debe promover la participación equilibrada de los actores de la economía.

La flexibilidad laboral no ha sido un planteamiento nuevo, este debate subsiste y nace como consecuencias de las debilidades estructurales de la economía, por ejemplo, Europa discutió el tema en los años setentas cuando los precios del petróleo subieron. En Latinoamérica en los años noventa se dio una ola neoliberal que promovió la flexibilidad con figuras como la tercerización o el contrato por horas cuyo resultado fue la precarización laboral sumada a la falta de asistencia social generaron varias crisis sociales.

En países como Ecuador, debido a las decisiones políticas de la última década: de favorecer la inversión pública y la creación de puestos públicos que aparentaba una economía en crecimiento con capacidad de crear empleo, la protección de las industrias locales entre los elementos que han llevado a retomar la discusión de la flexibilidad laboral no obstante no ha podido determinarse fehacientemente que la rigidez o la flexibilidad laboral permita la creación de empleo y en los países que las han implementado han tenido que asumir el alto costo de una cobertura social lo que en los países latinoamericanos no ocurre.

53

El problema también es el carácter regresivo y si bien corresponde ponderar que se debe garantizar el derecho al acceso al empleo de aquellos que no lo tienen o a la estabilidad de los que ya lo tienen y la respuesta no resultaría tan compleja en la medida que pueda determinarse fehacientemente que la flexibilidad crearía fuentes de empleo.

En definitiva, la respuesta a si la flexibilidad laboral o la rigidez son la causa del desempleo o la falta de competitividad sistémica pues con este análisis sería evidente lo siguiente:

Tabla 1.
Flexibilidad laboral

	Colombia	Chile	Ecuador	Venezuela
Tasa de empleo	Mayo 2019 56.4%	Mayo 2019 55.5%	Marzo 2019 37.9%	2017 91%
Tasa de desempleo	Mayo 2019 10.5%	Mayo 2019 7.1%	Marzo 2019 4.6%	2018 35%
Tasa de subempleo	Mayo 2019 9.36%	Mayo 2019 17.3%	Marzo 2019 18,7%	2017 6,1%
Jornada de trabajo semanal	48 horas	45 horas	40 horas	40 horas
Remuneración por mes	828.116,00 pesos colombianos \$ 258.07 USD	301.000 pesos chilenos \$ 440.44 USD	\$ 394 USD	40 000 bolívares \$ 5,61USD
Remuneración hora de trabajo	\$ 1,43 USD	\$ 2,38 USD	\$ 2,28 USD	\$ 0,03 USD

La tabla determina las condiciones de empleabilidad de cuatro países de América del Sur, en consideración a sus condiciones laborales.

Si la legislación chilena es menos rígida que la legislación ecuatoriana entonces como explicamos que la tasa de desempleo de Chile fue de 7.1 % en mayo de este año mientras que

esta misma variable fue de 4.6% en el Ecuador. Si en verdad un sistema rígido causara desempleo las tasas de estos países deberían ser opuestas.

La legislación colombiana, es menos rígida que la ecuatoriana y su remuneración es mucho menor que la ecuatoriana por tanto podríamos decir que esto le da ventajas competitivas a Colombia y por lo tanto su capacidad de generar empleo debería ser mayor que la de Ecuador, sin embargo, los niveles de desempleo son más altos.

Si tomamos la variable remunerativa Ecuador, Colombia, Chile y Venezuela, la lógica nos indicaría que Venezuela tiene el costo laboral más bajo por tanto sería un país altamente competitivo por su bajo valor de salarios, tenemos a Chile con una remuneración mucho más alta y por tanto debería tener tasas de desempleo más altas que Colombia.

Ecuador con una legislación rígida por su parte no tiene cambios significativos en sus índices es decir mantiene los niveles de empleo entre 37 y 41 por ciento y sus niveles de desempleo alrededor del 4 %, es decir los problemas de creación de empleo y movilidad laboral son problemas estructurales que no se han podido modificarse en 20 años, lo que ha habido es una adaptación más o menos lenta as los problemas de la economía, pero es claro que no es una economía que diversifica altamente sus industrias y sus productos.

Considerando que la legislación de estos países, son un poco más rígida a comparación de países como Finlandia y Suecia que además tienen remuneraciones mucho mayores son significativamente más competitivos que los países latinoamericanos antes mencionados, de hecho, estos dos países se encuentran entre las 5 economías más competitivas del mundo. Y si en verdad la flexibilidad laboral tuviera una estrecha relación con la competitividad el escenario que se muestra sería completamente diferente. Véase (Ramos, 2007, pág. 11).

Por otra parte, en el estudio de Ramos (2007) este señala que mientras mayor es la rigidez, menor la rotación laboral esperada, pues las empresas frenarían su contratación hasta estar seguras de contar con una demanda permanente para su producto. Por tanto, si Chile tuviera una elevada rigidez de contratación se esperaría una baja rotación laboral. Sin embargo, datos muestran que, en los hechos, la rotación laboral es enorme en Chile.

En otras palabras, las rigideces en contratación no parecerían estar atentando significativamente contra la contratación. De hecho, la rotación laboral observada en Chile es significativamente superior a las de USA. Esto sugiere que, pese a las normas, hay bastante más movilidad de lo que se piensa en el mercado laboral chileno. (Ramos, 2007, pág. 12)

Respecto al número de horas de trabajo exigibles por semana, en el caso chileno y colombiano se exigen 45 y 44 horas esto es, 5 horas más que en el Ecuador, sin embargo, en los países desarrollados se discute no el aumento de la jornada de trabajo sino su disminución y existen ya países que han establecido jornadas de 6 horas

Es pertinente subrayar que Latinoamérica necesita crear su propio modelo de flexibilidad laboral alejado, en parte, de las posturas que apoyan la flexibilidad radical del mercado de trabajo; se debe optar por un modelo, que si bien conserve diversos mecanismos de flexibilidad laboral (principalmente la externa e interna), debe mantener algunos rasgos de protección social y laboral como única forma de evitar el debilitamiento paulatino en las condiciones de vida de los trabajadores que se han venido presentando desde las últimas dos décadas. (Ibarra Cisneros & González Torres, 2009)

De igual forma, se debe estar consciente que cualquier tipo de flexibilidad laboral presenta ventajas y desventajas tanto a nivel económico como social; por consiguiente, la implementación de la flexibilidad laboral debe estar sustentada tanto en argumentos económicos como sociales; de lo contrario, las distorsiones que se pueden suscitar en la economía pueden superar a los beneficios que la flexibilidad laboral trae consigo. (Ibarra Cisneros & González Torres, 2009, pág. 49)

Según Ramos (2007) luego de hacer un análisis de la relación entre la flexibilidad laboral y el nivel de empleo se puede establecer las siguientes deducciones:

1. La libertad económica claramente favorece la competitividad, pues hay una fuerte correlación entre libertad económica y desarrollo.
2. Si hay cierta correlación, bastante estrecha, entre flexibilidad laboral y competitividad.
3. Pesa mucho en la relación entre flexibilidad y competitividad el origen legal. Los países anglo parlantes, con un sistema legal basado en el “common law” regulan por contrato, no por ley. En cambio, países con un sistema legal de origen “napoleónico” se caracterizan por regular preferentemente por normas legales. De ahí que estos países, como es el caso de Chile, parecen ser más rígidos que lo de hecho son, pues regulan por ley más que por contrato. Debido a estas diferencias en los sistemas legales, los índices de flexibilidad laboral son mucho menos fuertemente correlacionados con competitividad.
4. Con todo, los últimos estudios comparativos (Botero et alles 2003), sugieren que, aun controlando por origen del sistema legal, menores rigideces en contratación sí elevan el empleo y reducen el desempleo. Si bien no son efectos necesariamente fuertes, sí son

positivos, por lo que no hay que descuidar medidas que apunten hacia una mayor flexibilidad, sobre todo en lo que se refiere a normas de contratación.

Con esa lógica podemos afirmar que la flexibilidad no es la que generaría empleo, alivia seguramente al sector empresarial pero no alentaría nuevas inversiones innovación y desarrollo de nuevas empresas mypes y startups. Por tanto, el reto es insertarse en la economía actual caracterizada por web 4.0, las aplicaciones informáticas que transforman la economía y afectan a sectores como el transporte el turismo, el comercio entre otros.

A nuestro criterio el reto es democratizar la economía y para ellos cada ciudadano debe tener la libertad de emprender, pero también de participar en el desarrollo de emprendimientos y negocios, si los pequeños inversionistas ahorristas a través del mercado bursátil con un sistema alterno dentro de la economía popular y solidaria que diversifica el riesgo del capital, pero también de la renta.

Promover una verdadera transformación del sector societario dinamizando y favoreciendo la creación de sociedades más aún si nuestra legislación se moderniza y regula lo que se conoce como sociedades laborales.

Corregir las prácticas abusivas de empresarios y manejo de excesos de privilegios, si bien se reconoce que el empresario social o personal asume riesgos, coloca capital y por tanto tiene el legítimo derecho a usufructuar de su inversión, de su talento y de su gestión, no obstante aprovecharse de las debilidades del sistema o basar su desarrollo en la explotación, simulación laboral resulta exactamente lo mismo que pretender beneficiarse de la evasión fiscal.

Conclusiones

El Ecuador debe crear un verdadero canal de desarrollo de inversiones y emprendimiento segmentando la economía para atenderla entendiendo las características propias impulsando la inversión de ahorristas en emprendimientos o proyectos democratizando la economía y diversificando el riesgo. Por ejemplo el sistema financiero canaliza recursos a manera de créditos que en el caso de emprendimiento son sumamente altos, por otra parte el estado asume un riesgo financiando emprendimientos que sin un acompañamiento adecuado en el corto o media plazo quedan insubsistentes, pero si se genera ruedas de bolsa, (mercado de valores) donde primero aquellos que cuenten con ahorros asuman el riesgo de invertir en proyectos productivos convirtiéndose en socios capitalistas de los mismos esto da mayor

transparencia y diversifica el riesgo, el estado de otra u otra forma genere respaldo y los proyectos podrían tener un financiamiento privado.

Ejemplo un emprendedor genera idea y proyecto de negocio validado por alguna universidad que con su participación y vinculación brinda asistencia técnica y profesional, con esto pasa a una rueda de bolsa o a procesos de contratos de underwriting o titularización, donde cualquier persona natural o jurídica puede adquirir participaciones o acciones, supongamos que la idea es generar una empresa que se dedica a generar el reciclaje de desechos para convertirlos en gas o en biocombustibles para tal o cual sector. Con el apoyo estatal y municipal las personas de la ciudad podrían tener participaciones y por tanto también ser parte de la dirección, manejo mediante gobiernos corporativos esto además de democratizar diversificar el riesgo y la utilidad, también favorece la creación de empleos.

Si se necesita una legislación más flexible, pero debe ser aquella que favorezca los derechos de las personas y que implique un verdadero proceso de conciliación y compromisos mutuos donde también se favorezca la productividad y la adaptación a las transformaciones tecnológicas.

El Ecuador requiere fortalecer la negociación colectiva pero no fragmentada sino por ramas de la industria siendo un actor principal el estado que evite los excesos de las partes.

Una real descentralización del estado y sobre todo de la economía para así generar polos de desarrollo en todas las regiones y promoviendo sus ventajas comparativas.

Promover decisivamente el empleo verde desde lo local a lo nacional para tener un sistema de verdadera descentralización donde cada provincia o región tenga competencias impositivas propias y disminuir la dependencia de la gestión tributaria del gobierno central, de tal forma que los impuestos sean optimizados y favorecer las ventajas comparativas de las diferentes regiones.

Una negociación o dialogo social sólido y transparente que dé resultados y no sea una mesa de negociación de intereses corporativos o de agendas personales, enfocándose en: la innovación tecnológica del país, un Ecuador más atractivo para la inversión extranjera y una disminución de barreras al comercio exterior.

Bibliografía

- Global Green Economy Index. (Septiembre de 2016). *GGEI 2016*. Obtenido de The Global Green Economy Index: <http://dualcitizeninc.com/GGEI-2016.pdf>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador . (2016). *Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación*. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec075es.pdf>
- Banco Mundial. (9 de Junio de 2019). *Ecuador: Panorama General*. Obtenido de Banco Mundial: www.bancomundial.org/es/country/ecuador/overview
- Benavides, S., Muñoz, J. J., & Parada, A. (Abril de 2004). *El Enfoque de Competitividad Sistémica*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/279666100_EL_ENFOQUE_DE_COMPETITIVIDAD_SISTEMICA_COMO ESTRATEGIA PARA_EL_MEJORAMIENTO_DEL_ENTORNO_EMPRESARIAL
- Cardoso, M. (3 de Abril de 2018). *¿Qué es la flexiseguridad?* Obtenido de BBVA: <https://www.bbva.com/es/que-es-la-flexiseguridad/>
- Centro de Noticias de la ONU. (27 de Septiembre de 2016). *La gran mayoría del mundo - 6,76 billones de personas - viviendo con una excesiva contaminación del aire - informe de la ONU*. Obtenido de Sustainable Development Goals: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2016/09/vast-majority-of-world-6-76-billion-people-living-with-excessive-air-pollution-un-report/>
- Centro de prensa de la OMS. (29 de Junio de 2016). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs266/es/>
- Comisión de Legislación y Codificación. (26 de Septiembre de 2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- El Universo. (4 de Octubre de 2016). Gobierno promociona modalidad del Teletrabajo. *El UNIVERSO*, pág. NA.
- Fondo Monetario Internacional. (13 de Junio de 2019). Obtenido de Fondo Monetario Internacional.
- Fondo Monetario Internacional FMI. (21 de Marzo de 2019). *Análisis del nuevo plan económico de Ecuador*. Obtenido de Fondo Monetario Internacional: <https://www.imf.org/es/News/Articles/2019/03/20/NA032119-Ecuador-New-Economic-Plan-Explained>
- Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (2009). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/395/39512458003.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Marzo de 2017). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Marzo/032017_Presentacion_M.Laboral.pdf

- Izquierdo, R. (18 de Diciembre de 2017). *¿Qué es el flexiworking? Descúbrelo y haz tu trabajo mucho más flexible*. Obtenido de Ehorus: <https://ehorus.com/es/que-es-el-flexiworking/>
- Lagos, R. (1994). ¿Que se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? *Revista de la CEPAL*, 81.
- Levaggi, V. (9 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo OIT : https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Lopez, L. (s.f.). *Flexibilidad laboral para aumentar la productividad*. Obtenido de Grupo P&A: <https://blog.grupo-pya.com/flexibilidad-laboral-para-aumentar-la-productividad/>
- Michel, J. S., & Kossek, E. E. (Enero de 2011). *Horarios de trabajo flexibles*. Obtenido de Research Gate: https://www.researchgate.net/publication/264992980_Flexible_work_schedules
- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. (6 de Mayo de 2013). *Análisis y prospectiva*. Obtenido de Gobierno de España: http://www.mapama.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/AyP_serie_n%C2%BA6_Empleo_Verde_tcm7-278004.pdf
- Ministerio de Industrias y Productividad . (2013). *Ministerio de Industrias y Productividad* . Obtenido de <http://www.industrias.gob.ec/el-desarrollo-de-la-industria-verde-se-debate-en-ecuador/>
- Ministerio de Trabajo, E. y. (2013). *Infoleg*. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm>
- Ministerio del Ambiente . (2017). Obtenido de <http://www.ambiente.gob.ec/punto-verde/>
- Ministerio del Trabajo. (Agosto de 2016). ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190. *LAS NORMAS QUE REGULAN EL*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- OIT. (s.f.). *Trabajo decente*. Recuperado el 2019, de Organización Internacional de Trabajo: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Ojeda, J., Jiménez, P., Quintana, A., Crespo, G., & Viteri, M. (2015). Protocolo de investigación. (U. d. ESPE, Ed.) *Yura: Relaciones internacionales*, 5(1), 1 - 20.
- Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo industrial. (2015). *Monitoreo del Crecimiento Verde en la Región Latina y el Caribe (ALC): Progreso y Desafíos* . Obtenido de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico: https://www.oecd.org/greengrowth/Booklet_Spanish_LAT2015.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (13 de Abril de 2016). *¿Qué es un empleo verde?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT): http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325253/lang--es/index.htm

Villacís Naranjo, Raúl Xavier; Quintana Saldarriaga, Ylenia Alejandra; Quintana Saldarriaga, Gabriela de los Ángeles

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). *Empleos Verdes*. Obtenido de Herramientas de la OIT para el desarrollo sostenible de las empresas.: http://www.herramientasoit.org/_lib/file/doc/EVdescripcion.pdf
- Pérez, A. (2014). *Gestión de Procesos Sociales*. Juárez.
- Pérez, N., Rivadeneira, A., Serrano, A., & Carrillo, S. (Abril de 2011). *Friedrich Ebert*. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/08102.pdf>
- Presidencia de la República de Costa Rica. (2015). *DECRETO N° 39225-MP-MTSS-MICITT*. Obtenido de http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). (s.f.). *Economía verde y circular*. Obtenido de Generalitat de Catalunya [gencat.cat: http://mediambient.gencat.cat/es/05_ambits_dactuacio/empresa_i_produccio_sostenible/economia_verda/](http://mediambient.gencat.cat/es/05_ambits_dactuacio/empresa_i_produccio_sostenible/economia_verda/)
- Ramos, J. (Noviembre de 2007). *Flexibilidad laboral y empleo*. Obtenido de Documentos de Trabajo de la Universidad de Chile: <http://new.econ.uchile.cl/uploads/publicacion/ccd41328-1eff-4f62-b86b-57c149551a20.pdf>
- Rial, N. (s.f.). La flexibilidad laboral y sus consecuencias. *facultad de derecho universidad de Buenos Aires*, 23-32.
- Samaniego, N. (2016). *El teletrabajo en el Ecuador*. Santo Domingo.
- Sánchez, L. (23 de Junio de 2015). *Flexibilidad laboral*. Obtenido de [emprende pyme .net: https://www.emprendepyme.net/flexibilidad-laboral.html](http://www.emprendepyme.net/flexibilidad-laboral.html)
- Selva Olid, C., & Tressera Tuesta, O. (Mayo-Agosto de 2014). Flexibilidad Global, Sinécdoque de Progreso. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, XIV(2), 197-202.
- Soro Saez, E., Querol, V., & López, A. (2007). El teletrabajo, una alternativa para el mundo rural. *Salud y drogas*, VII(1), 153-158.
- Trabajo, M. d. (s.f.). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/el-ministro-del-trabajo-presento-la-normativa-para-el-teletrabajo-en-ecuador/>
- Verano Tacoronte, D., Suárez Fálcon, H., & Sosa Cabrera, S. (Enero-Abril de 2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, XX(1), 41-46.
- Villafrade Vargas, A., & Palacios Osma, J. I. (24 de Diciembre de 2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información*(12), 17-31.
- Workmeter. (18 de Abril de 2013). *¿Qué es la flexibilidad laboral?* Obtenido de El blog de Workmeter: <https://es.workmeter.com/blog/bid/276948/qu-es-la-flexibilidad-laboral>