

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (FCSHE)

CARRERA DERECHO

SEDE: QUITO

ENSAYO FINAL PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE  
LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TEMA:

La flexiseguridad como modelo aplicable para Ecuador post pandemia del COVID-

19

AUTOR:

GABRIEL LAUTARO RIOFRIO FIGUEROA

TUTOR:

Dr. Juan Ávila Urdaneta

Quito - 2021

## CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Certificamos que el presente componente práctico del examen complejo, fue realizado en su totalidad por Riofrio Figueroa Gabriel Lautaro, como requerimiento para la obtención del Título de Abogado.

TUTOR

---

Dr. Juan Ávila Urdaneta.

DIRECTOR DE LA CARRERA

---

Dr. Oscar Perez Peña

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, **Gabriel Lautaro Riofrio Figueroa**, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador "UMET", carrerade Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente (Ensayo investigativo) que versa sobre: La flexiseguridad como modelo aplicable para Ecuador post pandemia del COVID- 19 y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

**Gabriel Lautaro Riofrio Figueroa**

**C.I: 1717779639**

**AUTOR**

## CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

YO, **GABRIEL LAUTARO RIOFRIO FIGUEROA**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, La flexiseguridad como modelo aplicable para Ecuador post pandemia del COVID- 19, modalidad (Ensayo Investigativo) de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior. El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Firma electrónica

Gabriel Lautaro Riofrio Figueroa

CI: 1717779639

## **DEDICATORIA**

A mi madre Ximena quien con su amor, paciencia y esfuerzo me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi hermano David por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias por ser esa persona que nunca me abandono en los momentos más difíciles siempre me apoyo en cualquier momento de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Este ensayo final va dedicado a toda mi familia porque han sido el mayor apoyo que tengo en mi vida y sobre todo a mi madre y hermano, porque han sido el pilar fundamental para llegar a ser la persona que soy, por esta razón les regalo este trabajo ya que sin ellos nada de esto fuera posible.

A mis profesores de la Universidad que con cada uno de sus enseñanzas me han ayudado a lograr esta meta y me han ido formando en mi camino educativo, al Dr. Juan Ávila por apoyarme en este trabajo final y brindarme sus conocimientos para guiarme a culminar esta investigación.

## Índice

<b>CERTIFICACIÓN DEL ASESOR.....</b>	<b>II</b>
<b>CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....</b>	<b>III</b>
<b>CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....</b>	<b>IV</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>V</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>VI</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>VII</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>IX</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>Desarrollo.....</b>	<b>2</b>
<b>Descripción del contexto.....</b>	<b>2</b>
¿Qué es la Flexiseguridad?.....	2
Los principios de la Flexiseguridad.....	6
<b>Las dos corrientes de las que se compone la flexiseguridad.....</b>	<b>8</b>
La Flexibilidad.....	8
La Seguridad.....	10
Principios:.....	12
<b>¿Es viable el Teletrabajo en Ecuador?.....</b>	<b>14</b>
La nueva era del teletrabajo:.....	14
<b>La distribución de las horas de trabajo en el teletrabajo.....</b>	<b>16</b>
¿La Flexiseguridad es buena o mala para Ecuador?.....	17
<b>Descripción de la metodología empleada.....</b>	<b>23</b>
<b>Ejemplos de Flexiseguridad aplicada.....</b>	<b>24</b>
<b>Conclusiones:.....</b>	<b>27</b>
<b>Recomendaciones:.....</b>	<b>28</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>29</b>
<b>Glosario:.....</b>	<b>30</b>

## RESUMEN

En un momento en el que las circunstancias económicas, culturales, políticas, exigen de un mayor y mejor conocimiento de la realidad circundante se hace necesaria una cultura laboral que propicie mayor cooperación entre los empleadores y empleados para que exista un mercado laboral fortalecido. Precisamente hacia esta directriz está encaminado el presente ensayo.

La flexiseguridad como nuevo modelo innovador para poder aplicarse en Ecuador post pandemia del COVID-19 como una alternativa en donde se pueda generar empleado y que las empresas no tengan muchas trabajas al momento de contratar nuevo ersonal, sin que esto afecte a los empleados.

**Palabras Clave:** empleado, flexiseguridad, empresa, mercado laboral



## **ABSTRACT**

At a time when economic, cultural, and political circumstances require a greater and better knowledge of the surrounding reality, a work culture that encourages greater cooperation between employers and employees is necessary. It is precisely towards this guideline that this essay is directed.

Flexicurity as a new innovative model to be applied in Ecuador after the COVID-19 pandemic as an alternative where employees can be generated and that companies do not have many jobs when hiring new personnel, without affecting employees.

**Keywords:** employee, flexicurity, company, labor market

## Introducción

La flexiseguridad es un modelo que nace a finales de la década de los 90 en Europa, específicamente en los países escandinavos, este flamante flujo se compone básicamente de la mixtura entre las dos corrientes más fuertes que ya han existido en el pasado, la corriente flexible y la segura, que posteriormente se ahondara más explicando cada una, de esta fusión aparece la flexiseguridad que no es más que un concepto en el cual las partes que se ven inmiscuidas.

En el proceso de laborar (el empleador y el empleado) busquen una especie de armonía para los dos, o mejor dicho, ninguna de las partes se perjudiquen con algún tipo de norma o ley, con esta finalidad surge la flexiseguridad, como nuevo modelo laboral, que de la misma forma busca que las partes involucradas en el desarrollo del trabajo sean beneficiadas sin sacrificar el uno o al otro.

En la esfera terráquea y concretamente en Ecuador, se está viviendo un proceso de cambios por una situación que nadie esperaba, el Covid-19 llegó a conmutar la vida de todos, y afecto en varios temas pero específicamente en lo laboral, ya que al tener que aislarse del mundo exterior, muchas empresas quebraron y unas cuantas más redujeron su capacidad a menos de la mitad, lo que llevó a un despido masivo del personal o a su vez a cambiar la forma de trabajar.

Es por eso que por primera vez en Ecuador se experimentó una modalidad casi desconocida para el ecuatoriano promedio que es el “teletrabajo”. Dentro de lo que manifiesta la flexiseguridad una de sus grandes armas de batalla es el teletrabajo, que más adelante se explicara detalladamente.

Por otra parte, se procederá a analizar las otras dos corrientes ya existentes y su utilidad dentro del país, cuál de ellas es la que más servicio tiene en Ecuador y si su funcionalidad es correcta o beneficiosa para las partes implicadas en esta relación laboral; finalmente se compara si la aplicación de la flexiseguridad es buena para el medio ecuatoriano y reflexionar si los empleados y empleadores están a gusto con la forma en la que se desarrolla el ámbito laboral en Ecuador.

## Desarrollo

### Descripción del contexto

#### ¿Qué es la Flexiseguridad?

Según comenta (Beristain Gallego, 2013) La flexiseguridad nace:

A partir de la última década del siglo XX, los países miembros de la Unión Europea, acordaron intensificar la cooperación para modernizar y mejorar la protección social, con la pretensión de que el desarrollo económico y social sea paralelos. Surge entonces, en Dinamarca, el concepto de “flexiseguridad” como un neologismo jurídico-político utilizado para identificar las políticas públicas laborales encaminadas a conseguir la adaptación exitosa del mercado laboral a las exigencias económicas actuales, que conglomeran los modelos fordistas y flexibles, por lo que se procederá a abordar el origen, elementos constitutivos, principios, características y componentes de dicho vocablo, así como los modelos laborales que constituyen sus antecedentes inmediatos.

La creación de este nuevo modelo surge por la necesidad de ir modernizando los modelos ya caducos que no tenían mucha utilidad dentro de Europa, por lo que surge en Dinamarca la flexiseguridad que no es más que la unión de las corrientes antiguas que se las usaba, pero que no eran muy aplicables dentro de la vida actual de los trabajadores y empleadores de la Europa actual.

Como indica (Climent Beltran, 2000) los cambios tecnológicos, las políticas monetarias, el nivel de competencia industrial y otros factores han llevado a los mecanismos de producción a rediseñar la organización de la fuerza de labor, por lo que las relaciones laborales se han adaptado a los nuevos esquemas de oficios atípicos, en los cuales los sujetos, la subordinación, el lugar de trabajo y el tiempo de duración de la relación laboral son tan maleables como lo requieran las condiciones económicas. Así, las relaciones laborales fordistas del siglo XX, a mediados de la década de 1970, y en los años ochenta y noventa, dejaron de ser dominantes en el mercado laboral, cediendo paso a los llamados empleos atípicos, caracterizados por la distorsión de los cuatro elementos de la relación de trabajo.

En la actualidad, la (Organización Mundial del Trabajo, 2020) o por su siglas “OIT” define a la relación de trabajo como “un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, existente cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”, sin ser minuciosa en la descripción, posibilita la adecuación del concepto, pues al decir “bajo ciertas condiciones” suprime el principal elemento diferenciador, la subordinación.

Así mismo se puede observar que los modelos de trabajos existentes se iban quedando anticuados ante el avance de la humanidad en todo aspecto, es decir todo evoluciona menos el modo de trabajo, en otras palabras los modelos antiguos en el que un empleador ingresaba a una empresa y se quedaba ahí por el resto de su vida útil de empleado ya no eran muy útiles ya que se veía que los empleados buscaban estabilidad pero a su vez en uno, dos o tres años buscaban cambiar de aires y superarse en el ámbito laboral, de este modo se comienza a fabricar esta nueva corriente llamada flexiseguridad.

Según (Gorelli Hernández, 2013) existe un principio de flexiseguridad que a su vez se articula en torno a cuatro componentes políticos principales que forman un conjunto equilibrado, a saber:

- Modalidades contractuales flexibles y dignas de confianza (desde la perspectiva del empleador y del empleado, de las personas integradas y de las personas sin integrar), a través de una nueva normativa en materia laboral, Convenios Colectivos y organización del trabajo.
- Estrategias globales de aprendizaje permanente, a fin de garantizar la adaptabilidad y la empleabilidad continuas de los trabajadores, en especial de los más vulnerables.
- Políticas activas del mercado del trabajo eficaces que ayuden a los ciudadanos a hacer frente a los rápidos cambios, a reducir los períodos de desempleo y a facilitar la transición a nuevos puestos de trabajo.
- Sistemas modernos de Seguridad Social que ofrezcan ayudas económicas adecuadas, fomenten el empleo y faciliten la movilidad del mercado de trabajo. En este ámbito se incluyen numerosas disposiciones sobre protección social

(prestaciones por desempleo, pensiones y atención sanitaria) que ayuden a los ciudadanos a compaginar el trabajo con sus responsabilidades privadas y familiares como, por ejemplo, el cuidado de los hijos.

Así mismo se observa que los cuatro componentes elementales a los que se hace referencia con anterioridad buscan principalmente que el mercado laboral se modernice y con esta modernización que sea más amplio para contratar más personal pero sin descuidar los intereses de los empleados, recíprocamente hay un balance de beneficios para las partes involucradas.

De igual modo se dice que 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 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.

Por otra parte (Rodríguez Olaya, 2017) manifiesta que el modelo de flexiseguridad en el empleo se basa en:

- Un mercado laboral flexible: el modelo destaca la importancia de los acuerdos contractuales que dejan a los empleadores con flexibilidad para reclutar y despedir trabajadores o para cambiar la extensión de sus jornadas laborales. Por su parte, los trabajadores disfrutan de políticas del mercado laboral que mejoran su capacidad para moverse entre trabajos.
  
- Aprendizaje permanente o Lifelong Learning: el gobierno danés adoptó una estrategia para promover la capacitación de sus ciudadanos, independientemente de su edad. Esto permite a las personas adquirir conocimientos y mejorar sus habilidades para satisfacer las necesidades del cambiante mercado laboral. Se hace hincapié en fortalecer las capacidades de los grupos débiles que tienen dificultades para acceder a un trabajo. Un ejemplo es dar subsidios a empleadores que capacitan a trabajadores poco calificados.
  
- Fomentar el trabajo entre los grupos desfavorecidos: incentivos para que los colectivos desfavorecidos participen en la fuerza laboral. El sistema danés incluye una gama de mecanismos que proporcionan incentivos para mejorar

la participación de estos grupos. Por ejemplo, el gobierno apoya a las madres solteras y aplica un impuesto negativo sobre la renta que permite a las trabajadoras con salarios bajos un incentivo para trabajar. También se brinda apoyo social que está condicionado a la búsqueda activa de trabajo y capacitación profesional. Incentivos para que los empleadores contraten a poblaciones desfavorecidas. Cuando los empleadores tienen la flexibilidad de reclutar y despedir, tienen pocos incentivos para contratar a personas mayores o sin capacitación. Por lo tanto, el estado ofrece incentivos a los empleadores para reclutar trabajadores que corren el riesgo de ser excluidos del mercado laboral.

- Un sistema de bienestar social que fomenta el trabajo basado en los siguientes principios: una prestación por desempleo generosa condicionada a la búsqueda activa de trabajo o capacitación profesional. El modelo de flexiseguridad garantiza un ingreso estable a través de generosos beneficios de desempleo, pero requiere que el receptor busque trabajo activamente o participe en algún programa de capacitación profesional.
- Promoción de la seguridad entre transiciones laborales.
- Nivel de vida relativamente alto para discapacitados y ancianos.
- Apoyo temporal en caso de enfermedad o accidente.

Con estos componentes vistos con anterioridad la flexiseguridad es un modelo innovador que tiene como premisa fundamental el proteger a las partes involucradas dentro del proceso laboral, y no solo proteger sino el involucrar a grupos que normalmente son excluidos por sus diferencias, así mismo la flexiseguridad se encarga de motivar a empleadores mediante diversos incentivos a los empleadores para que exista seguridad para sus empleados y si cumplen con esto se les brinda la flexibilidad para que practiquen diversas formas de contratación.

## Los principios de la Flexiseguridad

Según (Beristain Gallego, 2013) La Comisión de las Comunidades Europeas delimitó ocho principios comunes de la flexiseguridad, bajo el criterio de que las medidas que se adopten deben reflejar las diversas situaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, y de que todos afrontan el reto de la modernización y la adaptación a la globalización y al cambio, constituyendo así una referencia útil para lograr mercados de trabajo más abiertos, con mayor capacidad de respuesta y más productivos:

- a) Integridad: La flexiseguridad es una estrategia integrada transectorial, cuyo esquema implica disposiciones contractuales flexibles y fiables, estrategias de aprendizaje permanente, políticas activas de mercado laboral, sistemas de seguridad social modernos y modelos sociales reforzados.
- b) Equilibrio entre los derechos y responsabilidades de los trabajadores, empleadores, autoridades públicas y solicitantes de empleo (interlocutores sociales).

En el marco de la flexiseguridad, el equilibrio entre los derechos de los interlocutores sociales origina confianza social y capacidad de diálogo, es decir, los derechos y obligaciones de ambas partes se ejercen en un ambiente de equilibrio real sin que exista un proteccionismo hacia alguno de los interlocutores.

- c) Adaptabilidad a los distintos mercados laborales, a las diferentes estrategias de actuación y a los constantes cambios circunstanciales en las relaciones de trabajo. Las personas deben estar cualificadas para lograr interactuar en los mercados laborales dinámicos; asimismo, los empleadores deben adecuarse a las nuevas demandas de sus consumidores y a las circunstancias económicas fluctuantes.
- d) Inserción y unificación. Este principio orienta las acciones gubernamentales que se implementen a fin de disminuir la fragmentación del mercado laboral entre los que están dentro y los que están fuera de las prestaciones sociales, como es el caso de un trabajador con empleo estable y formal y otro que únicamente accede a empleos temporales y con prestaciones limitadas. La unificación de los mercados laborales debe acompañarse con la inserción de jóvenes, adultos mayores, mujeres, personas con capacidades diferentes y

emigrantes, a las actividades productivas, mediante instrumentos que garanticen la igualdad de oportunidades en la búsqueda y permanencia en el empleo.

e) Flexibilidad y seguridad. La flexibilidad debe ir acompañada de la acción conjunta de todos los afectados. Los empleadores, interlocutores sociales, los servicios públicos de empleo y las empresas de trabajo temporal deben sumar esfuerzos para organizar las transiciones y evitar que los trabajadores despedidos se conviertan en desempleados.

La implementación de prestaciones sociales adecuadas durante los períodos de transición laboral y una política de formación continua repercutirán en el ánimo de los trabajadores, quienes al tener mayores perspectivas de encontrar un nuevo empleo se sentirán más inclinados a asumir los riesgos asociados al cambio de su fuente de trabajo.

f) Igualdad y dignidad. Igualdad de oportunidades y dignidad en las condiciones del empleo que conduzcan a la materialización del concepto de trabajo decente.

g) Confianza, diálogo y participación entre los interlocutores sociales como base para la producción de políticas e instrumentos aceptados y equilibrados, encaminados a la regulación y a reformar los mercados laborales.

h) Distribución de costos y beneficios, ligada al principio de equilibrio. La flexiseguridad implica repercusiones presupuestales cuyos costos deben ser asumidos por inversiones públicas y privadas y acompañados por mecanismos de vigilancia y condicionalidad de las prestaciones para garantizar la rentabilidad de las erogaciones.

La aplicación de los ocho principios no debe ser homóloga, aquellos gobiernos que, en acuerdo con sus interlocutores sociales, decidan implementarla, deberán gestar, planear y administrar sus políticas e instrumentos, en respuesta a su propio estado socioeconómico, cultural e institucional. (Beristain Gallego, 2013)

Finalmente, la flexiseguridad no debe implicar una mayor precariedad del empleo, un número masivo de despidos o inseguridad en los derechos laborales, sino que se debe buscar la combinación óptima de flexibilidad y seguridad y el



equilibrio social, a fin de lograr disminuir la segmentación contractual, desarrollar la flexiseguridad en el seno de las empresas, ofrecer seguridad durante los períodos de transición, abordar las diferencias entre la mano de obra en cuanto a capacidades y oportunidades, y mejorar las oportunidades de los beneficiarios de prestaciones y de los trabajadores no declarados.

## **Las dos corrientes de las que se compone la flexiseguridad**

### **La Flexibilidad**

Como manifiesta (Rial, 2018) la flexibilización laboral:

Se constituyó como un tema de debate público entre los años 1974 y 1976 cuando estalló la crisis económica producto del aumento exorbitante del petróleo. Si bien nadie discutía las causas de la crisis, sí se comenzó a analizar el impacto que las cuestiones laborales tenían sobre el empleo, en especial con el alarmante incremento de tasas de desempleo en toda Europa. Las opiniones estaban divididas y un sector importante de la doctrina y de la política entendía que las empresas estaban en situación de desigualdad para competir en el mercado internacional, por lo que Tiziano Treu llamó “la euro esclerosis”, debido a la rigidez de la legislación laboral vigente.

De esta forma se tiene diferentes formas de flexibilidad que han ido surgiendo con el paso del tiempo y con su aplicación en diversos lugares del mundo, a saber existen los siguientes:

- a) La flexibilidad numérica o externa es aquella que permite a los empleadores reducir o modificar su planilla de trabajadores en función de sus necesidades.

Esta forma se justificó en algunas legislaciones europeas que contenían la obligación del empleador cuando quería contratar a un trabajador de recurrir a las agencias públicas de empleo, donde solicitaba el perfil requerido y la agencia seleccionaba la persona priorizando a aquellos más antiguos en la búsqueda de empleo. Esta situación se presentó como una excusa válida para liberar al empleador en la selección del personal, pero también en la facultad de despedir. De todas formas, es importante destacar que la legislación de la mayoría de los países mantuvo principios protectores frente al despido injustificado. En general,

la sanción es económica y en escasos supuestos se plantea la reinstalación del trabajador. (Rial, 2018)

- b) Funcional: se refiere específicamente a la organización interna de la empresa. Se supone que es la modificación de la distribución del trabajo y de la fragmentación características ambas de la era industrial, para implementar sistemas donde se priorice la movilidad interna del personal. En algunos países la movilidad funcional está limitada por el principio jurídico que las tareas inherentes a un puesto de trabajo no pueden degradarse a un nivel inferior. En ciertos supuestos, a través de la negociación colectiva se aceptó cierta movilidad con el fin de preservar el empleo y adecuarse a las nuevas formas de organización del trabajo, pero preservando el nivel profesional del trabajador. (Rial, 2018)
  
- c) Salarial: este tipo de flexibilidad se ha sustentado en un cambio en la estructura del salario. En la mayoría de los países europeos es la negociación colectiva la herramienta empleada para fijar las remuneraciones. En primer lugar, se redujo la importancia de la indización en la fijación del salario, y solo una parte se fija vinculado con el costo de vida, pero ya no “un ajuste automático” como fue la característica de la fijación de los salarios de décadas anteriores. Se incorporaron otros ítems como bonificaciones ocasionales, complementos y primas por beneficios, pero conceptos como productividad o capacitación profesional no forman parte del salario. Este cambio aún no se ha generalizado, ni siquiera en países donde se valora especialmente estos conceptos, como Alemania. Los autores reconocen que es un proceso muy lento y requiere que las empresas modernicen sus sistemas productivos para poder incorporar la “productividad” vinculada a la incorporación tecnológica y la formación profesional. (Rial, 2018)
  
- d) Temporal: el tiempo de trabajo ha sido un requerimiento permanente del empresariado. En muchos casos frente a la necesidad de adaptar la jornada a nuevos requerimientos productivos los sindicatos lograron la reducción de la jornada laboral. Algunas leyes, como la Ley Belga de 1987, condicionan la flexibilidad temporal a la creación de empleo, pero la repercusión sobre el empleo y la productividad resultan difíciles de evaluar. Esta medida no garantiza el cumplimiento de sus objetivos básicos que son la incorporación de más trabajadores y la mejora de las condiciones laborales. (Rial, 2018)

e) Subcontratación y tercerización: este tipo de flexibilidad se produce cuando las empresas externalizan el trabajo contratando los servicios de otras empresas para algunas tareas o subcontratando a autónomos. La doctrina distingue cuatro tipos de formas de empleo no estándar: la flexibilidad contractual (los autónomos); la flexibilidad espacial (el teletrabajo); la temporal (los empleos temporales) y la total (los empleos informales), a las que se pueden agregar las formas de subempleo y trabajo a tiempo parcial. (Rial, 2018)

Como se puede observar existen abundantes clases de flexibilidades laborales, pero sintetizando, es una corriente en la cual el empleador tiene la potestad de contratar y despedir, subir o bajar sueldos, cambiar horarios como el desee, sin necesidad de que exista ningún tipo de amonestación por parte de un ente regulador.

Se entiende que para el sector empresarial esta corriente es la predilecta ya que como se mencionó con anterioridad, ellos tienen la potestad de hacer y deshacer a su voluntad, pero por el otro lado están los empleados, y con esta corriente se los perjudica ya que no existe una seguridad dentro del trabajo, es decir no saben si van a permanecer indefinidamente en dicho puesto, no saben si lo es van a cambiar de lugar de trabajo o cuando les aumentan o disminuyen el sueldo, por ende esta corriente es terrible desde el punto de vista de un empleado y es la mejor para un empleador.

### **La Seguridad**

También conocida como rigidez o a su vez estabilidad laboral, según (Mayorga Naranjo, 2016)

Al hablar de una estabilidad laboral se asocia con el concepto de seguridad, el cual abarca la jurídica, emocional y económica. Claro está que la seguridad jurídica juega un papel importante dentro del mercado laboral; es decir, que el trabajador y el empleador tengan confianza en que sus derechos y obligaciones, protegidos en la ley, serán reconocidos y que no serán violentados ni violados por ninguna persona; y de darse el caso estos deben ser juzgados por un juez competente e imparcial. Por otra parte, la seguridad emocional y económica que nos brinda la estabilidad laboral se fundamenta en que el trabajo permite realizar un proyecto de vida con el cual se pretende que el trabajador pueda llegar a una realización tanto personal como

profesional. Es pertinente comentar que el salario que se obtiene fruto del trabajo diario del empleado sirve la mayoría de veces para la manutención de las familias y por ende a planificar a largo plazo un estilo de vida el cual depende solamente de un salario.

De esta forma se puede vislumbrar que la mera existencia de esta corriente filosófica se sustenta básicamente en la protección del empleado, ya que gracias a esta el trabajador puede sobrevivir con el sueldo percibido por las labores que realiza, se habla de estabilidad ya que dentro de la misma el empleado tiene la certeza de que no será despedido en un periodo corto de tiempo por el trabajo que está realizando, esto no quiere decir que nunca será despedido, dicha situación puede suceder cuando el trabajador incumpla con las normas internas de la empresa o por mutuo acuerdo entre las partes involucradas, pero en estos casos ocurriría caso contrario no.

Así mismo la (Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal, 2012) afirma que:

La doctrina española señala que el principio de estabilidad juega un papel importante en las relaciones laborales individuales debido a que este principio se considera como la "condición" de ejercicio de los demás derechos laborales. De esta manera la estabilidad tiene doble función: la primera, satisfacer las necesidades económicas del trabajador y en la segunda juega un papel de garantía haciendo efectivos los demás derechos laborales. El Tribunal Constitucional de España identifica una desigualdad entre los empleadores y los trabajadores, esta distinción se basa en la condición económica del trabajador y del empleador y por el nivel de subordinación, dependencia del trabajador hacia el empleador. El Tribunal antes mencionado, se centra en la situación del trabajador, puesto que se encuentra en una posición desfavorable en caso de un conflicto laboral por el hecho de que en la relación laboral, el poder nace del capital que invierten los empleadores, por lo tanto se evidencia que tienen la libertad de manejo y disponibilidad de realizar cualquier acción sin preocuparse por el lado humano del trabajador.

En países primermundistas como es el caso de España, se puede observar que la estabilidad laboral es fundamental dentro de la relación empleado empleador

ya que el empleado satisface sus necesidades de sobrevivir en el mundo mediante el pago pecuniario que se le realiza por sus servicios prestados. Es importante remarcar el caso español donde el tribunal manifiesta que existe una desigualdad entre el empleado y el empleador ya el jefe o el dueño de la compañía está muy por encima del empleado, este debe estar subordinado a todo lo que le diga el empleador ya que si no lo cumple corre el riesgo de perder su puesto, por el contrario el empleador puede desistir de ese empleado ya que el mercado para contratar más personal es abundante por lo que no existe inconveniente en reemplazar a ese trabajador al instante.

Por ese motivo es que la seguridad es muy importante en el ámbito laboral, se puede observar que en países primer mundistas aun existiendo la seguridad existen casos en donde los trabajadores se encuentran en condiciones precarias en donde tienen el riesgo de no tener estabilidad laboral y peor aún perder sus puestos de trabajo, si esto ocurre en países desarrollados como en el caso de Ecuador, es aún más lamentable ya que los empleadores hacen lo que ellos desean con sus empleados, al no existir leyes fuertes sobre cómo debe ser la relación laboral, se abusan de los vacíos legales existentes.

### **Principios:**

Cabe mencionar que dentro de la seguridad laboral existen principios fundamentales los cuales protegen a los empleados, según (Mayorga Naranjo, 2016) expresa que existen 6 principios fundamentales que son:

#### **Principio Protector:**

El Derecho del trabajo se creó con la finalidad de proteger al trabajador por la desigualdad en la que se encontraba frente al empleador, reflejada en la escasa o inexistente capacidad de negociación del trabajador; es decir, que este se encuentra en una situación de vulnerabilidad de derechos y que no tiene la capacidad de reclamar el ejercicio de éstos por hallarse en una situación de necesidad, en este caso de un ingreso monetario. Asimismo, la finalidad del Derecho Laboral es proteger aquellas personas que se encuentren bajo la dependencia jurídica de otros. (Mayorga Naranjo, 2016)

**In dubio pro operario:**

Como consecuencia del principio protector existe el principio in dubio pro operario, el cual obtiene su origen en el principio in dubio pro reo en materia penal. En materia laboral, este principio se ve reflejado cuando una norma tenga varias interpretaciones en un caso determinado. Distinción importante con el principio de la norma más favorable, la tendencia es pro acreedor del trabajador, ya que se favorece al trabajador, quien es acreedor de un salario mientras que el empleador es el deudor de esta remuneración; y de igual manera el trabajador es deudor de la actividad que se pactó en el contrato laboral mientras que el empleador es acreedor de esta prestación. (Mayorga Naranjo, 2016)

**Principio de la norma más favorable:**

Existe la posibilidad de confundirse entre el principio de la norma más favorable y el in dubio pro operario, hay que resaltar que ambos principios son una derivación del principio protector del Derecho Laboral y por ende tiene como finalidad el amparo de los derechos de los trabajadores. El principio de la norma más favorable, es una regla de aplicación, se da en casos de la existencia de dos o más normas aplicables para un determinado caso en concreto es decir, que para una situación laboral en la que exista una variedad de normas aplicables, el juez o la autoridad administrativa tiene que analizar y utilizar la norma más favorable para el trabajador, sin observar los principios de jerarquía normativa. (Mayorga Naranjo, 2016)

**Principio de la condición más favorable:**

El principio de la condición más favorable es aplicable en el momento de expedición de nuevas normas laborales, ya que esta no puede disminuir o menoscabar los derechos de los trabajadores que están consagrados en anteriores normas; es decir, protege los derechos ya estipulados en el derecho positivo. De igual manera se establece que este principio tiene aplicación cuando se garantiza que el empleador tiene la posibilidad de mejorar las condiciones del trabajador, superando los mínimos legales. (Mayorga Naranjo, 2016)

**Principio de Tutelaridad:**

El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario

promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral. (Paredes, 2006)

### **Principio de superación de derechos mínimos:**

Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo. (Paredes, 2006)

Mediante estos principios se genera el movimiento del proteccionismo laboral, que no es más que el velar por los intereses del trabajador, en este caso la parte más débil de la relación laboral como se ha explicado con anterioridad.

Dichos principios nacen con la necesidad de proteger de los abusos que existen por parte del empleador, estos principios no hacen más que brindar apoyo a los trabajadores para que tengan un trato justo y acorde con los trabajos que realizan, lo que se busca con esto es que no exista una precarización o lo que se denomina como una esclavitud moderna.

Algunos principios como el in dubio pro operario nace con el espíritu de que cuando exista algún. Conflicto entre las partes, el juez tome la decisión que as sea conveniente para la parte más débil que siempre es el trabajador, de igual forma principios como el de irrenunciabilidad o el de estabilidad buscan que el trabajador tenga una permanencia larga dentro de su lugar de labores para que pueda desempeñar su trabajo con la calma de que de un día para otro no será despedido del mismo sin razón alguna.

## **¿Es viable el Teletrabajo en Ecuador?**

### **La nueva era del teletrabajo:**

Sin duda la pandemia del Covid 19 ha marcado una nueva manera de trabajar para todo el mundo, si hace unos cinco años decían que la gente podría trabajar desde su casa, nadie lo hubiese creído y es más lo trataría de algo

descabellado, pero por la situación actual en la que toda la humanidad se encuentra sumergida, no queda de otra que realizar las actividades que antes a la gente las hace desde la ubicación de su compañía ahora desde su casa, esto pasa fundamentalmente por que los gobiernos de todo el mundo en su afán de salvar la mayor cantidad de vidas posibles pidió a las compañías que se encuentran en la capacidad de realizar teletrabajo lo hagan.

Antes de que aparezca el virus SARS COVID el porcentaje de teletrabajo era muy bajo así se puede citar a (Organización Mundial del Trabajo, 2020) que expresa lo siguiente:

Antes de la pandemia, sólo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20 por ciento de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16 por ciento en el Japón y solo un 1,6 por ciento en Argentina (Eurofound y OIT, 2019).

Así se puede vislumbrar que países en los que predomina la industria de 1er nivel que es básicamente la agricultura, la industria manufacturera, la construcción, turismo, entre otras como lo es Ecuador se dificulta que se realice el teletrabajo ya que son actividades que obligatoriamente tiene que haber contacto entre dos o más personas relacionándose para poder cumplir con el objetivo laboral, mientras países desarrollados es mucho más fácil que lo hagan.

(Lastra Lastra, 2016) Expresa lo siguiente:

El paso a una fuerza laboral totalmente flexible ha sido una necesidad provocada por la pandemia de COVID-19, pero solo acelera lo que hemos creído durante mucho tiempo: la flexibilidad total es la extensión natural de la adopción de la diversidad en todas sus facetas. Equilibrar la aparente libertad de la flexibilidad de la fuerza laboral



con la necesidad de mejorar la productividad, no solo mantenerla, es el verdadero desafío para los líderes de cualquier empresa contemporánea en 2020 y más allá.

Tal que así se puede expresar que si bien la pandemia afecta al trabajo como se lo conocía hasta el 2020 fue una ventana para que se pueda realizar una transición hacia la flexiseguridad implementando algunas situaciones que sean beneficiosa para el trabajador como es el tener tele trabajo.

Pero hay que tener algo muy en cuenta y es que la pandemia de COVID 19 en algún momento terminará, en ese momento se debe tener en cuenta que se creara dos puntos de vista distintos, el primero los empleadores tomarán la decisión de volver a lo mismo del pasado antes de la pandemia y habrá otros empleadores que mantendrán la forma de trabajo actual, sin duda será un problema muy grande.

En este caso es excepcional para que el estado legisle nuevas leyes para que exista la flexiseguridad en el ámbito del teletrabajo, por ejemplo que de los cinco días que el trabajador debe ir al trabajo, vaya solo tres días y los otros dos pueda realizar su trabajo desde casa, o que vaya todos los días pero con una jornada reducida, esto para que el empleado se sienta más aliviado y pueda rendir mejor en la empresa.

### **La distribución de las horas de trabajo en el teletrabajo**

La nueva forma de laborar que se está viviendo en la actualidad ha traído consigo varias consecuencias, algunas positivas, otras negativas, es así que existe casos en donde se ha visto que los empleados laboran más horas de lo que trabajan normalmente en las instalaciones de su empleo, esto se debe a que al encontrarse en su hogar se elimina el tiempo que se toman en ir de su casa a las oficinas, por el cambio de rutina en su vida diaria y por la pérdida de límites entre el trabajo remunerado que realizan y su vida personal.

Así se puede recabar información de (Organización Mundial del Trabajo, 2020) que cuenta lo siguiente:

Una investigación específica sobre las horas de trabajo de los empleados que trabajan desde su casa debido a la pandemia de COVID-19 también ha demostrado que los trabajadores a domicilio están haciendo horas extras: el 38 por ciento de los encuestados dijo que es más probable que trabajen más horas. Uno de cada cuatro trabajadores (27 por ciento) que trabaja desde su casa como resultado de la pandemia afirma que trabaja en su tiempo libre para satisfacer las exigencias del trabajo (Eurofound, 2020). Además, los empleados están pasando más tiempo en reuniones individuales o de equipos, según un estudio reciente (Reisenwitz, 2020) debido a la separación física de los equipos.

La realidad de estos momentos indica que en su mayoría los trabajadores que están haciendo teletrabajo han aumentado exponencialmente su trabajo ya que como se mencionó con anterioridad, no existe una barrera que delimita la vida personal del individuo con el trabajo por lo que muchas veces los trabajadores siguen haciendo sus labores en horas que ya no le corresponde laborar dicho de otra forma están realizando horas extra sin que estas sean reconocidas por su empleador.

Abriendo un nuevo camino en donde la legislación ecuatoriana debería tomar cartas en el asunto puesto que el hecho de que los empleados laboren desde su casa no significa que deben hacer su trabajo más horas, al contrario deben cumplir con su jornada antes ya pactada, pero los empleadores abusan de esta nueva forma de trabajo argumentando que se lo hace desde casa y es más fácil.

### **¿La Flexiseguridad es buena o mala para Ecuador?**

Según (Duran Aguilar, 2017) en el marco jurídico de las relaciones de trabajo de Ecuador:

Ha experimentado en la última época una profunda transformación hacia la mejora de las condiciones de vida de las y los trabajadores. Desde el momento de elaboración y aprobación de la Constitución del 2008, y vinculadas a su desarrollo, se han realizado numerosas reformas orientadas a mejorar en sentido protector el derecho laboral, incluyendo una importante re significación del propio concepto de Trabajo orientada a la inclusión de los cuidados y a la dignificación de los mismos. Además de las políticas laborales, se han implementado un amplio conjunto de políticas en el sector laboral para impulsar la creación de empleo formal, el mejor

funcionamiento de los servicios de empleo, la formación de la fuerza de trabajo y la creación de empleo público.

Se observa que en Ecuador desde el momento que comienza a regir bajo la nueva constitución del 2008 se logra importantes cambios en el sector laboral, con esto se produce algunas mejoras como el incremento de trabajo en el país, mejores contratos para los trabajadores y diversas situaciones adicionales, de esta forma Ecuador empezó a experimentar un cambio positivo para los empleados ya que por primera vez se lograba un trato justo para ellos.

Sin embargo, en el otro lado encontramos a los empleadores que manifestaban que se estaban yendo en contra de sus beneficios ya que al existir leyes muy rígidas debían acatarlas o tendrían problemas, como se observa con anterioridad, esto comienza a ocurrir a partir del 2008 pero con el paso de los años se ha vuelto a tener un sistema más flexible en el campo del trabajo en Ecuador.

Ya que como se observa en la actualidad existe una precariedad muy grande en la forma como la gran mayoría de ecuatorianos labora, en algunos casos laborando más de las ocho horas diarias y sin acceso a cobrar sus adicionales, con la excusa de que la empresa lo necesita, o laborando fines de semana y feriados sin tener las 48 horas consecutivas de descanso que dice la ley.

El artículo 33 de la carta Magna es claro: (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) :

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado". Además, los artículos 326 y siguientes nos imponen la promoción pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, la intangibilidad de los derechos laborales, la prohibición de toda forma de precarización. Es en este marco, el marco del trabajo digno y de calidad, de la progresión al alza de los derechos laborales, y no en otro en el que debemos movernos.

Así tenemos que el autor (Rodríguez Olaya, 2017) comenta que:

El concepto de flexiseguridad se elaboró en Dinamarca durante los años noventa y fue importado por la Comisión Europea, que la definió en términos teóricos como una vía para gestionar las transiciones económicas, de luchar contra el desempleo y de incrementar las tasas de actividad. En un sentido académico, se ha elaborado una definición ideal de flexiseguridad entendiéndose como la “Estrategia política que persigue, de manera sincronizada y deliberada, fortalecer, de un lado, la flexibilidad en el mercado de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales y, de otro, la seguridad, tanto en el ámbito del empleo como en el de la protección social, a favor de los trabajadores, señaladamente de los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables dentro y fuera del mercado”. Sin embargo, los mismos autores que han elaborado este concepto han señalado que el contenido se vincula muy estrechamente a las condiciones de cada país y no cabe en ningún caso la aplicación de soluciones idénticas en contextos distintos.

Es muy importante el análisis del que se habla con anterioridad ya que como se expresa la flexiseguridad es condicional a cada país, es decir al gobierno y a la forma en cómo se desarrolla las leyes y la vida de cada territorio, en este caso es difícil que en un país desarrollado que fue el creador de esta corriente como lo es Dinamarca no funcione la flexiseguridad, ya que sus leyes, sus políticos y su forma de vida van acorde con esta corriente por eso es que la desarrollan, aplican y funcionan.

Mientras que en países del tercer mundo como es el caso de Ecuador, no funciona del todo bien ya que las leyes no están hechas para que este modelo tenga éxito, por que existen diversas formas en la que los empleadores evaden leyes para que todo sigue siendo a su conveniencia, de esta forma por más que se implante un nuevo modelo en el país no funcionará hasta que de verdad se creen leyes que obliguen a cumplirse las mismas.

A su vez si se las cumple poder premiar a quien lo haga con diversas ayudas para que de esta forma no se sientan que están obligados sino que si las cumplen tendrán ayudas para que las empresas sigan funcionando mejor.

Acorde con (Campos Monge, 2005) que manifiesta lo siguiente:

Precisamente lo que ha ocurrido en el sur de Europa y lo que no podemos dejar que ocurra en Ecuador. Bajo el discurso de la “flexiseguridad” se han implementado políticas precarizadas en países como España, Italia, Grecia o la propia Francia. Los distintos gobiernos, impulsados por la Comisión Europea, han reducido los derechos laborales con medidas como el impulso de nuevos contratos temporales sin causa, la rebaja de la indemnización por despido intempestivo, la ampliación de los poderes del empresario para modificar los salarios y otras condiciones de trabajo, la reducción de los derechos de los sindicatos, la desestructuración de la negociación colectiva. En palabras de muchos académicos, estas reformas han supuesto la devaluación vital de la clase trabajadora del Sur de Europa y el golpe más duro a las organizaciones de trabajadores europeos.

Incluso en países desarrollados como los anteriormente indicados se han visto casos en los que se usa la flexiseguridad como excusa para precarizar el sistema laboral de los países, en España por ejemplo la usan para beneficio de los empleadores, como cuando es el momento de despedir a sus trabajadores se los indemniza con menos dinero, o a su vez reduce beneficios de ley sin consentimiento del trabajador, y este aceptándose por miedo a perder su fuente de ingresos, esto conlleva a que se replantee si es de verdad buena la flexiseguridad.

Ecuador siendo un país con políticas que tratan de ser rígidas existen mucho abuso de los empleadores, en épocas actuales aún más argumentado que por la pandemia que se vive a nivel mundial actualmente es insostenible contratar o mantener trabajadores con el modelo de rigidez por lo que buscan cambiarlo a un modelo flexible tratando de esta forma hacer lo que ellos quieran con los empleados.

De igual forma el concepto del teórico (Mayorga Naranjo, 2016) de flexiseguridad es:

En realidad ha sido una retórica para devaluar el trabajo, para acrecentar el traslado de rentas del trabajo al capital, empobrecer a la población y forzarlos al final a aceptar cualquier empleo, por muy precario que sea.

El concepto de flexiseguridad no tendría una aplicación práctica en Ecuador distinta a la que ha tenido en los países del Sur de Europa. Quien apuesta por esta línea debería revisar las consecuencias que ha provocado la implementación de este tipo

de políticas y darse cuenta que ni podemos, ni queremos aplicar este tipo de políticas en nuestro país. Rebajar los derechos de las y los trabajadores no será nunca nuestra opción política.

La flexiseguridad es buena pero el problema está en quien y como se la aplica, si se la aplica de una forma tibia será la vía para que los empleadores hagan lo que quieran con sus trabajadores, fomentando la precarización extrema y casi eliminando los derechos que tiene los trabajadores, tal parece que modelos así solo pueden funcionar en países en donde las leyes son verdaderamente estrictas y se las aplican a todos.

Así mismo se puede observar que en diversos estados de Europa la flexiseguridad no dio resultado, básicamente porque estas naciones son menos desarrollados que sus vecinos como son Alemania, Dinamarca Inglaterra, donde el estilo de vida es mejor que en otros territorios vecinos a ellos, se puede observar que en países menos desarrollados económicamente la flexiseguridad ya no es un modelo innovador que cambiaría el estilo de las partes involucradas.

Por el contrario se vuelve una forma de precarización ya que los empleadores comienzan a abusar de esta gran flexibilidad que existe, de este modo los empleados tienen menos seguridad de conservar su trabajo con la excusa que se encuentra el país en modo flexiseguridad. (Rodríguez Olaya, 2017)

De igual importancia (Rial, 2018) manifiesta que:

El proceso ideal para el funcionamiento de la flexiseguridad dentro de Ecuador sería que dentro de este exista leyes pensadas para los empleadores, es decir un dar y dar, si los empleadores tendrán la opción de ser más flexibles con sus trabajadores, a su vez tendrá que existir leyes que sean protectoras para los empleados, como por ejemplo, si se permite que se les cambie constantemente los horarios de trabajo, que se respete los días que por él se debe descansar que son 48 horas consecutivas de descanso, o a su vez si se procede con la reducción de sueldo, que esto no afecte al IESS, o su décimo tercero y cuarto sueldo.

Así mismo la implicación que exista esta especie de contrapeso en donde la una parte cede, pero recibe algo a cambio se la podría aplicar en Ecuador para tratar de generar un balance en donde ambas partes involucradas no se sientan vulnerables y puedan laborar con tranquilidad.

Algunos autores manifiestan que para países en vías de desarrollo como Ecuador la flexiseguridad es un modelo malo, ya que en dichos territorios no existe una legislación rígida, por lo que los empleadores comenzarían a precarizar la forma de laborar de los empleados con la excusa de que el país se encuentra con el modelo de flexiseguridad, que más sería solo con flexibilidad, se volvería a los contratos por horas, y situaciones parecidas, convirtiendo el trabajo en una situación completamente inestable para la mayoría de la población.

Pero por otro lado existen varios autores que manifiestan que la flexiseguridad es un modelo innovador, uno de ellos es (Rial, 2018) que manifiesta:

Ayudaría al desarrollo del empleado en países en vías de desarrollo, ya que permitiría que varias empresas puedan contratar con mayor facilidad y de igual modo despedir personal, existiendo ayudas como por ejemplo: al momento que alguien se quede sin trabajo, el estado mediante la empresa que lo despidió le brinden un apoyo económico de unos cuantos meses hasta que encuentre un nuevo empleo, o a su vez permitiendo que una persona pueda laborar en dos o más empresas si es que él lo desea, ya que una premisa fundamental de la flexiseguridad es el teletrabajo que no es más que trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina. El trabajo (pudiendo ser dependiente o autónomo) se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales, de las instalaciones de producción o del cliente que lo contrata, mediante la utilización de las nuevas tecnologías.

Se puede observar que los autores que apoyan este modelo manifiestan que es buena para países como Ecuador que está en vías de desarrollo, ya que mediante esta corriente se puede lograr que los empleados tengan más ingresos por que tiene la libertad de pertenecer a dos o más empresas para que trabajen y produzcan más.

Como manifiesta con anterioridad, una de las premisas más importantes es el uso del teletrabajo, algo que en la actualidad ya se está aplicando por el COVID 19, pero no en todos los casos funciona, como por ejemplo empresas de alimentos o que su giro de negocio sea atención al público en donde tiene que estar alguien si o si laborando para brindar un servicio.

Sin embargo el teletrabajo es bueno y las empresas que lo puedan hacer debería hacerlo porque se ahorran bastantes recursos al no tener mucha gente en sus instalaciones, y de igual manera es beneficioso para los empleados porque ahí sí pueden tener otro trabajo, de esta forma funcionaria la flexiseguridad.

Los beneficios que menciona la autora con anterioridad también sin buenos porque si una persona se quedase sin trabajo tiene esos fondos para que en los meses que no tenga trabajo pueda sustentarse y buscar un nuevo empleo con tranquilidad hasta que encuentre algo acorde con lo que la persona necesita, otros beneficios como que si el empleado reduce su jornada implique reducción de salario

### **Descripción de la metodología empleada**

Dentro del presente ensayo científico, se utilizará el método, técnica e instrumento que más se acople al objetivo general y logrará acercarse más a fondo al problema mismo, generando una explicación propia, mediante el análisis del tema propuesto y aportando con la exposición juiciosa y percepción personal del mismo.

Por otro lado, se busca que la metodología del trabajo del ensayo de investigación científica, permita obtener información secundaria, obtenidas de la realidad investigada previamente, que llegan ya procesados, elaborados, de manera teórica y que son necesarios para adicionar el aporte de la reflexión y discusión (expresión) como práctica propia y así conseguir en qué apoyarlo y consolidarlo. Para ello se plantea:

- **Método**

El método a utilizar será la Síntesis Bibliográfica, que se basará en la búsqueda de información en fuentes documentales como libros, revistas, periódicos,



etc. De manera física y virtual (internet). La finalidad es encontrar soluciones a problemas planteados por una doble vía y así relacionar los datos ya existentes (procedentes de distintas fuentes) proporcionando una visión general y sistemática de la “La flexiseguridad como modelo aplicable para Ecuador post pandemia del COVID- 19” elaborada dese múltiples fuentes dispersas.

- **Técnica**

Corresponderá a la base teórica del trabajo como la Investigación Documental, aplicando la técnica de Sistematización Bibliográfica, que permitirá la búsqueda, recopilación de información, organización, valoración, interpretación, análisis crítico y llegar a conclusiones o toma de decisiones más acertadas. Para ello se pretende también asegurar las condiciones abrevias en que serán obtenidos los datos, la inexistencia de incoherencias o contradicciones y la utilización de varias fuentes distintas, equiparándolas cuidadosamente.

- **Instrumento**

La herramienta para recopilar la información basada en el método y técnica antes descrito, serán las Fichas de Trabajo Bibliográfico que, mediante la paráfrasis, resumen o cita textual, permitirán dar los comentarios, criterios, opiniones propias, explicaciones, aportes e ideología (valor agregado) al tema planteado.

## **Ejemplos de Flexiseguridad aplicada**

Alrededor del mundo varios países se han puesto en marcha para poder implementar un poco de la flexiseguridad en sus empresas dentro de algunos ejemplos tenemos a estos países:

- Empresa de servicios financieros en Polonia: la sucursal polaca de un proveedor de servicios financieros adoptó medidas flexibles en cuanto a la soberanía del tiempo de los trabajadores, brindando apoyo en sus responsabilidades de cuidado. Los superiores jerárquicos y los departamentos de recursos humanos atendieron las solicitudes individuales de cambios en el horario de trabajo en función de las necesidades de los trabajadores, principalmente en relación con sus responsabilidades de cuidado. Por ejemplo, permitieron que una de sus trabajadoras, una nueva madre, trabajara de las 6 de la mañana a las 2 de la tarde durante una semana, mientras que su marido cuidaba de su hijo pequeño, y la

semana siguiente de las 2 de la tarde a las 8 de la noche, dado que intercambiaban turnos. Este arreglo permitió a ambos padres seguir trabajando y compartir las tareas de cuidado del niño. (Organización Mundial del Trabajo, 2020)

- Empresa de servicios financieros en Nueva Zelanda: Menos del 1 por ciento del personal de esta empresa de servicios financieros trabajaba desde su casa de forma permanente antes de la pandemia de COVID-19. El 100 por ciento de la fuerza laboral (400 personas) pasó a trabajar a distancia durante la pandemia, un cambio que le llevó entre 5 y 6 días a la organización. Durante la implementación del teletrabajo a gran escala, el equipo directivo tuvo que encontrar el equilibrio adecuado entre la productividad y los resultados. Para ello, adoptaron un enfoque basado en la capacitación denominado "conversaciones con los directivos", ya que, en situaciones de crisis, los dirigentes y los jefes de equipo tienen un papel fundamental que desempeñar y deben liderar con el ejemplo. También alentaron a los dirigentes a escuchar la opinión del personal. La empresa informa que, según sus previsiones, un tercio de la fuerza laboral volverá después de la pandemia al modelo de flexibilidad que tenía antes (teletrabajo ocasional); otro tercio utilizará la flexibilidad de vez en cuando, por ejemplo, cada quince días; y el tercio restante utilizará el teletrabajo dos o tres días por semana. (Organización Mundial del Trabajo, 2020)
- Empresa de telecomunicaciones en Japón: Cuando el coronavirus comenzó a propagarse en Japón, el Gobierno declaró el estado de emergencia en las principales ciudades e instó a la población a reducir el contacto entre las personas por lo menos en un 70%. Por consiguiente, se exigió a los empleadores que pasaran al trabajo en línea. Uno de los principales grupos de telecomunicaciones es partidario del teletrabajo hace varios años y, desde febrero de 2020, ha instado a los empleados a evitar los desplazamientos en las horas pico o que simplemente trabajen desde casa, para proteger a sus 200 000 empleados en todo Japón del creciente brote de coronavirus en el país. La empresa también comenzó a utilizar robots avatar en abril de 2016 como parte de sus esfuerzos para promover el teletrabajo, una política destinada a permitir que los empleados sigan trabajando mientras crían a sus hijos o cuidan de sus padres ancianos.

Usando los robots avatares, los trabajadores remotos pueden ver su oficina y comunicarse con sus colegas. Los robots miden aproximadamente 20 cm de altura con cámara, micrófono y altavoces incorporados, junto con una aplicación de

"teletrabajo" instalada en un teléfono o un iPad, son operados a distancia por el teletrabajador y pueden ser llevados por el personal de la oficina. Incluso, pueden asistir a reuniones en nombre de los empleados remotos. Además, es posible manejar las manos y la cabeza del robot, incluso utilizando la comunicación no verbal con diversos gestos, desde aplausos hasta saludos. "Puedo sentir el ambiente en la oficina y es como si estuviera allí", dijo un teletrabajador de unos 40 años. (Organización Mundial del Trabajo, 2020)

## Conclusiones:

- El modelo de la flexiseguridad es una corriente que si bien en un momento su aplicación fue correcta, depende en qué países se lo aplique, se observa que en los territorios en vías de desarrollo como es el caso ecuatoriano en donde las leyes son muy blandas y en la gran mayoría de las veces favorecen a los que tienen más poder que en gran parte de las ocasiones resulta ser las empresas, de esta forma las compañías precarizan la relación laboral convirtiéndola a una flexibilidad muy fuerte en donde solo se beneficia a una de las partes implicadas dentro de la relación laboral.
- En países del primer mundo como Dinamarca o Inglaterra se ha observado que su aplicación surtió efecto, esto es debido a que se juntan varios factores como leyes fuertes con su correcta aplicación, dando como resultado un mercado laboral estable y complacido de ambas partes de la relación laboral, ya que existe apoyo para trabajadores y de igual forma las compañías se sienten respaldadas.
- En Ecuador si bien no se ha aplicado la flexiseguridad en su totalidad, existen compañías que en su afán de modernizarse e innovar buscan nuevos enfoques para que las empresas generen más ganancias pero esto va de la mano conjuntamente de que sus empleados se sientan satisfechos, estables y trabajen mejor en la compañía, de esta forma se aplican esta nueva corriente, dando como resultado que las partes estén a gusto y laborando mejor que antes.

## Recomendaciones:

- El emplear la flexiseguridad en Ecuador post pandemia se lo debería aplicar progresivamente, es decir, ir probando en diversas empresas y posteriormente realizar un estudio en donde se pueda ir aplicándolo de menor a mayor magnitud, es decir comenzar con compañías que estén dispuestas a realizar una transición grande para que empiecen a laborar con la flexiseguridad en su empresa, de esta forma se daría ejemplo al resto de empresas y se demostraría que si funciona este modelo, de esta forma se motivaría a las demás compañías a transformar su modo de trabajo.
- La correcta aplicación de la flexiseguridad deberá ir acompañada de una reforma en las leyes laborales para que no exista una desigualdad tanto para trabajadores y empleadores, de esta forma se busca una igualdad de las partes con esto ninguna se sentirá perjudicada logrando que puedan laborar con tranquilidad y estabilidad.
- Con la aplicación de la flexiseguridad en Ecuador es urgente una reforma a las leyes laborales ya que en el medio existe una precarización laboral, los trabajadores no tienen estabilidad y gran parte del conglomerado que forman los empleados son redimidos de sus derechos como trabajadores, por lo que se hace énfasis en la búsqueda de una reforma a las leyes en materia laboral para que la parte más débil de la relación que son los empleados tengan todos sus beneficios que por ley les corresponde y se respeten sus derechos.
- En vista que Ecuador está atravesando una crisis muy fuerte en lo económico, social, etc. por la existencia de la pandemia del COVID-19 es necesario cambiar la forma tradicional de trabajo en el país y dar paso a una nueva corriente, esta como se explicó con anterioridad es flexible e innovadora (teletrabajo dentro de la flexiseguridad) para el mercado laboral actual, así se podría brindar más plazas de trabajo a todos los profesionales que estén en búsqueda de trabajo y las empresas no tendrán que invertir mucho dinero en crear puestos físicos de trabajo para que la persona vaya a laborar sino está puede hacerlo desde su hogar.

## Bibliografía

- Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal. (2012). *Seguridad con flexibilidad para un mercado de trabajo más competitivo, moderno y eficiente*. Madrid: Ceprede. Recuperado el 21 de Marzo de 2021, de <https://core.ac.uk/download/pdf/38672904.pdf>
- Beristain Gallego, E. (Diciembre de 2013). Flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(17), 3-29. Recuperado el 3 de Marzo de 2021, de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9715>
- Campos Monge, J. (21 de Octubre de 2005). La Flexibilidad Laboral en el Teletrabajo. *Revista de Derecho y Tecnologías de la Información*, 2-9. Recuperado el 23 de Marzo de 2021, de <https://emolina17.files.wordpress.com/2008/09/teletrabajo-uned1.pdf>
- Climent Beltran, J. B. (2000). La modernidad laboral. *Revista científica Juridica de la Unam*, 1, 18-50. Recuperado el 21 de Marzo de 2021, de [https://repositorio.unam.mx/contenidos/la-modernidad-laboral-94773?c=r1gAXB&d=false&q=:\\*.\\*&i=1&v=1&t=search\\_0&as=0](https://repositorio.unam.mx/contenidos/la-modernidad-laboral-94773?c=r1gAXB&d=false&q=:*.*&i=1&v=1&t=search_0&as=0)
- Duran Aguilar, L. (17 de Junio de 2017). ¿FlexiSeguridad? No gracias. *America Latina en Movimiento*, 2-5. Recuperado el 15 de Marzo de 2021, de <https://www.alainet.org/es/articulo/186309?language=es>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Quito: Registro oficial N° 449 de 20 de octubre de 2008. Recuperado el 22 de Marzo de 2021, de Educacion.gob.ec: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Gorelli Hernández, J. (3 de Junio de 2013). Critica a la flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 51-82. Recuperado el Marzo de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4791555>
- Lastra Lastra, J. M. (2016). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 395-400. Recuperado el 21 de Marzo de 2021, de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-pdf-S1870467018300010>
- Mayorga Naranjo, D. A. (2016). *La flexibilidad laboral como una forma de precarización de las relaciones laborales individuales en el Ecuador*. Quito: Pontifica Universidad Catolica del Ecuador. Recuperado el 20 de Marzo de 2021, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/123456789/13016/La%20Flexibilidad%20laboral%20como%20una%20forma%20de%20precarizaci%C3%B3n%20de%20las%20relaciones%20laborales%20individuales%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y despues de ella*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211. Recuperado el 20 de Marzo de 2021, de ilo.org: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Paredes, M. (Mayo de 2006). *El principio de irrenunciabilidad en el derecho*. Managua: Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado el 21 de Marzo de 2021, de Universidad San Carlos de Guatemala: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_5742.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5742.pdf)
- Rial, N. (Enero de 2018). La flexibilidad laboral y sus consecuencias. *Pensar en Derecho*, 2-12. Recuperado el 21 de Marzo de 2021, de La flexiseguridad y sus consecuencias:

<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/11/la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf>

Rodríguez Olaya, M. (2017). *Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo*. Recuperado el 19 de Marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429652789001.pdf>

### **Glosario:**

- Contrato de Trabajo: es el acuerdo entre las partes donde una de ellas se obliga a prestar sus servicios a favor de la otra parte por un tiempo establecido mediante el pago de un salario.
- Empleador: es la persona que de manera individual o colectiva mediante un contrato busca los servicios laborales de personas.
- Trabajador: persona que presta sus servicios laborales para que se le otorgue una remuneración dependiendo del tiempo que se establezca en su contrato.
- Legislación Laboral: son las normas jurídicas encargadas de regular la relación laboral entre el empleador y trabajador.

- Remuneración: es el pago que el empleador realiza al trabajador por sus servicios laborales.
- Flexiseguridad: es un modelo de organización del mercado de trabajo mediante políticas proactivas por parte del Estado. El objetivo de este modelo es lograr un mercado de trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y contribuya a que sea más reactivo, inclusivo y competitivo.
- Mercado laboral flexible: hace referencia a la fijación de un modelo regulador de los derechos laborales que elimine regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas y organizaciones privadas. La flexibilidad laboral está relacionada con las medidas de regulación del mercado laboral en lo referente a la libertad de contratación y el contrato individual de trabajo para flexibilizar los mecanismos logrados por los sindicatos en el siglo XX, esperando con ello mantener el crecimiento de todo el sector privado.
- Seguridad social: es el derecho de toda persona a acceder a protección básica para satisfacer sus necesidades.

La Ley de Seguridad Social establece que los empleados con contrato laboral deben de aportar el 9.35% de sus ingresos mensuales, monto que es descontado por sus patronos y ellos a su vez lo pagan al IESS.

- Principios laborales: son los enunciados normativos más generales que a pesar de no haber sido integrados formalmente en los ordenamientos jurídicos particulares, recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. Son conceptos o proposiciones de naturaleza axiológica o técnica que informan la estructura, la forma de operación y el contenido mismo de las normas, grupos normativos, conjuntos normativos y del propio derecho como totalidad.



Estos principios son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de doctrina y por los juristas en general, sea para integrar derechos legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa.