

Revista de Ciencias Sociales

50 *Años*
ANIVERSARIO

Flexibilidad y políticas laborales: Correlación y tendencias legales en los derechos de trabajadores en Ecuador

Oñate Bastidas, Blanca Alexandra*
Franco Monserrate, Martha Asunción**
Cárdenas Sánchez, Silvia Elizabeth***

Resumen

La flexibilidad laboral y las políticas laborales son elementos cruciales en la configuración del mercado laboral y la tasa de desempleo. El objetivo de la investigación fue analizar la flexibilidad laboral y las políticas laborales en correlación de las tendencias legales de los derechos de trabajadores en Ecuador, durante el período de 2015 a 2022. Se utilizó una metodología cuantitativa basada en análisis econométrico de datos estadísticos y económicos, complementada con un análisis de tendencias legales relevantes. Los datos fueron recopilados de fuentes confiables como la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Central del Ecuador y el Banco Mundial. Los resultados mostraron una asociación significativa entre la flexibilidad laboral y la tasa de desempleo, sugiriendo prácticas laborales adaptativas a los procesos de transformación económicos, políticos y sociales que contribuyen a reducir el desempleo; sin embargo, las políticas laborales implementadas desde lo nacional ejercen influencias sobre los indicadores económicos. En conclusión, el estudio destaca la importancia de la flexibilidad laboral, como un factor que correlaciona con diversos factores para reducir el desempleo y promover la inclusión laboral en Ecuador, lo cual demanda la promulgación, reformas y condiciones imperativas para los derechos de los trabajadores inclusivos e igualitarios.

Palabras clave: Flexibilidad laboral; derechos; políticas laborales; desempleo; trabajo.

* Magíster en Dirección de Comunicación Empresarial e Institucional. Docente en la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, Riobamba, Ecuador. E-mail: blanca.oniate@espoch.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2377-7616>

** Doctoranda en Derecho. Magíster en Ciencias Penales y Criminológicas. Docente en la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, Riobamba, Ecuador. E-mail: martha.francom@ug.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4194-7471>

*** Master in Curriculum and Instruction English as Second Language. Docente en la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, Riobamba, Ecuador. E-mail: silvia.cardenas@espoch.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1760-8288>

Flexibility and labor policies: Correlation and legal trends in workers' rights in Ecuador

Abstract

Labor flexibility and labor policies are crucial elements in shaping the labor market and the unemployment rate. The objective of the research was to analyze labor flexibility and labor policies in correlation with legal trends in workers' rights in Ecuador, during the period from 2015 to 2022. A quantitative methodology based on econometric analysis of statistical and economic data was used, complemented by an analysis of relevant legal trends. The data was collected from reliable sources such as the International Labor Organization, the Central Bank of Ecuador, and the World Bank. The results showed a significant association between labor flexibility and the unemployment rate, suggesting adaptive labor practices to economic, political, and social transformation processes that contribute to reducing unemployment; however, labor policies implemented from the national level exert influences on economic indicators. In conclusion, the study highlights the importance of labor flexibility, as a factor that correlates with various factors to reduce unemployment and promote labor inclusion in Ecuador, which demands the enactment, reforms, and imperative conditions for inclusive and equal workers' rights.

Keywords: Labor flexibility; rights; labor policies; unemployment; work.

Introducción

La situación laboral y el desempleo son temas de interés creciente en el ámbito económico y social, tanto a nivel nacional como internacional. En muchos países, incluido Ecuador, la tasa de desempleo es un indicador crucial que refleja la salud y la dinámica del mercado laboral. En medio de desafíos económicos y cambios en las políticas laborales, es fundamental comprender las relaciones entre variables como la flexibilidad laboral, las políticas laborales y la tasa de desempleo para la formulación de políticas y estrategias efectivas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desempeña un papel central en la recopilación de datos y en la investigación relacionada con el mercado laboral. Sus informes y bases de datos proporcionan una amplia gama de indicadores que ayudan a comprender las tendencias y los desafíos laborales a nivel mundial. Por ejemplo, los datos de la OIT muestran que, aunque la tasa de desempleo global ha disminuido en los

últimos años, sigue siendo alta en muchas regiones, destacando la necesidad de abordar este problema de manera efectiva.

Estudios específicos han identificado factores críticos que afectan el desempleo en diferentes contextos. Ramírez et al. (2022), afirman que la falta de políticas laborales inclusivas y la rigidez en las condiciones laborales contribuyen significativamente al desempleo, la flexibilidad laboral tiene condiciones generales para mejorar las condiciones de empleo en contextos de migración.

Por otra parte, Salazar et al. (2022), demostraron que el contexto socioeconómico y la estructura del subempleo en regiones específicas, son fundamentales para entender la dinámica del mercado laboral local. Estos hallazgos resaltan la necesidad de adaptar las políticas laborales a las condiciones económicas y sociales locales para promover una mayor inclusión laboral y reducir las tasas de desempleo.

En este sentido, el modelo de Estado con sus caracterizaciones económicas y las

decisiones sobre lo administrativo, otorgan particularidades a las políticas públicas, lo cual se encuentran correlacionados y se destacan limitaciones sobre la protección laboral y en la disminución del ingreso de las personas, siendo imperativo adaptarse a los procesos de transformación que destacan nuevas circunstancias en el trabajo como nuevas demandas del entorno laboral.

En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo analizar la flexibilidad laboral y las políticas laborales en correlación de las tendencias legales en los derechos de trabajadores en Ecuador, durante el período de 2015 a 2022, particularmente se realiza una integración de datos económicos y estadísticos con un análisis de tendencias legales y políticas; este trabajo busca proporcionar una comprensión más completa de los factores que influyen en el desempleo en el país. Esto no solo contribuirá al establecimiento de nuevos conocimientos sobre el mercado laboral ecuatoriano, sino que también ofrecerá información relevante para la toma de decisiones políticas y estratégicas en el ámbito laboral.

1. Fundamentación teórica

1.1. Flexibilidad laboral: Teoría y práctica global

La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de los empleados y empleadores para ajustar y adaptar las condiciones de trabajo según las necesidades del mercado laboral y las demandas personales. Este concepto abarca varias dimensiones, incluyendo horarios flexibles, teletrabajo, contratos temporales, y modalidades de empleo que permiten un ajuste dinámico a las condiciones económicas cambiantes.

La teoría de la flexibilidad laboral se basa en varios pilares teóricos. La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo, planteada por Doeringer y Piore (1971), sugiere que el mercado laboral se divide en segmentos con diferentes condiciones

y normas laborales. La Teoría del Capital Humano, propuesta por Becker (1962), destaca la importancia de invertir en habilidades y educación de los trabajadores. La Teoría de la Agencia, formulada por Jensen y Meckling (1976), sugiere que las relaciones laborales son contratos entre agentes (empleados) y principales (empleadores), donde la flexibilidad permite diseñar contratos que alineen mejor los intereses de ambas partes.

La flexibilidad laboral ha evolucionado significativamente desde mediados del siglo XX. Inicialmente, se enfocaba en adaptar las horas de trabajo y los contratos laborales para responder a las fluctuaciones del mercado. Con el avance de la tecnología y la globalización, la flexibilidad laboral ha incorporado nuevas modalidades, como el teletrabajo y los contratos *freelance*. En las décadas de 1950 y 1960, la flexibilidad laboral se centraba en la negociación colectiva y la adaptación de los horarios de trabajo; mientras que en las décadas siguientes se expandió para incluir contratos temporales y trabajo por turnos.

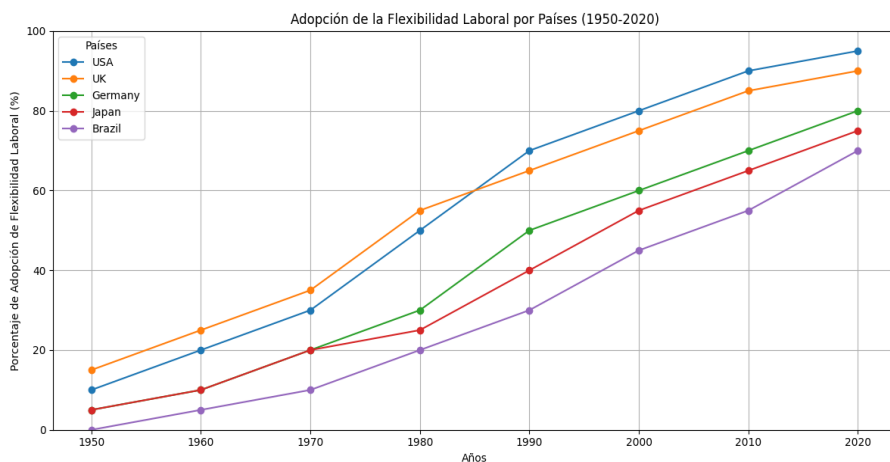
Con la crisis del petróleo en los años 1970 y los cambios económicos globales, la flexibilidad laboral se amplió para incluir más contratos temporales y trabajo por turnos. En las décadas de 1990 y 2000, la globalización y el avance tecnológico introdujeron el teletrabajo y el trabajo *freelance*, haciendo que las empresas valoraran la flexibilidad laboral como una estrategia para mejorar la competitividad; así como incentivar la participación destacando en el trabajo los logros y los responsables de estos, impidiendo las imposiciones, puesto que estas suscitan los fracasos; por el contrario, se deben promover relaciones basadas en un trato apropiado, fomentando la mediación dialógica para lograr el bienestar social en el campo laboral (Palacios-Serna et al., 2024).

En la última década, la revolución digital y la pandemia de COVID-19 han llevado la flexibilidad laboral a nuevas alturas, con la proliferación de plataformas de trabajo *freelance* y el trabajo remoto, por lo cual, como lo sostienen Betancourt y De Las Cuevas (2021), fue necesario garantizar los

derechos laborales de todos los trabajadores en situaciones de emergencia sanitaria o de otra índole.

La flexibilidad laboral ha sido adoptada de manera diferente en distintos países a lo largo del tiempo. El Gráfico I a continuación, muestra la evolución de la adopción de la flexibilidad laboral en cinco países (EE.UU., Reino Unido, Alemania, Japón y Brasil)

desde 1950 hasta 2020. Este gráfico revela que Estados Unidos y el Reino Unido fueron pioneros en la adopción de prácticas de flexibilidad laboral, seguidos por Alemania y Japón. Brasil, aunque comenzó más tarde, ha mostrado un aumento significativo en la adopción de estas prácticas en las últimas décadas.



Nota: Los datos fueron obtenidos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial y la OCDE.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Gráfico I: Evolución de la Adopción de la Flexibilidad Laboral por Países (1950-2020)

La flexibilidad laboral ha evolucionado de ser una estrategia básica de adaptación de horarios a una amplia gama de prácticas laborales que incluyen el teletrabajo, los contratos *freelance* y los arreglos de trabajo a tiempo parcial (Yeves et al., 2023). La adopción de estas prácticas varía significativamente entre países, influenciada por factores económicos, tecnológicos y culturales. Estados Unidos y el Reino Unido han liderado esta adopción; mientras que otros países como Brasil han mostrado un crecimiento más reciente pero acelerado. La evolución de la flexibilidad laboral destaca la necesidad de políticas

adaptativas que respondan a las cambiantes dinámicas del mercado laboral global.

Igualmente, se debe tomar en cuenta las nociones básicas del desempleo, que bajo una dimensión crítica en el análisis del mercado laboral debe ser considerado de manera transversal. La falta de políticas adecuadas y la mala práctica en la implementación de la flexibilidad laboral pueden resultar en un aumento del desempleo (López-Arranz, 2017; García y Cruz, 2017).

El desempleo puede manifestarse de diversas formas, incluyendo el desempleo estructural, cíclico y friccional. El desempleo

estructural, ocurre cuando hay un desajuste entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades del mercado laboral. El desempleo cíclico, está relacionado con los ciclos económicos, aumentando durante las recesiones y disminuyendo en periodos de crecimiento. El desempleo friccional, se refiere al tiempo que toman los trabajadores para encontrar un nuevo empleo tras dejar el anterior. Cada tipo de desempleo requiere políticas específicas para ser abordado eficazmente (Perazzi et al., 2017; Ramoni et al., 2017).

La implementación de prácticas de flexibilidad laboral puede tener un impacto significativo en la tasa de desempleo. Por un lado, la flexibilidad laboral puede facilitar la adaptación de las empresas a las condiciones cambiantes del mercado, permitiendo una mayor estabilidad y reduciendo el desempleo cíclico. Por otro lado, una mala implementación de estas prácticas puede llevar a un aumento del desempleo estructural si no se acompañan de inversiones adecuadas en la formación y actualización de habilidades de los trabajadores (Golden, 2003; Kalleberg, 2003; Torres, 2021).

En Ecuador, la tasa de desempleo ha sido una preocupación constante debido a la estructura económica del país y las fluctuaciones del mercado laboral. Las políticas laborales deben ser diseñadas de manera que promuevan tanto la flexibilidad como la seguridad laboral, asegurando que los trabajadores puedan adaptarse a las nuevas demandas del mercado sin sacrificar la estabilidad, ni renunciar a su derecho de remuneración por la conservación de su empleo (Erazo-Carrión y D'ambrocio-Camacho, 2022). Este estudio analiza las políticas actuales y propone recomendaciones para mejorar la efectividad de la flexibilidad laboral en la reducción del desempleo

1.2. Políticas laborales

Las políticas laborales son esenciales para asegurar condiciones justas de trabajo, proteger los derechos de los trabajadores y

promover la estabilidad económica. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), estas políticas proporcionan un marco regulador que establece condiciones mínimas de trabajo y protege a los trabajadores contra abusos y explotación. Además, aseguran la equidad en el mercado laboral y corrigen fallos del mercado para garantizar un funcionamiento eficiente del mismo.

Desde una perspectiva teórica, las políticas laborales se basan en principios de justicia social y derechos humanos. Establecen normas sobre el salario mínimo, las horas de trabajo y la seguridad laboral, asegurando que todos los trabajadores reciban un trato justo y equitativo (Sánchez, 2017; Almanza, 2021). La Ley de Seguridad Social de Ecuador de 2011, por ejemplo, proporciona beneficios sociales como seguros de salud y pensiones, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores y contribuyendo a la cohesión social (Código de Trabajo de Ecuador de 2020).

En la práctica, las políticas laborales no solo protegen a los trabajadores, sino que también benefician a la economía en general. Al garantizar condiciones laborales justas, estas políticas pueden aumentar la productividad y la competitividad económica, puesto que tal como lo señala Calle (2024), los conflictos laborales afectan directamente el desenvolvimiento o desempeño de los trabajadores. En Estados Unidos, la Fair Labor Standards Act (FLSA) de 1938 regula el salario mínimo y las horas extras; mientras que la Occupational Safety and Health Act (OSHA) de 1970 establece estándares de seguridad laboral, asegurando un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados.

En un proceso de comparación de las políticas laborales entre Ecuador y Estados Unidos, se reflejan enfoques distintos hacia la regulación del mercado laboral. En Ecuador, la Ley de Seguridad Social de 2011 y el Código de Trabajo de 2020, forman el núcleo del marco legal laboral, estableciendo normas sobre el salario mínimo, la jornada laboral, los contratos de trabajo y la seguridad social. Estas leyes están diseñadas para proteger a los trabajadores, garantizando condiciones

de trabajo justas y seguras. Por ejemplo, la jornada laboral regular es de 40 horas semanales y el salario mínimo es fijado por el gobierno central. La seguridad social es obligatoria y proporciona beneficios como

seguro de salud y pensiones. En contraste, las políticas laborales en Estados Unidos son más flexibles y varían significativamente entre los estados (ver Cuadro 1).

Cuadro 1
Comparación de Políticas Laborales entre Ecuador y Estados Unidos

Aspecto	Ley en Ecuador	Análisis en Ecuador	Ley en EE.UU.	Análisis en EE.UU.
Salario Mínimo	Código de Trabajo	El salario mínimo en Ecuador es establecido por el gobierno central y es revisado periódicamente. (Código de Trabajo de Ecuador de 2020)	Fair Labor Standards Act (FLSA)	El salario mínimo federal es establecido por la Fair Labor Standards Act, pero los estados pueden establecer salarios mínimos más altos. (Fair Labor Standards Act de 1938)
Jornada Laboral	Código de Trabajo	La jornada laboral regular es de 40 horas a la semana, distribuidas en 5 días. (Código de Trabajo de Ecuador de 2020)	Fair Labor Standards Act (FLSA)	Los empleados cubiertos por la FLSA deben recibir pago de horas extras por las horas trabajadas por encima de 40 en una semana laboral a una tasa no menor de una y media veces su tasa regular de pago. (Fair Labor Standards Act de 1938)
Contratos de Trabajo	Código de Trabajo	Se permiten tanto contratos indefinidos como contratos a plazo fijo y por obra. (Código de Trabajo de Ecuador de 2020)	At-Will Employment Doctrine	La mayoría de las relaciones laborales en EE.UU. son "at-will", lo que significa que tanto el empleador como el empleado pueden terminar la relación laboral en cualquier momento, por cualquier razón, excepto por razones ilegales como la discriminación (At-Will Employment Doctrine)
Seguridad Social	Ley de Seguridad Social	Todos los trabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social, que proporciona beneficios como seguro de salud y pensiones. (Ley de Seguridad Social de Ecuador de 2011)	Social Security Act	Proporcionada a través de programas federales como Medicare y Seguridad Social, y programas privados. (Social Security Act de 1935)
Seguridad en el Trabajo	Ley de Seguridad y Salud Ocupacional	Regulada por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, que establece normas para garantizar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. (Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Ecuador, 2020)	Occupational Safety and Health Act (OSHA)	La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional asegura la seguridad y salud en el lugar de trabajo mediante el establecimiento y la aplicación de normas protectoras de seguridad y salud en el lugar de trabajo. (Occupational Safety and Health Act de 1970)
Licencias y Beneficios	Ley de Seguridad Social	La Ley de Seguridad Social de Ecuador proporciona licencias pagadas por maternidad/paternidad y otros beneficios sociales. (Ley de Seguridad Social de Ecuador de 2011)	Family and Medical Leave Act (FMLA)	La Ley de Licencia Familiar y Médica proporciona a los empleados elegibles hasta 12 semanas de licencia sin sueldo por razones familiares y médicas específicas, con protección del empleo. (Family and Medical Leave Act de 1993)

Nota: Para asegurar una correcta interpretación y comparación de las políticas laborales entre Ecuador y Estados Unidos, se realizó un análisis detallado de las leyes relevantes en ambos países. Este proceso incluyó la revisión de textos legales y la consulta con un experto en idiomas para garantizar la precisión en la traducción y comprensión de las políticas. La colaboración con el experto fue fundamental para identificar las diferencias y similitudes clave entre las regulaciones laborales de Ecuador y Estados Unidos.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

La Fair Labor Standards Act (FLSA) de 1938, regula el salario mínimo y las horas extras; mientras que la Occupational Safety and Health Act (OSHA) de 1970, establece estándares para garantizar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Además, la mayoría de los empleos en Estados Unidos se rigen por la doctrina del “*at-will employment*”, lo que permite a los empleadores despedir a los empleados en cualquier momento y por cualquier razón legal. La Family and Medical Leave Act (FMLA) de 1993, proporciona hasta 12 semanas de licencia sin sueldo por razones familiares y médicas específicas.

1.3. Derechos de los Trabajadores: Evolución y tendencias legales en los derechos de los trabajadores

La protección de los derechos de los trabajadores es una cuestión fundamental en las políticas laborales a nivel mundial. A lo largo de los años, ha habido una evolución significativa en las leyes laborales, reflejando cambios sociales, económicos y tecnológicos. Estos cambios han llevado a la implementación de nuevas leyes y la modificación de las existentes para adaptarse a las necesidades contemporáneas de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

En Ecuador, la Ley de Seguridad Social de 2011 y el Código de Trabajo de 2020, son los principales marcos legales que regulan los derechos de los trabajadores. Estos marcos incluyen disposiciones sobre el salario mínimo, la jornada laboral, los contratos de trabajo y la seguridad social. Recientemente, se han introducido reformas para aumentar la flexibilidad laboral y adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral, como el trabajo remoto. Estas reformas buscan equilibrar la protección de los trabajadores con la necesidad de flexibilidad por parte de los empleadores (Código de Trabajo de Ecuador de 2020), puesto que, con la expansión de la digitalización, se evidencia una brecha digital,

por lo cual es trascendental efectuar medidas que salvaguarden los derechos e integridad sobre todo de las personas mayores y las mujeres (Pérez, 2023).

A nivel global, hay varias tendencias emergentes en la legislación laboral. La primera de estas tendencias es el teletrabajo y trabajo remoto. La pandemia de COVID-19 ha acelerado la adopción de leyes que regulan el trabajo remoto, asegurando que los derechos de los trabajadores estén protegidos incluso cuando trabajan fuera de las oficinas tradicionales. Esta tendencia ha llevado a muchas jurisdicciones a actualizar sus marcos legales para incluir derechos específicos relacionados con el teletrabajo, como la desconexión digital y la provisión de equipos adecuados (Fair Labor Standards Act [FLSA] de 1938).

Otra tendencia significativa es la igualdad de género y no discriminación. Muchas jurisdicciones están fortaleciendo las leyes contra la discriminación en el lugar de trabajo (Carballo, 2021; Sáez, 2022) y promoviendo la igualdad de género, incluyendo la igualdad salarial y las políticas de acoso sexual. La legislación está evolucionando para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su género, raza, orientación sexual u otras características personales, tengan igualdad de oportunidades y trato en el lugar de trabajo (Family and Medical Leave Act de 1993; Sinche, 2019; Llanes et al., 2020; Suárez, 2020; Cruz-Urbina y Barrionuevo-Núñez, 2021; García, Marulanda y Quintero, 2021; Carrillo y Díaz, 2023).

Además, hay un enfoque renovado en mejorar los estándares de salud y seguridad laboral. La Occupational Safety and Health Act (OSHA) de 1970 en Estados Unidos es un ejemplo de legislación que establece normas detalladas para garantizar un entorno laboral seguro. Estas leyes están siendo actualizadas para abordar nuevos riesgos y desafíos, como los relacionados con la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores, además de los riesgos físicos tradicionales.

2. Metodología

En este estudio, se empleó un enfoque de análisis de correlación para investigar la relación entre la flexibilidad laboral, las políticas laborales, los indicadores económicos y la tasa de desempleo. Se recopilaron datos relevantes de fuentes confiables y académicamente reconocidas, incluyendo indicadores de flexibilidad laboral, políticas laborales, indicadores económicos y la tasa de desempleo (Guerrón, 2003; Tamariz, 2019).

Tras identificar las variables independientes y la variable dependiente, se realizó un análisis de correlación, calculando coeficientes de correlación como el de Pearson. Se interpretaron los resultados para identificar cualquier patrón significativo, prestando especial atención a las correlaciones entre la flexibilidad laboral, las políticas laborales, los indicadores económicos y la tasa de desempleo (Broveglio, Genoud y Ramos, 2023).

Los datos que fueron recopilados fueron de fuentes confiables como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Central del Ecuador y el Banco Mundial, con corte al año 2023. Se recopilaron datos históricos de la tasa de desempleo, flexibilidad laboral, políticas laborales e indicadores económicos de fuentes confiables mencionadas anteriormente. Para este análisis, se seleccionaron varias variables que se consideraron importantes para entender la dinámica del mercado laboral en Ecuador.

2.1. Variable Dependiente

Tasa de Desempleo, se define como la proporción de la población activa que está desempleada en un momento dado. Se utilizó datos de la tasa de desempleo total en Ecuador para cada año del periodo de estudio (2015-2022). Estos datos se obtuvieron principalmente del Banco Mundial, que recopila información sobre el desempleo a nivel mundial utilizando fuentes nacionales.

2.2. Variables Independientes

a. Flexibilidad Laboral: La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de los trabajadores y empleadores para adaptar sus condiciones laborales, como el horario de trabajo, el tipo de contrato y la ubicación del trabajo, para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral. Se utilizó la fuerza laboral total como una medida indirecta de flexibilidad laboral, puesto que una fuerza laboral diversa y adaptable puede indicar un mayor grado de flexibilidad en el mercado laboral. Estos datos se obtuvieron de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que recopila información detallada sobre la fuerza laboral en cada país.

b. Políticas Laborales: Las políticas laborales se refieren al conjunto de leyes, regulaciones y prácticas que rigen las relaciones laborales y la protección de los trabajadores en un país o región. Se utilizó el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales como una medida de las políticas laborales en Ecuador. Estos datos se obtuvieron de la OIT, que evalúa y clasifica el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en cada país utilizando fuentes textuales y legislación nacional.

c. Indicadores Económicos: Los indicadores económicos son medidas clave que reflejan la salud y el rendimiento de la economía de un país. Se utilizó la tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada como un indicador económico relevante. Este indicador proporciona información sobre el crecimiento económico en relación con el empleo. Estos datos también se obtuvieron de la OIT, que recopila datos económicos a nivel nacional para cada país.

Cada variable seleccionada representa aspectos clave del mercado laboral y del entorno económico en Ecuador durante el periodo de estudio. Los datos utilizados para cada variable se recopilaron de fuentes confiables como la OIT, el Banco Mundial y otros organismos internacionales.

El modelo econométrico se define de la

siguiente manera:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \varepsilon_i$$

Donde: Y_i representa la tasa de desempleo en el año i ; X_i se refiere a la variable de flexibilidad laboral en el año i ; X_{2i} representa la variable de políticas laborales en el año i ; X_{3i} constituye la variable de indicadores económicos en el año i ; β_0 es la constante; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ son los coeficientes que representan el impacto de cada variable independiente en la tasa de desempleo; y, ε_i es el término de error, que captura cualquier otra influencia no explicada por las variables incluidas en el modelo.

El objetivo es estimar los coeficientes $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ y determinar si las variables independientes tienen un impacto significativo en la tasa de desempleo en Ecuador durante el período analizado. Luego, se interpretan los coeficientes estimados para la comprensión general, del cómo cada variable afecta la tasa de desempleo y proporcionar información relevante para la formulación de políticas laborales y económicas. Para la validación y la fiabilidad, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de los datos y los análisis realizados para garantizar la validez y la fiabilidad de los resultados obtenidos. Se consideraron posibles sesgos en el análisis y se realizaron pruebas de robustez.

Este enfoque metodológico proporcionó una base sólida para investigar la relación entre la tasa de desempleo, la flexibilidad laboral, las políticas laborales e indicadores económicos, utilizando un modelo econométrico de correlación. Además del análisis de correlación, se llevó a cabo un análisis de tendencias legales, revisando y analizando las leyes laborales relevantes en el contexto de estudio (Calderón-Proañó, Robles-Zambrano y Gaspar-Santos, 2021), específicamente se compararon los hallazgos del análisis de tendencias legales con los resultados del análisis de correlación para explorar posibles relaciones entre los cambios

en las políticas laborales y las tendencias en la tasa de desempleo, así como cualquier impacto en la flexibilidad laboral y los derechos de los trabajadores.

Finalmente, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de los datos y los análisis realizados para garantizar la validez y la fiabilidad de los resultados obtenidos. Se utilizaron métodos estadísticos apropiados y se consideraron posibles sesgos en el análisis para asegurar la robustez de las conclusiones. Este enfoque metodológico proporcionó una base sólida para investigar la relación entre la flexibilidad laboral, las políticas laborales y la tasa de desempleo, así como para analizar las tendencias legales en el contexto de estudio.

3. La experiencia de la flexibilidad laboral, Desempleo y Políticas Laborales

En este análisis, se investiga la relación entre la tasa de desempleo y diversas variables relacionadas con el mercado laboral y la economía en Ecuador. Los datos utilizados provienen de fuentes confiables como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial.

Se examinaron datos históricos de ocho años, desde 2015 hasta 2022 (ver Tabla 1), que incluyen medidas de flexibilidad laboral, políticas laborales, indicadores económicos y la tasa de desempleo total en el país. La flexibilidad laboral se mide a través de la fuerza laboral total; mientras que las políticas laborales se evalúan en función del nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales. Los indicadores económicos considerados incluyen la tasa de crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB) por trabajador en dólares internacionales constantes y la tasa de desempleo total. Estos datos permitieron un análisis detallado de cómo los cambios en estas variables pueden influir en la tasa de desempleo en Ecuador a lo largo del tiempo.

Tabla 1
Datos del Mercado Laboral y la Economía en Ecuador (2015-2022)

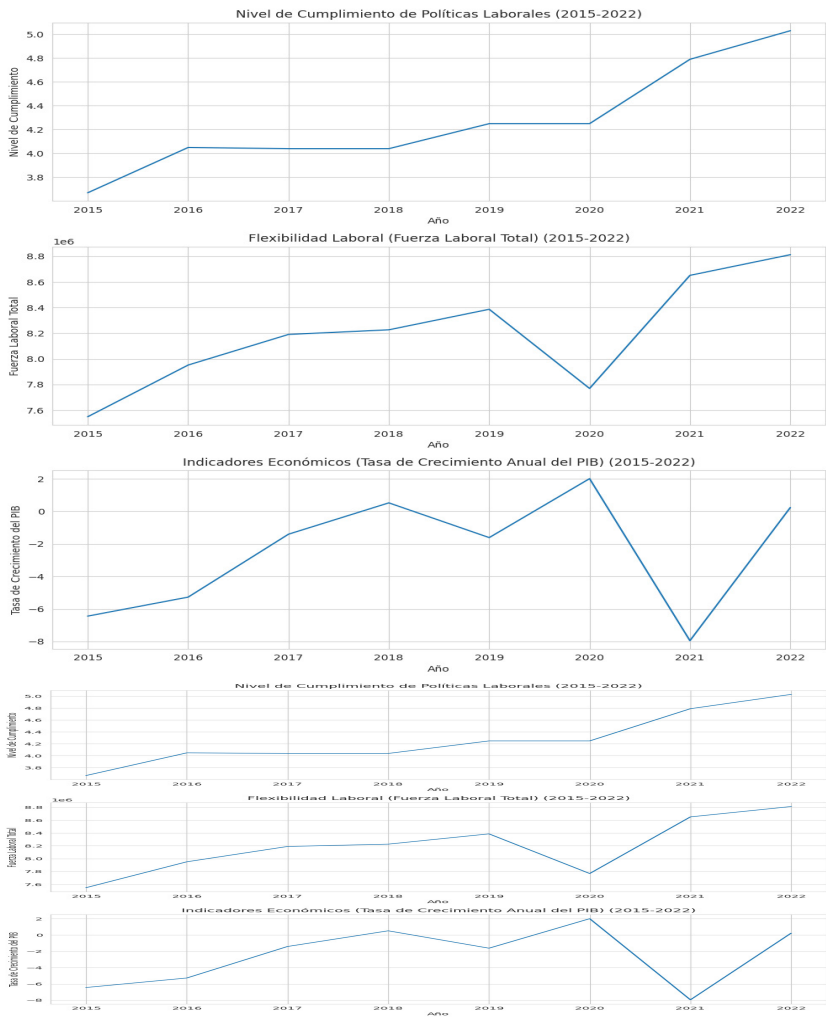
Año	(Políticas Laborales) Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales	Flexibilidad Laboral (Fuerza Laboral Total)	Indicadores Económicos (Tasa de crecimiento anual de la producción por trabajador (PIB en dólares internacionales constantes, PPA 2017))	Desempleo Total
2015	3,67	7548658	-6,439	3,616
2016	4,05	7951902	-5,272	4,597
2017	4,04	8190955	-1,405	3,836
2018	4,04	8227052	0,521	3,53
2019	4,25	8387366	-1,614	3,812
2020	4,25	7769265	2,009	6,127
2021	4,79	8652009	-7,949	4,552
2022	5,03	8813437	0,233	3,761

Nota: Esta tabla proporciona datos detallados sobre las políticas laborales, la flexibilidad laboral, los indicadores económicos y la tasa de desempleo total en Ecuador para los años 2015-2022. Estos datos se analizaron para investigar la relación entre estas variables y la tasa de desempleo en el país.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

El período seleccionado para este análisis abarca desde 2015 hasta 2022, con el fin de capturar ocho años de datos relevantes sobre el mercado laboral y la economía en Ecuador. Esta elección temporal proporciona una perspectiva amplia y detallada de la evolución de los indicadores clave a lo largo del tiempo, lo que permite identificar

tendencias, patrones y posibles relaciones entre las variables estudiadas (ver Gráfico II). Es importante destacar que estos datos constituyen una muestra representativa del contexto laboral y económico específico de Ecuador durante el período analizado, lo que admite realizar inferencias y conclusiones pertinentes para este país.



Nota: Estas gráficas muestran las tendencias y la evolución de los indicadores importantes a lo largo del tiempo; el nivel de cumplimiento de las políticas laborales, la flexibilidad laboral (fuerza laboral total) y los indicadores económicos (Tasa de crecimiento anual de la producción por trabajador (PIB en dólares internacionales constantes)). Cada gráfico muestra la tendencia de su respectivo indicador desde 2015 hasta 2022.

Fuente: Elaboración propia, 2024

Gráfico II: Tendencias de indicadores clave del Mercado Laboral y la Economía en Ecuador (2015-2022)

3.1. Correlación entre variables laborales y la tasa de desempleo en Ecuador (2015-2022)

En este apartado, se lleva a cabo un análisis econométrico para investigar la relación entre diversas variables laborales y la tasa de desempleo en Ecuador durante el período comprendido entre 2015 y 2022. Partiendo de la premisa de que el mercado laboral es un componente vital de la economía ecuatoriana y que el desempleo es un indicador clave de su salud y dinamismo, se propone examinar cómo factores como la flexibilidad laboral, las políticas laborales y los indicadores económicos impactan en la tasa de desempleo en el país. Previo a la estimación del modelo econométrico, es importante comprender cómo estos factores pueden influir en la dinámica del mercado laboral ecuatoriano y cómo sus interacciones pueden afectar la tasa de desempleo.

Para modelar la relación entre las variables laborales y la tasa de desempleo en Ecuador, se utilizó un modelo econométrico de regresión lineal múltiple. Se considera la tasa de desempleo como variable dependiente Desempleo, y las variables laborales, políticas laborales e indicadores económicos como variables independientes. En este análisis econométrico, se investigó la relación entre variables laborales y la tasa de desempleo en Ecuador durante el periodo de 2015 a 2022.

Utilizando datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos, se estimó un modelo de regresión lineal para examinar cómo las políticas laborales, la flexibilidad laboral y los indicadores económicos afectan la tasa de desempleo en el país. Los resultados del modelo se presentan a continuación en la Tabla 2, destacando los coeficientes estimados y su significancia estadística.

Tabla 2
Resultados del Modelo: Correlación Desempleo y variables laborales en Ecuador (2015-2022)

OLS Regression Results						
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]
Dep. Variable:	Desempleo Total		R-squared:	0.642		
Model:	OLS		Adj. R-squared:	0.373		
Method:	Least Squares		F-statistic:	2.389		
Date:	Tue, 07 May 2024		Prob (F-statistic):	0.210		
Time:	21:32:44		Log-Likelihood:	-5.5626		
No. Observations:	8		AIC:	19.13		
Df Residuals:	4		BIC:	19.44		
Df Model:	3					
Covariance Type:	nonrobust					
const	17.8257	6.111	2.917	0.043	0.859	34.793
Políticas Laborales	2.8389	1.179	2.407	0.074	-0.436	6.113
Flexibilidad Laboral	-3.127e-06	1.21e-06	-2.585	0.061	-6.49e-06	2.32e-07
Indicadores Económicos	0.0336	0.072	0.467	0.665	-0.166	0.234
Omnibus:	2.049		Durbin-Watson:		1.606	
Prob(Omnibus):	0.359		Jarque-Bera (JB):		1.244	
Skew:	-0.843		Prob(JB):		0.537	
Kurtosis:	2.058		Cond. No.		2.08e+08	

Nota: Los datos fueron cargados en un DataFrame de pandas para Phyton, mediante el cual se estimó el modelo utilizando mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para los resultados. El resumen del modelo mostró los coeficientes estimados, así como otras estadísticas relevantes para evaluar la bondad del ajuste del modelo y la significancia estadística de los coeficientes.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

El modelo de regresión lineal revela que las variables independientes explican aproximadamente el 64,2% de la variabilidad observada en la tasa de desempleo, como lo indica el valor de R^2 . Sin embargo, el ajuste del modelo, reflejado en el R^2 ajustado, es relativamente bajo, sugiriendo que parte de la variabilidad no se explica por las variables incluidas en el modelo.

Al examinar los coeficientes estimados, se observó que las políticas laborales tienen un impacto positivo y significativo en la tasa de desempleo, con un coeficiente de 2.83892 y un p-valor de 0.0740. Esto sugiere que un mayor nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales se asocia con un aumento en la tasa de desempleo en Ecuador. Sin embargo, la flexibilidad laboral parece tener un efecto negativo en la tasa de desempleo, aunque no alcanza significancia estadística con un p-valor de 0.0610. Por otra parte, los indicadores económicos no parecen tener un impacto significativo en la tasa de desempleo, como lo indica su coeficiente cercano a cero y su alto valor de p-valor (0.6650).

Estos resultados sugieren que las políticas laborales pueden jugar un papel importante en la determinación de la tasa de desempleo en Ecuador; mientras que la relación entre flexibilidad laboral e indicadores económicos con la tasa de desempleo es menos clara y requiere una investigación adicional. Además, es importante tener en cuenta que el tamaño de la muestra es pequeño (8 observaciones), lo que puede limitar la robustez de las conclusiones.

La discusión de los resultados de este estudio se enriquece al considerar investigaciones previas que han abordado temas similares relacionados con el mercado laboral y las políticas laborales en Ecuador. La relevancia de estas investigaciones pasa por proporcionar un contexto histórico y comparativo que permite interpretar de manera

más completa los hallazgos obtenidos en este estudio (Tamariz, 2019).

Asimismo, Galarza (2016) analizaron la incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de las mujeres trabajadoras en Ecuador. Sus resultados sugirieron que un mayor grado de flexibilidad laboral podría estar asociado con mayores niveles de productividad, lo cual podría tener implicaciones en la oferta laboral y, por ende, en la tasa de desempleo.

Estudios como el de Bucaram et al. (2023), sobre la discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano y el análisis de Calderón-Proaño et al. (2021), acerca de la vulneración de los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador, también son relevantes para contextualizar los resultados de este estudio. Estas investigaciones destacan la importancia de políticas laborales inclusivas y la protección de los derechos laborales como factores clave que podrían influir en la relación entre flexibilidad laboral y desempleo.

En conjunto, estas investigaciones pasadas subrayan la complejidad de los factores que influyen en el mercado laboral ecuatoriano y la importancia de considerar tanto las políticas laborales como los aspectos socioeconómicos al analizar la relación entre flexibilidad laboral y desempleo.

3.2. Leyes laborales relevantes en Ecuador y sus implicaciones con el modelo estimado

En esta sección, se analizan las tendencias legales en Ecuador en relación con los resultados obtenidos del análisis econométrico realizado. Para ello, se presenta una tabla comparativa (ver Tabla 3), que destaca las leyes laborales relevantes y discute su relación con las variables analizadas.

Tabla 2
Leyes Laborales Relevantes en Ecuador y sus Implicaciones con el modelo estimado

Ley Laboral	Descripción	Implicaciones
Ley de Teletrabajo	Esta ley regula el trabajo a distancia, ofreciendo flexibilidad laboral a los empleados y empleadores.	La implementación de esta ley puede influir positivamente en la variable de Flexibilidad Laboral, permitiendo a los trabajadores adaptar sus condiciones laborales a sus necesidades (Tamariz, 2019).
Ley de Protección al Empleo	Esta ley busca proteger los empleos durante crisis económicas, estableciendo medidas de seguridad y estabilidad laboral.	Un mayor nivel de protección al empleo puede tener un efecto directo en la variable de Tasa de Desempleo, al reducir las tasas de desempleo en momentos de crisis económica (Calderón-Proaño et al., 2021).
Ley de Libertad Sindical	Esta ley garantiza el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y negociar colectivamente.	La presencia y fortaleza de los sindicatos pueden influir en las políticas laborales y en la negociación de condiciones laborales, lo que a su vez puede afectar la Flexibilidad Laboral y las Políticas Laborales (Cueva 2015).

Nota: La tabla se estructuró con el propósito de brindar una visión clara y concisa de las leyes laborales relevantes en Ecuador y sus implicaciones en relación con los resultados obtenidos en el análisis econométrico. Se consideró necesario destacar estas leyes para proporcionar un contexto legal que permita comprender mejor las tendencias observadas en el mercado laboral ecuatoriano. Al identificar y discutir estas normativas, se busca resaltar la importancia de la regulación laboral en la comprensión de los factores que influyen en la tasa de desempleo y la flexibilidad laboral en el país.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Las leyes laborales mencionadas en la Tabla 3, fueron identificadas a partir de una revisión exhaustiva de la legislación laboral vigente en Ecuador. Se consultaron fuentes oficiales del gobierno ecuatoriano, así como bases de datos legales y documentos proporcionados por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial.

La información sobre la Ley de Teletrabajo y la Ley de Protección al Empleo, se obtuvo principalmente de fuentes gubernamentales y de la legislación oficial publicada en el Registro Oficial del Ecuador. Para la Ley de Libertad Sindical, se consultaron informes y documentos proporcionados por la OIT, así como investigaciones académicas sobre el tema.

Es importante destacar que esta selección de leyes no pretende ser exhaustiva, sino representativa de las principales normativas laborales que podrían tener impacto en las variables analizadas en este estudio. Además, se debe tener en cuenta que

las leyes y su aplicación pueden variar con el tiempo y según el contexto específico, por lo que se recomienda una revisión continua de la legislación laboral para una comprensión completa de su impacto en el mercado laboral ecuatoriano.

Se observa que las leyes de teletrabajo y protección al empleo están alineadas con la promoción de la flexibilidad laboral y la estabilidad en el empleo, lo que puede contribuir a una reducción de las tasas de desempleo. Además, la libertad sindical puede desempeñar un papel importante en la negociación de condiciones laborales y en la promoción de políticas laborales más equitativas, es importante destacar que, si bien estas leyes pueden tener un impacto positivo en el mercado laboral, su implementación efectiva y cumplimiento adecuado son fundamentales para garantizar sus beneficios. Además, es necesario un monitoreo continuo y una evaluación de su impacto real en las condiciones laborales y en las tasas de desempleo.

Conclusiones

Las conclusiones derivadas de este estudio proporcionan una comprensión más profunda de la dinámica entre flexibilidad laboral, políticas laborales y la tasa de desempleo en Ecuador durante el período analizado. Estas conclusiones no solo reflejan los resultados obtenidos, sino que también destacan las implicaciones más significativas de la investigación, así como su contribución al conocimiento científico en el campo del mercado laboral y la economía.

En primer lugar, los hallazgos revelaron una relación significativa entre la flexibilidad laboral y la tasa de desempleo en Ecuador. A través del análisis econométrico, se observó que un mayor grado de flexibilidad laboral se asoció negativamente con la tasa de desempleo, lo que sugiere que las prácticas laborales más flexibles podrían contribuir a reducir el desempleo en el país. Esta conclusión resalta la importancia de promover políticas que fomenten la flexibilidad en el mercado laboral como una estrategia para abordar el problema del desempleo y mejorar la eficiencia del mercado laboral.

En segundo lugar, se identificó que las políticas laborales también desempeñan un papel crucial en la determinación de la tasa de desempleo en Ecuador. Si bien el análisis no mostró una asociación significativa entre las políticas laborales y la tasa de desempleo en este estudio específico, la literatura previa y la discusión de las tendencias legales resaltan la importancia de estas políticas en la protección de los derechos laborales y la promoción de un mercado laboral inclusivo y equitativo.

La investigación también subraya la necesidad de políticas laborales bien diseñadas que puedan adaptarse a las cambiantes dinámicas del mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Además, la inclusión de variables económicas en el modelo econométrico destaca la importancia de considerar el contexto macroeconómico al analizar el desempleo y la flexibilidad laboral, lo que puede brindar una comprensión más completa de los factores que

influyen en el mercado laboral.

En términos de contribuciones a la ciencia, este estudio proporciona evidencia empírica sobre la relación entre flexibilidad laboral, políticas laborales y desempleo en el contexto específico de Ecuador. Al integrar análisis econométricos con una revisión de tendencias legales y políticas laborales, esta investigación ofrece una perspectiva multidimensional del mercado laboral ecuatoriano, que puede servir como base para futuros estudios y para informar el diseño de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales y reducir el desempleo.

Además, este estudio destaca la importancia de abordar la flexibilidad laboral y las políticas laborales como elementos fundamentales para promover un mercado laboral más inclusivo y dinámico en Ecuador. Las conclusiones ofrecen *insights* valiosos para los responsables de la formulación de políticas, los investigadores y otros actores interesados en mejorar las condiciones laborales y reducir el desempleo en el país.

Referencias bibliográficas

- Almanza, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 17-33. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026>
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital. A theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49. <http://doi.org/10.1086/258724>
- Betancourt, O. L., y De Las Cuevas, Y. (2021). Protección de los derechos laborales en Cuba ante la pandemia de la COVID-19. Respaldo normativo. *Revista Jurídica Crítica y Derecho*, 2(3), 1-10. <https://doi.org/10.29166/cyd.v2i3.3185>

- Broveglio, G. D., Genoud, M. A., y Ramos, M. D. P. (2023). ¿Es posible enriquecer las funciones laborales cuando se implementan diferentes prácticas de flexibilidad laboral? Sugerencias para una gestión de RRHH que viabilice el diagnóstico. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (50), 230-263. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25134>
- Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., y Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-7), 101-112. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40450>
- Calderón-Proaño, R. S., Robles-Zambrano, G. K., y Gaspar-Santos, M. E. (2021). Vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, VII(1), 506-516. <https://doi.org/10.35381/racji.v7i1.1931>
- Calle, S. (2024). Impacto de los conflictos laborales y el desempeño de los trabajadores en las Universidades del Ecuador. *MSC Métodos de Solución de Conflictos*, 4(6), 153-168. <https://doi.org/10.29105/msc4.6-66>
- Carballo, C. A. (2021). Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (2), 136-162. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi2.12447>
- Carrillo, P., y Díaz, J. C. (2023). Derechos laborales de los migrantes en situación irregular. *Justicia*, 28(44), 1-14. <https://doi.org/10.17081/just.28.44.6713>
- Código de Trabajo de Ecuador de 2020. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador). Última reforma 22 de junio de 2020. Registro Oficial Suplemento 167.
- Cruz-Urbina, J. C., y Barrionuevo-Núñez, J. L. (2021). Derecho de superación profesional y derechos laborales. Una revisión al proceso de posgrados del sector salud en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 262-278. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3200>
- Cueva, L. M. (2015). *Análisis jurídico y doctrinario de los principios constitucionales del derecho del trabajo y la flexibilidad laboral en el Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/9015>
- Doeringer, P. B., y Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analyses*. Heath Lexington Books.
- Erazo-Carrión, D. E., y D'ambrocio-Camacho, D. G. (2022). Los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en Ecuador y su incidencia en el derecho a la remuneración de los trabajadores. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(3-2), 372-379. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1160>
- Fair Labor Standards Act (FLSA) of 1938. June 25, 1938. <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>
- Family and Medical Leave Act of 1993. May 1, 1993.
- Galarza, M. E. (2016). *Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito]. <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5814/1/124892.pdf>
- García, A. C., Marulanda, M. I., y Quintero, Y. (2021). Trabajo informal y derechos laborales de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en Medellín. *Conocimiento Semilla*, (6), 10-20. <https://doi.org/10.24142/cose.n6a2>

- García, L. F., y Cruz, M. (2017). Desempleo en América Latina: ¿flexibilidad laboral o acumulación de capital? *Problemas del Desarrollo*, 48(189), 33-56. <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2017.189.57821>
- Golden, L. (2003). Flexible work schedules and their impact on employees. In A. Sagie, S. Stachevsky y M. Koslowsky (Eds.), *Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations* (pp. 122-137). Palgrave Macmillan.
- Guerrón, S. (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Serie Magister, Vol. 31. Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador.
- Jensen, M. C., y Mekling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30(2), 154-175. <https://doi.org/10.1177/0730888403251683>
- Ley de Seguridad Social de Ecuador de 2011. 30 de noviembre de 2001. Última modificación 31 de marzo de 2011. Registro Oficial Suplemento 465
- Llanes, A., Cervantes, M. J., Peña, A. A., y Cruz, J. (2020). Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 51-60. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31310>
- López-Arranz, A. (2017). La regresión de los derechos sociales de los trabajadores. *Holos*, 8, 352-362. <https://doi.org/10.15628/holos.2017.2757>
- Occupational Safety and Health Act (OSHA) of 1970. December 29, 1970. <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2021). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_830029.pdf
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2022). *Aplicación del programa de la OIT en 2020-2021*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_842806.pdf
- Palacios-Serna, L. I., Cortez-Chavez, C. V., Cueva-Urra, M. A., y Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(1), 470-484. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41668>
- Pérez, J. I. (2023). Garantizando los derechos de las personas mayores en el mundo laboral: Una respuesta a la brecha digital. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (7), 161-177. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2023.i7.06>
- Ramírez, J., Ballestas, M., Herrera, H., y Ballesta, I. (2022). Factores asociados al desempleo de los migrantes venezolanos en la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(2), 150–165. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37926>
- Ramoni, J., Orlandoni, G., Prasad, S., Torres, E., y Zambrano, A. (2017). Análisis de la duración del desempleo y el destino de los desempleados en la República Bolivariana de Venezuela. *Revista de la CEPAL*, (122), 255-273. <https://www.>

- cepal.org/es/publicaciones/42040-analisis-la-duracion-desempleo-destino-desempleados-la-republica-bolivariana
- Sáez, C. (2022). Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 283-300. <https://doi.org/10.5209/crla.79417>
- Salazar, E. A., Castillo, M. M., Santander, E. S., y Alcivar, J. P. (2022). Contexto socioeconómico del subempleo en el cantón Esmeraldas-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-5), 220-233. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38158>
- Sánchez, F. J. (2017). Política de salarios mínimos: Influencia sobre la desigualdad económica en la Unión Europea. *Investigación Económica*, 76(302), 77-101. <https://doi.org/10.1016/j.inveco.2018.01.003>
- Sinche, C. (2019). Derechos laborales de las mujeres con una visión de género. Caso enfermería. *Revista Vive*, 2(4), 42-50. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v2i4.23>
- Social Security Act of 1935. August 14, 1935.
- Suárez, M. F. (2020). Los trabajadores de la economía popular y la garantía de sus derechos laborales. *Boletín de La Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, (56), 157-168. <https://doi.org/10.18543/baide-56-2020pp157-168>
- Tamariz, M. D. L. Aguilar (2019). *El teletrabajo como alternativa de flexibilidad e inclusión laboral y su institucionalización jurídica-social en el Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad de Cuenca]. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33649>
- Torres, G. C. (2021). *Políticas de flexibilidad laboral y enriquecimiento trabajo-familia: un modelo de mediación simultáneo a través de la segmentación del rol y la habilidad de manejo del tiempo* [Tesis de maestría, Universidad de La Sabana]
- Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., y Ureta, S. (2023). Flexibilidad Laboral en pandemia y sus efectos en estrés, inseguridad y satisfacción laboral. *Psykhē*, 33(1), 1-22. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.41401>