



Facultad de Derecho

Tema:

Propuesta de modalidades laborales distintas al contrato a plazo indefinido en relación de dependencia, para generar nuevas oportunidades de trabajo.

Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Abogada

Presentado por:

Cristina Elizabeth Larrea Bonilla

Tutor:

Dr. Pablo Espinosa Quiroz

Quito, junio de 2022

RESUMEN

El Ecuador ha venido enfrentando varias crisis económicas, que se agravaron con dos acontecimientos extremos: El descontento de los distintos sectores sociales¹ tuvo su expresión máxima en el paro de octubre del 2019, ante la falta de credibilidad política y el incremento en el precio de los combustibles y la pandemia sanitaria mundial COVID 19 que afectó también al Ecuador.

Las medidas impuestas por el confinamiento estricto implicaron la paralización de actividades económicas consideradas en ese momento no esenciales para hacer frente a la crisis. Muchos perdieron su empleo al disminuir la oferta laboral o se deterioraron sus condiciones de empleo. El subempleo y el desempleo aumentó. Ante la adaptación a nuevas modalidades de trabajo basadas en el uso de TIC², la reducción de la jornada laboral y la dificultad de las empresas para afrontar la crisis, la sociedad ecuatoriana entró en el debate de la incorporación de nuevas modalidades de contratación en la legislación.

En este contexto, la presente investigación toma importancia porque ofrece alternativas de contratación laboral que apuntan a generar nuevas oportunidades de empleo adecuado. La investigación contempla un análisis de indicadores económicos con el objetivo de establecer la realidad actual del país en materia económica y laboral. Se recopila información relacionada con: la legislación laboral ecuatoriana vigente, nuevos contratos laborales que han surgido antes y durante la pandemia y nuevas modalidades laborales nacionales e internacionales. Se aplicó Derecho Comparado. Se realizaron entrevistas a expertos en materias relacionadas.

Como resultado principal se obtuvo nuevas alternativas de contratación laboral para la generación de fuentes de trabajo. La conclusión principal a la que se llegó es la necesidad de flexibilizar los contratos laborales, aplicar nuevas modalidades de trabajo que permitan la creación de nuevas oportunidades laborales, siendo fundamental la realización de reformas laborales y económicas en nuestra legislación actual.

Palabras clave: propuestas laborales; empleo adecuado; modalidades laborales; derecho laboral comparado; crecimiento económico.

¹ Indígenas, transportistas, estudiantes y trabajadores.

² TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación.

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura dentro de la institución, a la vez que autorizo el uso comercial de mi obra a la Universidad de Hemisferios, siempre y cuando se me reconozca el cuarenta por ciento (40%) de los beneficios económicos resultantes de esta explotación.

Además, me comprometo a hacer constar, por todos los medios de publicación, difusión y distribución, que mi obra fue producida en el ámbito académico de la Universidad Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.

Cristina Elizabeth Larrea Bonilla

C.I. 1752095446

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación se lo dedico a Dios, por ser quien me ha inspirado durante todo este trayecto, por darme la fortaleza para continuar, por haberme permitido llegar hasta aquí y poder culminar esta meta y empezar una nueva etapa en mi vida. Por colocar en mi camino a las personas que me han impulsado a seguir adelante, por motivarme a crecer personal y profesionalmente y a esforzarme para ser cada día mejor y, permitirme lograr culminar con éxito esta meta. A mis padres y a mi hermana, por inculcarme valores y principios, por sus consejos, su apoyo, por ser mi soporte, mi fortaleza, por haber creído en mí, por incentivar-me a esforzarme y a dar lo mejor de mí y por encaminarme a Dios.

A mi familia, por ser mi ejemplo, por alentarme para continuar y llegar hasta el final de esta meta, por sus consejos, por estar presentes y por compartir conmigo este logro.

A mi perrita, Pimienta por ser mi compañera fiel y por estar siempre junto a mí en este caminar.

De igual manera, quisiera dedicarlo: a la Universidad Hemisferios, por haberme abierto sus puertas para formarme como persona y como profesional, a través de sus autoridades y de sus docentes, quienes han sido un ejemplo e inspiración para mí.

A mi tutor, el Dr. Pablo Espinosa quien a través de sus conocimientos y experiencia me ha guiado en la elaboración y ejecución del presente trabajo de investigación.

Así como a las personas que de una u otra forma han participado en la elaboración de esta investigación.

A mis compañeros con quienes compartí en las aulas de clase: conocimientos, experiencias y una meta en común: convertirnos en abogados al servicio de la sociedad y con el tiempo volvernos colegas.

Esta investigación está dirigida para los profesores y estudiantes que forman parte de la Universidad Hemisferios y de la academia universitaria y, para las personas que se encuentren indagando sobre temas relacionados con materia laboral, específicamente enfocados a modalidades de trabajo distintas al contrato a plazo indefinido y en relación de dependencia denominado como contrato tipo.

El objetivo de la presente investigación es brindar nuevas oportunidades laborales por medio de propuestas que permitan dar la apertura para hacerlo, por lo que va enfocada a los empleadores que se encuentren en la ardua tarea de contratar personal para su empresa, pero debido a las condiciones actuales y a las limitaciones económicas se les dificulta hacerlo; así como para aquellas personas que deseen conseguir un trabajo, pero debido a las limitaciones que existe en la legislación actual y a la disminución de empleo ocasionado por la pandemia, no han podido emplearse. Así como, para aquellos trabajadores autónomos que ofrecen productos o servicios de manera independiente y que les resulta muy difícil abrir un espacio en el mercado laboral, debido al sistema económico y laboral actual que no se los permite.

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS	2
DEDICATORIA	3
INTRODUCCIÓN	11
1. Planteamiento del problema.....	11
1.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
CAPÍTULO I ANÁLISIS DEL ENTORNO Y DE LAS VARIABLES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ECUADOR.....	13
2. Objetivo del capítulo	13
2.1. Alcance del capítulo	13
CAPÍTULO II ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO ECUATORIANO.....	20
3.1. Disposiciones Constitucionales.....	20
3.2. Contrato típico o por tiempo indefinido bajo relación de dependencia	23
3.3. Tipos de contratos contemplados en el Código de Trabajo.....	24
3.4. Modalidades contractuales no habituales o eventuales contempladas en nuestra legislación laboral	27
3.5. Contratos especiales regulados por el Ministerio de Trabajo.....	30
3.5.2. <i>Contrato Especial para el Sector Agrícola (Acuerdo Ministerial No.MDT-2018- 0096- 08 de junio de 2018).....</i>	32
3.6. Leyes relacionadas con materia laboral, vigentes hasta 2019	37
3.7. Leyes relacionadas con materias económica y tributaria, vigentes, hasta 2019	43
CAPITULO III ESTUDIO DE LEGISLACIÓN COMPARADA.....	45
4.1. Legislación Colombiana	45
4.1.1. Trabajo remoto (amparado en la Ley 2121, 2021)	45
4.2. Legislación Peruana	49
4.2.1. Modalidades laborales formativas (Manual Sustantivo de Contratación Laboral lectura_3.pdf, s. f.; Ley peruana No. 28.518, 2005, arts. 1 y 2).....	49

4.2.2. Actualización para la reinserción laboral.....	53
4.2.3. Trabajo familiar	55
4.2.4. Contratación directa e indirecta	55
4.2.5. Tipos de contratación a plazo fijo (Modalidades de contratación temporal).....	55
4.3. Legislación en Costa Rica.....	56
4.3.1. Descentralización Productiva	56
4.3.2. Promoción del teletrabajo en las instituciones públicas (Decreto No. 37695-MP-MTSS).....	56
4.3.3. Subcontratación e Intermediación	57
4.3.4. Implementación del teletrabajo en mujeres que se encuentren en estado de embarazo (Decreto 35434-S-MTSS).....	58
4.3.5. Obligaciones de las personas teletrabajadoras.....	58
4.4. Legislación Mexicana	59
4.4.1. Contrato por capacitación inicial (García González, 2021).....	59
4.4.2. Teletrabajo	59
4.5. Legislación Estadunidense	60
4.5.1. Normas Básicas	60
4.5.2. Trabajo en el hogar	61
4.5.3. Pago de salarios inferiores al salario mínimo	61
4.5.4. Trabajo realizado por menores de edad	61
4.5.5. Mantenimiento de datos.....	62
4.6. El teletrabajo aplicado en las legislaciones chilena, española e italiana.....	62
4.6.1. En la legislación chilena (admin, 2020)	62
4.6.2. En la legislación española.....	64
4.6.3. En la legislación italiana (TFG_DEFINITIVO_ANA_ISABEL_CÁCERES_VILLEGAS.pdf, s. f.)	66
4.7. Modalidades comunes, de carácter universal, aplicadas en otros países (El auge de las nuevas formas de trabajo, s. f.)	68

4.7.1. Nómadas digitales.....	68
4.7.2. Freelance	68
4.7.3. Coworking.....	69
4.7.4. Smart Working	69
4.7.5. Crowdfunding o financiación colectiva	69
CAPÍTULO IV PROPUESTA DE APLICACIÓN DE NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATOS LABORALES ORIENTADAS A GENERAR NUEVAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO	70
5. Reflexiones sobre la nueva realidad.....	70
5.1. La Nueva Realidad	70
5.2. Principios de las nuevas modalidades de trabajo	73
5.3. Propuesta de nuevas modalidades de contratación laboral	73
5.4. Políticas Públicas	80
5.5. Capital Semilla	80
5.6. Sugerencias para considerar incluir en el Reglamento a la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación	81
5.7. Modalidades de contratación del empleo joven	84
5.7.2. <i>Proyecto empresarial</i>	86
5.8. Análisis sobre las particularidades sectoriales	88
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	89
6.1 La nueva realidad	90
6.2. Análisis de la legislación ecuatoriana	94
6.3. Principios que rigen la legislación internacional	94
RECOMENDACIONES	95
ANEXO 1.....	98
PROYECTO DE LEY DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO	98
BIBLIOGRAFÍA.....	102

ANEXO 2..... 110

ENTREVISTAS..... 110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 CUADRO RESUMEN DE EMPLEO A DICIEMBRE 2020	92
---	----

PROPUESTA DE MODALIDADES LABORALES DISTINTAS AL CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA, PARA GENERAR NUEVAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO.

Autor: Cristina Elizabeth Larrea Bonilla
Correo electrónico: cris_larrea1994@hotmail.com

Resumen

El Ecuador ha venido enfrentando varias crisis económicas, que se agravaron con dos acontecimientos extremos: El descontento de los distintos sectores sociales³ tuvo su expresión máxima en el paro de octubre del 2019, ante la falta de credibilidad política y el incremento en el precio de los combustibles y la pandemia sanitaria mundial COVID 19 que afectó también al Ecuador.

Las medidas impuestas por el confinamiento estricto implicaron la paralización de actividades económicas consideradas en ese momento no esenciales para hacer frente a la crisis. Muchos perdieron su empleo al disminuir la oferta laboral o se deterioraron sus condiciones de empleo. El subempleo y el desempleo aumentó. Ante la adaptación a nuevas modalidades de trabajo basadas en el uso de TIC⁴, la reducción de la jornada laboral y la dificultad de las empresas para afrontar la crisis, la sociedad ecuatoriana entró en el debate de la incorporación de nuevas modalidades de contratación en la legislación.

En este contexto, la presente investigación toma importancia porque ofrece alternativas de contratación laboral que apuntan a generar nuevas oportunidades de empleo adecuado. La investigación contempla un análisis de indicadores económicos con el objetivo de establecer la realidad actual del país en materia económica y laboral. Se recopila información relacionada con: la legislación laboral ecuatoriana vigente, nuevos contratos laborales que han surgido antes y durante la pandemia y nuevas modalidades laborales nacionales e internacionales. Se aplicó Derecho Comparado. Se realizaron entrevistas a expertos en materias relacionadas.

Como resultado principal se obtuvo nuevas alternativas de contratación laboral para la generación de fuentes de trabajo. La conclusión principal a la que se llegó es la necesidad de flexibilizar los contratos laborales, aplicar nuevas modalidades de trabajo que permitan la creación de nuevas oportunidades laborales, siendo fundamental la realización de reformas laborales y económicas en nuestra legislación actual.

Palabras clave: propuestas laborales; empleo adecuado; modalidades laborales; derecho laboral comparado; crecimiento económico.

³ Indígenas, transportistas, estudiantes y trabajadores.

⁴ TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación.

Abstract

Ecuador has been facing several economic crises, which were aggravated by two extreme events: The discontent of the different social sectors⁵ had its maximum expression in the October 2019 strike, due to the lack of political credibility and the increase in the price of fuels and the global health pandemic COVID 19 that also affected Ecuador.

Strict confinement measures are implied and economic sources of income are paralyzed and it was seen by the country not essential for they wanted to confront their economic crisis. Several people were let go of their jobs in reason of not being demand or requests, many if not a large amount were seen unemployed or underemployed. Upon the adaptation of new modalities of work based on the use of ITC⁶, workday reductions and the difficultness of companies to confront this crisis made for confront the crisis. The Ecuadorian entered a debate of Incorporation of new modalities hirings in the legislation.

In this context, the present investigation receives importance because it offers alternative laborable hiring that appoints to generate new opportunity of accurate employment. This investigation contemplates an analysis of economic indicators with the objective to set up a true reality of the current country both economically and workingly. There is collective information in relation to: The present Ecuadorian working legislation, advanced contracts that have emerged laborable hirements before and after the pandemic creating new laborable modalities nationally and internationally. Comparative Law was applied, interviews were conducted with experts in related subjects.

Principal results were obtained and new alternative working contracts were generating job sources. The principal conclusion that came to terms is the flexibility in working contracts, apply new modalities of work that allow to create new laborable opportunities, being strongly fundamental and important a realization of economic and working reforms in our present legislation.

Key words: job requests; accurate employment; working modalities; comparative law; economic rise.

⁵ Indigene, haulers, students, and workers.

⁶ ICT: Information and Communication Technologies.

INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Organismos internacionales como el Banco Mundial, la ONU, la CEPAL pronostican para este año un crecimiento económico en Ecuador, no obstante, no se observa una recuperación en las cifras de empleo. La crisis de la pandemia profundizó la crisis económica y política preexistente y aún se observa su impacto en este retorno a la normalidad. El mercado laboral ecuatoriano ha sido fuertemente afectado llegando, notándose estrepitosamente su mayor impacto durante la imposición de confinamiento estricto. Las medidas establecidas con el fin de precautelar la salud implicaron una paralización de actividades económicas en los sectores considerados durante la emergencia sanitaria como no esenciales. Trabajadores de estos sectores perdieron su empleo y muchos se incorporaron al grueso del trabajo informal. Trabajadores del sector de servicios como administración, educación, TICs fácilmente se incorporaron a la modalidad del teletrabajo. Adicionalmente, por la dificultad de las empresas para sostenerse en la emergencia el Ejecutivo elaboró la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) que abría la posibilidad de contratos a jornada parcial con reducción salarial con el fin de mantener el empleo. La sociedad ecuatoriana entró en el debate por la necesidad de incorporar nuevas modalidades de contratación para la generación de empleo. Ante esta problemática económica y social, la pregunta central de esta investigación es:

¿Qué alternativas de contratación en la realidad actual del país apuntan a la generación de nuevas oportunidades de trabajo para la mejora los índices de empleabilidad?

Otras preguntas planteadas son:

¿Cómo aplicar el marco legal vigente de manera que permita al aparato productivo aumentar la oferta laboral?

¿Qué modalidades de trabajo, inmersas en la legislación laboral de otros países pueden aplicarse en la realidad ecuatoriana, sin oponerse a las disposiciones legales vigentes en el país?

Ante una situación distinta de presencia laboral – teletrabajo en lugar de trabajo presencial ¿qué nuevas modalidades de trabajo se generan o pueden generarse?

¿Cómo reactivar sectores productivos altamente deprimidos como son el turismo, los espacios de diversión, los sectores: inmobiliario, de la construcción, transporte, educación, principalmente en ciertos niveles como por ejemplo el preescolar, ¿entre otros?

¿Cómo generar empleo para los jóvenes universitarios y recién graduados?

1.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.1. General

Presentar alternativas de contratación en la realidad actual del país apuntan a la generación de nuevas oportunidades de trabajo para la mejora los índices de empleabilidad.

1.1.2. Específicos

1. Diagnosticar la realidad actual del empleo en Ecuador considerando la situación pre-pandemia y el retorno a la normalidad a través de un análisis de cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y del Banco Central del Ecuador.
2. Determinar las modalidades de trabajo que están vigentes en el Ecuador sin tomar en cuenta al contrato indefinido mediante una revisión del Código de Trabajo.
3. Establecer nuevas modalidades de trabajo que han surgido producto de la nueva realidad económica y social, principalmente relacionadas con el teletrabajo, logística, reactivación de sectores productivos, emprendimiento y modalidades de capacitación y educación.
4. Determinar las condiciones de aplicación de las modalidades de trabajo propuestas y estimar los posibles impactos.

CAPÍTULO I ANÁLISIS DEL ENTORNO Y DE LAS VARIABLES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ECUADOR

2. OBJETIVO DEL CAPÍTULO

Para establecer alternativas laborales y su aplicación en distintos ámbitos y circunstancias, se hace necesario evaluar el contexto de su aplicación y su real dimensionamiento.

En primer lugar, se presenta un análisis de los niveles de empleo adecuado en el Ecuador y cuánto podría significar en número de personas quienes están en situación de vulnerabilidad por falta de empleo.

Un segundo análisis es establecer de alguna manera cuántos trabajos adecuados podría generar la economía del Ecuador en su conjunto.

Por último, determinar condiciones y un posible impacto de apoyo al emprendimiento.

Este capítulo pretende establecer cuál puede ser el real dimensionamiento de proponer nuevas alternativas de trabajo, sin que se afecten los derechos vigentes contemplados en el Código de Trabajo y visualizar cuáles pueden ser algunos de los impactos producto de la aplicación de las propuestas que se plantean en los Capítulos II y III de esta investigación.

2.1. Alcance del capítulo

El Capítulo I considera 4 partes fundamentales que se complementan entre sí:

2.1.1. Glosario y Acrónimo de términos

2.1.2. Crecimiento económico y desempleo en Ecuador en los últimos cinco años (2016-2021).

2.1.3. Afectación del COVID-19 al mercado laboral

2.1.4. Perspectivas del mercado laboral postpandemia en Ecuador

2.1.1. Glosario y Acrónimo de términos

Los términos que se señalan a continuación servirán como marco referencial para comprender de mejor manera los conceptos y términos utilizados.

PIB (Producto interno bruto): El PIB o producto interno bruto es un indicador económico que refleja el valor total de los bienes y servicios producidos dentro de un país durante un período específico, normalmente se calcula anualmente, pero podría obtenerse para cualquier otro período. Se utiliza para medir la riqueza que genera un país y como se encuentra su economía. (IG, s.f.; Arias, 2012)

PIB Percápita (o PIB por habitante): Es un indicador económico que se utiliza para medir la relación entre el nivel económico de un país y cada uno de sus habitantes. Es el resultado de la división entre el PIB para el número de habitantes. Este es el indicador más utilizado para analizar el nivel de vida de la población de un país, porque considera la riqueza producida, dividida para cada uno de sus individuos (Significado de PIB per cápita, s. f.; PIB, s. f.)

PEA (Población económicamente activa): Es el conjunto de la población que se encuentra en edad legal para ingresar al mercado laboral, que realiza una actividad económica y percibe una remuneración por su trabajo o que busca acceder a un empleo (INEC, 2021)

Pleno empleo o empleo adecuado: Mide de manera porcentual, quienes se encuentran en posibilidad de trabajar y lo quieren hacer puedan emplearse en un trabajo que se ajuste a sus necesidades y demandas y; los empresarios o emprendedores se encuentren en la posibilidad de contratar (Roldán, 2017).

Subempleo: Es el porcentaje del mercado laboral en el que los trabajadores reducen su productividad y por ende el número de horas laboradas o realizan empleos de menor cualificación para no quedar desempleados (Morales, 2020).

Desempleo: Es el porcentaje de la PEA que no está trabajando, por más que quiere trabajar (Economipedia, 2015).

Canasta básica: Es un conjunto de bienes y servicios que satisfacen las necesidades básicas de un hogar: alimentación, salud, educación, vestimenta, transporte, vivienda, servicios básicos. Es una herramienta utilizada para establecer el salario mínimo y fijar los precios de los productos y servicios básicos (Guzmán, 2020).

Salario digno: Es la remuneración que cubre las necesidades básicas del trabajador y de su familia y se establece con base al costo de la canasta básica familiar y el número de miembros del hogar que se encuentran empleados (Jaramillo Álvarez, 2015)

Teletrabajo: Es una modalidad laboral a distancia donde el trabajador no acude a las instalaciones de la empresa, realiza el trabajo de forma remota con el uso de tecnologías informáticas (Selma Lajarín, 2014, p. 9).

Crecimiento económico: Es el indicador que mide el aumento del Producto Interno Bruto de un país, mejorando el bienestar de la población al aumentar los ingresos promedio per cápita (Castillo Martín, 2011, p. 3).

Bienestar: Es la satisfacción de preferencias individuales y sociales basada en criterios subjetivos establecidos por cada persona o la sociedad (Significados.com, s. f.).

2.1.2. Crecimiento económico y desempleo en Ecuador en los últimos cinco años (2016-2021).

Según la Ley de Okun (1962), el crecimiento económico de un país es una variable que influye de forma inversamente proporcional en la generación de desempleo. El crecimiento económico favorece la reducción de desempleo, mientras que el decrecimiento económico trae consigo el aumento de desempleo (Blog Diálogo a fondo, s. f.).

El crecimiento económico expresado en el aumento del Producto Interno Bruto significa una mayor producción de bienes y servicios de un país lo que se traduce en mayores ingresos y apertura de plazas de empleo para atender la demanda de productos y servicios.

Por otro lado, el decrecimiento económico trae como consecuencia la disminución del consumo, por ende, se reduce la producción, causando la contracción de la oferta laboral.

Sumba-Bustamante, Saltos-Ruiz, Rodríguez-Suarez y Tumbaco-Santiana (2020) agregan otras variables que influyen en la generación de empleo: políticas gubernamentales, legislación laboral, el papel de los sindicatos, automatización de procesos y la falta de cualificación de la PEA (p. 787).

El desempleo es un problema macroeconómico con repercusiones económicas y sociales como son la pérdida de producción de bienes y servicios en una sociedad, la insatisfacción personal y desmotivación del desempleado; violencia, pobreza, inmigración y crecimiento de la economía informal lo que resulta en una baja calidad de vida para los individuos que se encuentran en esta situación, a sus familias y a la sociedad (Sumba-Bustamante et al., 2020, p.789) .

Los autores del artículo **“El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias”** califican este fenómeno en el país como estructural y cíclico, responde a un desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. Conforme a su análisis con base a cifras obtenidas del INEC (2020) observan entre los años 2012 a 2019 una fluctuación en el desempleo, teniendo su punto más álgido en el año 2016 lo que atribuyen al terremoto de Manabí y al mismo tiempo la economía decrece a -1.2%, su punto más bajo (Sumba-Bustamante et al., 2020, p. 784) .

En octubre del 2019, indígenas, campesinos, transportistas y estudiantes fueron los protagonistas de un paro nacional con duración de once días como manifestación de su malestar por la situación económica y política del país. El alza del precio de los combustibles y de pasajes fueron los detonantes del descontento social (Pérez Torres, 2019).

A la crisis económica ya existente en el país se suma la emergencia por la pandemia del covid-19, las medidas de confinamiento para paliar la crisis sanitaria obligaron a la paralización de actividades económicas, cierre de empresas, despidos repentinos, reducción de la jornada laboral, disminución de ingresos.

“La tasa de desempleo a nivel nacional se ubicó en 5.0%; a nivel urbano el desempleo fue de 6.1% y en el área rural fue de 2.6% para diciembre de 2020. En diciembre de 2019, el desempleo nacional fue de 3.8%” (Banco Central del Ecuador, s. f., p. 30). Durante el confinamiento, el Producto Interno Bruto del Ecuador decreció en 12,5% (Esteves, 2020, p. 35).

Quienes no perdieron su empleo se adaptaron al uso de las tecnologías de información y comunicación adoptando como una nueva modalidad laboral el teletrabajo. Los autores (Bosch et al., 2018; Osio Havriluk, 2010; Selma Lajarín, 2014) concuerdan que la cuarta revolución industrial trajo consigo la transformación del mundo laboral. Este cambio se intensificó con la crisis sanitaria del covid-19. El distanciamiento social se adoptó como una medida clave para evitar el contagio.

Las relaciones interpersonales y laborales fueron mediadas por el uso de las nuevas tecnologías, así también se generalizó el trabajo remoto. Evitando asistir de forma presencial a las instalaciones de la empresa, empleadores y empleados siguieron manteniendo comunicación de manera virtual para el cumplimiento de objetivos laborales. El teletrabajo obligó a las empresas y trabajadores a adquirir nuevas habilidades y formas de organización.

2.1.3. Afectación del COVID-19 al mercado laboral

Aquellos trabajadores cuyos empleos no podían desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo o quienes no tenían el acceso a las tecnologías necesarias perdieron su empleo, al mismo tiempo, la oferta de empleo disminuyó por la paralización de actividades económicas en el confinamiento. Anteriormente, ya se vislumbraba la crisis económica por el mal manejo de la política económica de los gobiernos anteriores. El endeudamiento público y falta de reservas en el Banco Central imposibilitaron la generación de políticas públicas de asistencia social que mitiguen el impacto de la pandemia. Por ende, los trabajadores informales fueron los más afectados por su imposibilidad de acceder a la seguridad social, su incapacidad de contar con ahorros con los que puedan afrontar la falta de ingresos. La mayor parte de trabajadores informales se desempeñan en ventas y en el sector servicio, con las medidas de confinamiento sus actividades estuvieron paralizadas, reduciendo o anulando sus ingresos. El subempleo y el desempleo aumentaron.

Según el INEC, dentro del subempleo y el desempleo por insuficiencia de ingresos se encuentran personas que perciben menos del salario básico, dentro de estas categorías están los empleados informales. La informalidad aumentó por el deterioro de condiciones laborales, muchos quienes contaban con un empleo adecuado, lo perdieron y encontraron en la informalidad una forma de subsistir.

El acceso a prestaciones sociales disminuyó por la pérdida de empleo adecuado, más personas quedaron en la indefensión y a las expensas de políticas públicas de asistencia social que difícilmente se hicieron presentes en nuestro país por la crisis económica que previamente ya se estaba atravesando.

El Ejecutivo decretó La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Humanitaria (RO Suplemento 229, 22 de junio de 2020) con el fin de mantener el empleo, esta ley restringió algunas garantías de los trabajadores, se aceptó formalmente la reducción de la jornada laboral y, por ende, la reducción de ingresos de los trabajadores respondiendo al número de horas trabajadas, es decir, no únicamente la cantidad de empleo se vio afectada sino también las condiciones laborales.

Según la encuesta telefónica levantada por el INEC entre mayo y junio del 2020, durante el confinamiento la tasa de empleo adecuado o pleno descendió a 16,55%, la tasa de subempleo alcanzó el 33,6% y la tasa de desempleo llegó al 13,3% (INEC, 2020).

Para la finalización del año 2020, los datos del INEC reflejan que “la tasa de desempleo alcanza el 5.7% causada por despidos, reducción salarial y de la jornada laboral durante la emergencia; el subempleo tiene un crecimiento de 23.2% incurrido en el deterioro del mercado formal de trabajo” (Huilca & Carvajal, 2021, p. 87).

2.1.4. Perspectivas del mercado laboral postpandemia en Ecuador

Durante el confinamiento estricto, únicamente las actividades declaradas esenciales no fueron paralizadas: actividades relacionadas con la salud, seguridad, producción y distribución de alimentos, producción, distribución de medicamentos y la operación de servicios de telecomunicaciones.

La adaptabilidad de actividades de servicios como administración y educación al teletrabajo contribuyeron a una menor reducción del empleo público.

Desde mediados de junio del 2020 con la semaforización el COE Nacional comenzó a reducir las restricciones. Se observa la reapertura económica a partir del tercer semestre de 2020, empezando una recuperación de los sectores no esenciales: servicios, construcción y manufactura (Esteves, 2020, p. 39).

Con la Ley de Apoyo Humanitario decretada el 22 de junio de 2020, el objetivo fue el mantenimiento del empleo a través de acuerdos entre empleadores y trabajadores para la reducción de la jornada, contrataciones a corto plazo. Con esta ley se buscaba instaurar estrategias dirigidas a los sectores productivos que ocupan un importante porcentaje del PIB: sector agrícola, industrial y financiero.

El sector financiero impulsa a los sectores productivos proporcionando el financiamiento a micro, pequeñas y medianas empresas (Huilca & Carvajal, 2021, p. 81).

El Programa Reactívale Ecuador, en este mismo sentido se enfocó en “destinar créditos bajo términos de pago preferenciales como tasas de interés mínimas y de rápido desembolso, que les permita cubrir su nómina, costos operativos, el diferimiento extraordinario de las obligaciones con los proveedores, sin incurrir en cargos de mora, multas o cambios y en la calificación de riesgo” (Huilca & Carvajal, 2021, p. 83).

Respecto al crecimiento económico, según las proyecciones del Banco Mundial y de la ONU para Ecuador se estima un crecimiento de 3,1% este año y la proyección de CEPAL es de 2,6% (Coba, s. f.). Alfredo Arizaga exministro de finanzas asegura que la recuperación del precio del petróleo, la tendencia al alza de las exportaciones no petroleras, el mejoramiento de la cartera de crédito y la disminución de las tasas de interés por el incremento de liquidez, son indicadores de crecimiento económico.

También las proyecciones responden a las acciones del Gobierno para atraer inversión extranjera: disminución de 667 partidas arancelarias, Foro Open Business, el lanzamiento de licitaciones en los campos Sacha, Amistad y Ronda Inter campos II y el Proyecto de Ley de Atracción de Inversiones (Coba, s. f.).

Por el crecimiento económico, el panorama para el empleo se piensa sería favorable, no obstante, Arizaga sostiene la importancia de un cambio laboral, de lo contrario el crecimiento económico continuará alimentando al sector informal.

En esta perspectiva, según datos del INEC, la tasa de subempleo se mantiene constante haciendo la comparativa entre marzo 2021 y marzo 2022, 23% en ambos años, así mismo la tasa de desempleo se mantiene constante, 4,9% en 2021 y 4,8% en 2022(INEC, 2022, p. 16). Es decir, el crecimiento económico no significa necesariamente una mejoría en el ámbito laboral.

Igualmente, Huilca y Baño (2021) concuerdan que son necesarias estrategias que apunten a la formalización del empleo que facilite el acceso de la población al sistema de seguridad social, las autoras agregan que la capacitación y actualización laboral son fundamentales para la inserción de los jóvenes en el mercado laboral (p. 85).

Al mismo tiempo, la tendencia del empleo es la flexibilización laboral que obedece a la forma de producción posfordista vigente en la actualidad.

CAPÍTULO II ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO ECUATORIANO

Los principios constitucionales, las leyes laborales, tributarias y económicas contempladas en nuestra legislación y los acuerdos ministeriales, permiten analizar y entender la situación laboral y económica en la que se encuentra nuestro país y, cual es el marco normativo que se ha venido y se está aplicando actualmente.

3.1. Disposiciones Constitucionales

La Constitución, señala cuáles son los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales en nuestro país. El Código de Trabajo se encarga de regular esas relaciones laborales, producidas entre empleadores y trabajadores, las cuales se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las condiciones laborales quedarán fijadas en un contrato entre las partes, este puede ser de carácter tácito o escrito.

“El contrato es la institución más importante en el derecho privado, ya que de éste se derivan las obligaciones y los derechos de las partes que intervienen en él” (Paredes, 2021, pág.89).

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa (Constitución Ecuatoriana, 2008, art. 327). El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y en las otras leyes relacionadas en materia laboral (Código de Trabajo, 2005, arts. 1 y 2). El Estado garantizará el derecho al trabajo (Constitución Ecuatoriana, 2008, art. 325).

Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, incluyendo a las labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores (Constitución Ecuatoriana, 2008, art. 325).

El trabajo es un derecho y un deber social; así como un derecho económico y una fuente de realización personal (Constitución Ecuatoriana, 2008, art.33).

Conforme a los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, se partirá del enfoque en los siguientes numerales (Constitución Ecuatoriana, 2008, art.326):

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

En materia laboral, pueden darse cierto tipo de flexibilidades, que podrían convenirse entre las partes, no sólo para ponerse de acuerdo en la solución de conflictos, sino también en cuanto al tipo de contrato y a la remuneración.

Son las partes quienes deben y pueden acordar la forma de trabajo, dependiendo del requerimiento y economía del empleador y de la disposición de la persona que será contratada para aceptar o rechazar las condiciones estipuladas dentro del contrato laboral.

El artículo 327 de la Constitución prohíbe:

(...) Toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o de la persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (Constitución Ecuatoriana, 2008, art. 327).

El Estado garantizará a las personas las siguientes condiciones para que puedan desarrollar sus actividades laborales:

- Salario digno
- Que las condiciones de trabajo estén respaldadas por un contrato en el que se estipulen claramente los derechos, responsabilidades y obligaciones de las partes.
- El derecho a la seguridad social está garantizado y, constituye un derecho irrenunciable y se rige bajo los principios de: solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas (Art.34 de la Constitución). Rige para todas las formas de trabajo. El seguro social, es un mecanismo para cubrir las contingencias de la población que goza de una relación laboral, el cual se encuentra financiado por el Estado, los empleadores y los trabajadores.

El numeral 31 del art. 42 de Código de Trabajo establece que es obligación del empleador afiliar desde el primer día de servicio al trabajador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Las condiciones estipuladas en nuestra Constitución guardan estrecha relación con el contrato típico o a plazo indefinido en relación de dependencia.

3.2. Contrato típico o por tiempo indefinido bajo relación de dependencia⁷

El contrato típico o a plazo indefinido es el que se lo aplica de manera habitual, debido a que recoge las características típicas del contrato laboral y el cual es de común aplicación, de ahí su denominación. Es la regla general, la modalidad típica de la contratación laboral.

La base legal del contrato indefinido bajo relación de dependencia está contemplada en el Código de Trabajo, donde se establecen las características y condiciones que se dan dentro de este tipo de contrato.

El contrato laboral, es por regla general, un contrato típico, ya que la ley contempla, la relación de dependencia laboral que se produce entre el empleador y el trabajador, esta relación es de subordinación y tiene como fin el de que se lleve a cabo la ejecución de la actividad o de la labor; estas labores son establecidas por el empleador, a cambio de una remuneración.

Se lo conoce como contrato típico porque contiene todas las características que contempla el contrato en sí (remuneración, jornada máxima, duración indefinida, horario y lugar de trabajo establecidos, afiliación, relación de dependencia). (Paredes, 2021, pág.90).

Paredes (2021) recoge la caracterización que realizan Monesterolo (2018) y Montoya Melgar (2014) de este contrato (p.51):

- **Intuitu personae:** únicamente el trabajador contratado es la persona encargada de realizar las actividades encomendadas.
- **Bilateral:** crea obligaciones recíprocas entre las partes.
- De tracto sucesivo: el contrato no se agota por el paso del tiempo, por lo que genera estabilidad laboral.
- **Consensual:** se perfecciona por el solo consentimiento de las partes.

⁷ El referirnos a este tipo de contrato no tiene otra finalidad que la de servir como base de comparación con las modalidades de trabajo que se analizan en esta investigación.

Además de las características señaladas por los autores anteriormente mencionados, dentro de este contrato se dan las siguientes:

- Horario establecido.
- Exclusividad- Ejecuta un trabajo o cumple funciones de manera exclusiva para un solo patrono. Se exceptúa la docencia universitaria.
- Disponibilidad- De tiempo.

Daniel Hidalgo en su conferencia sobre las Modalidades Laborales (24/11/2021) señala las siguientes condiciones que se producen en el contrato a plazo indefinido:

- El contrato pasa a convertirse en plazo indefinido, una vez que haya transcurrido el período de prueba, en el caso de que se haya establecido esta condición dentro del contrato. El período de prueba es de 90 días.
- El trabajador tendrá derecho a recibir: la remuneración pactada, la afiliación al IESS, horas extras y suplementarias por las horas que sobrepasen las 8 horas diarias y/o las 40 horas semanales, décimo tercero, décimo cuarto y vacaciones, fondo de reserva y utilidades.
- Debe registrarse en el SUT en el término de 30 días desde la contratación del trabajador.

-Contrato escrito.

Existen dos tipos de jornadas que se aplican dentro de este contrato:

1. Jornada completa: 8 horas diarias de lunes a viernes y 40 horas a la semana en total.
2. Jornada Parcial: menos de 8 horas diarias y un total menor a 40 horas semanales (Hidalgo, 24/11/2021).

3.3. Tipos de contratos contemplados en el Código de Trabajo

De acuerdo con el Código de Trabajo (2005), los contratos se clasifican por: su duración; la ejecución de la obra o labor; temporada o labores discontinuas; o; por la remuneración percibida.

3.3.1. De acuerdo con la duración del contrato:

Contrato individual por tiempo indefinido en relación de dependencia, en donde se establece el inicio de la relación laboral, pero no se prevé el fin de esta.

Contrato a plazo definido, el cual únicamente produce efectos en el tiempo en el que se mantiene en vigencia el contrato, ya sea por la naturaleza del servicio, por el objeto de sustituir temporalmente a un trabajador o en los casos que la ley otorgue la posibilidad de contratar por un tiempo determinado (Código de Trabajo, 2005).

3.3.2. Por su ejecución: obra cierta⁸, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio⁹, por tarea¹⁰ y a destajo¹¹.

En este tipo de contratos no interesa el tiempo que tome la finalización de la obra o tarea asignada, sino la culminación de esta.

3.3.3. Por temporada¹²: eventuales, ocasionales y de temporada.

Por lo general, los contratos de trabajo son continuos, sin embargo, dependiendo de la naturaleza económica de ciertas industrias o servicios, la ley laboral otorga la posibilidad de celebrar contratos de trabajo por tiempo indeterminado para que los trabajadores presten sus servicios para tareas o labores discontinuas o para actividades de temporada que no se pueden ejecutar todos los meses del año (Constitución Ecuatoriana, 2008, art.17).

⁸ El contrato por obra cierta es aquel en el que el trabajador ejecuta una labor determinada a cambio de una remuneración que comprende la totalidad del trabajo realizado, sin tomar en cuenta el tiempo que se invierte en realizar la obra (CT, 2005, art.16, cit. por Paredes, 2021, p.57).

⁹ En los Acuerdos Ministeriales No. 242 y 136, 2015 y 2020 respectivamente; se establece que esta modalidad contractual se podrá aplicar para la ejecución de obras específicas o en la prestación de servicios dentro de las labores empresariales propias, sean éstas habituales o no, y que involucren procesos productivos del empleador o para los contratistas de proyectos del Estado.

¹⁰ Es aquel en el que el trabajador ejecuta una cantidad de obra o trabajo en una jornada previamente establecida. Se entiende concluido el trabajo, una vez que se ha cumplido con la tarea asignada (CT,2005, Art.16).

¹¹ El trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido (CT,2005, Art.16).

¹² La finalidad de los contratos eventuales es la de satisfacer una necesidad extraordinaria del empleador para atender una mayor demanda de producción, el objetivo de los contratos ocasionales es cubrir necesidades emergentes del empleador, por último, los contratos de temporada son aquellos se celebran entre un empleador y uno o varios trabajadores para cubrir labores cíclicas o periódicas en cada temporada que se requiera (CT, 2005, art.17).

3.3.4. De acuerdo con la forma de pago o remuneración: a sueldo, a jornal, en participación y mixto.

Para los contratos a sueldo y a jornal, se establece la remuneración, en base a cierta unidad de tiempo.

El contrato en participación es aquel, en el que el trabajador recibe parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador recibe un bono adicional, por las utilidades que se han generado dentro del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo (Código de Trabajo, 2005, art. 13).

3.3.5. Jornada laboral

La jornada de trabajo indica el parámetro de tiempo en el que el trabajador debe estar a las órdenes o al servicio del empleador.

Jornada ordinaria y días de descanso forzoso

De acuerdo con el art. 47 del Código de Trabajo, “la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley contraria a esta estipulación” (CT, 2005, art.47).

Por otro lado, el art. 47.1 del Código de Trabajo contempla la posibilidad de reducir la jornada ordinaria en un límite no menor a 30 horas semanales, dicha reducción no podrá ser superior a seis meses, con la posibilidad de renovarse por seis meses más.

Para la reducción de la jornada laboral, debe existir mutuo acuerdo entre el empleador y los trabajadores, así como la autorización del Ministerio del Trabajo y la justificación de la necesidad de reducir la jornada laboral a los trabajadores, por reducción de ingresos o por caso fortuito o por fuerza mayor. (CT, 2005, art.47.1).

De lo establecido anteriormente, Paredes (2021) menciona que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), en su artículo 20 señala la reducción emergente de la jornada de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor hasta en un 50%, siempre que se justifique dicha causa y se establece que la remuneración del trabajador sea inferior al 55% de la remuneración percibida antes de la reducción de la jornada laboral.

El periodo de vigencia de la reducción puede ser de hasta un año prorrogable por uno más y dicha figura legal sólo podrá utilizarse por una sola ocasión (LOAH, 2020, art. 20, cit. por Paredes, 2021, pág.70).

3.4. Modalidades contractuales no habituales o eventuales contempladas en nuestra legislación laboral

3.4.1. Contrato laboral atípico¹³

En contraste con el contrato habitual, el contrato laboral atípico es aquel que prescinde de uno o varios elementos característicos del contrato típico, debido a que se aleja o modifica los elementos anteriormente señalados (es decir: la contratación puede realizarse por temporadas, a tiempo parcial o utilizar figuras contractuales que no cumplen las condiciones generales de la modalidad habitual, además de modificarse o suscitarse variaciones en la jornada laboral y en la remuneración, pago inferior de beneficios legales o cualquier modificación especial en cuanto al régimen aplicable de contratación), ya sea por necesidades empresariales, por el avance de la tecnología o respuestas normativas para enfrentar crisis económicas (Raso Delgue,2009,cit. por Paredes, 2021, pág.91).

En síntesis, el contrato de trabajo puede analizarse desde dos ópticas:

1. **Empleo típico o estándar:** es aquel en el que el trabajador es contratado por tiempo indefinido, se ejecuta durante todo el año y a tiempo completo dentro de los límites de la jornada laboral.
2. **Empleo Atípico:** que implica la contratación por temporadas, tiempo parcial o la utilización de figuras contractuales que no cumplen con las condiciones generales de la modalidad laboral típica contemplada en la ley.

Con las nuevas tecnologías de información desde finales del siglo XX el mercado laboral cambió al transformarse las formas de producción. Las empresas requieren formas de contratación atípicas para satisfacer sus necesidades de producción.

¹³ El término atípico señalado en este capítulo se refiere a contratación laboral cuya aplicación no es usual, independientemente que exista o no en nuestra legislación, a la fecha de elaboración de la presente investigación.

Modificaciones como la jornada parcial, contratos de corta duración, el contrato de cero horas, la pluriactividad y la combinación de trabajo bajo relación de dependencia con trabajo independiente, son modalidades que toman protagonismo en la sociedad actual (Paredes,2021, pág.91).

Modalidades del contrato de trabajo atípico

Según Paredes, la Organización del Trabajo reconoce la existencia de las siguientes modalidades para este tipo de contrato, las cuales son:

Empleo temporal: de corta duración, son estacionales, cíclicos, ocasionales o por días, no tienen períodos de prueba ni el carácter de plazo indefinido. La jornada laboral puede ser completa o a tiempo parcial (proporcional).

Horario Flexible: horas de trabajo reducidas, las actividades laborales ocupan un tiempo reducido de ejecución.

Relación de trabajo relacionado con un contrato específico: es el caso del contrato de maquila, que en nuestra legislación se enfoca exclusivamente en contratos relacionados con exportaciones contratadas por empresas del exterior (OIT, 2016, cit, por Paredes, 2021, p.91).

Dentro del contrato atípico, se sugiere la aplicación de la modalidad de maquila nacional, donde entran los servicios de freelance y prestación de servicios.

Características de la contratación atípica

Basándonos en las condiciones mínimas contempladas en el contrato laboral típico, las cuales brindan al trabajador la certeza de recibir un salario básico y fijo, el acceso a la seguridad social y el pago total de los beneficios legales.

En el contrato laboral atípico se modifica la duración del empleo, ya que el plazo de vigencia puede finalizar en cualquier momento; la aplicación del salario básico, porque sólo se labora a tiempo parcial; a la jornada de trabajo, debido a que este tipo de contratos no contemplan horas máximas ni mínimas; los pagos son parciales, en base a la jornada parcial, no existen afiliación al seguro social, es fácil su desvinculación.

Las características del contrato atípico brindan una protección mínima al trabajador, por lo que no hay que confundir el contrato atípico con el empleo precario. El contrato atípico es la respuesta a la normativa laboral para regular el trabajo subordinado, que, por sus particularidades, no puede sujetarse a la rigidez del contrato típico (Paredes, 2021, pág.93).

Por otro lado, “el empleo precario es el aquel que se encuentra fuera de la esfera de protección del derecho laboral, ya que se recurre a eludir las prestaciones sociales mínimas y a simular contratos civiles para evitar el cumplimiento de las obligaciones patronales”. (Caamaño Rojo,2005, cit. por Paredes, 2021, pág.95).

Flexibilización laboral¹⁴ en los contratos laborales atípicos

A la flexibilización laboral hay que analizarla desde cuatro dimensiones (Arancibia, 2011, cit. por Paredes, 2021, pág.100):

1. Organización productiva: relación entre dos o más empresas, en la que una de ellas
2. Facilita los recursos y trabajadores para cumplir con el encargo.
3. Organización de trabajo: dentro del contrato está contemplada la capacitación con el fin de que el trabajador aporte en la innovación y generación de ingresos para la empresa.
4. Gestión Productiva: es la capacidad de la empresa para generar mayor productividad.

De acuerdo con lo señalado anteriormente, las formas atípicas de empleo se hacen presentes para responder a las necesidades empresariales, lo cual busca superar la rigidez del contrato típico y proporciona a las empresas y a los trabajadores de posibilidad de adaptarse a las necesidades del mercado, como respuesta a las necesidades empresariales para utilizar las tecnologías en sus procesos productivos (Caamaño Rojo, 2005, cit. por Paredes, 2021, pág.100).

¹⁴ **Flexibilización en el Mercado Laboral:** es aquella en la que la legislación laboral permite la modificación de los elementos del contrato laboral, dentro de los parámetros establecidos.

La regulación de la flexibilidad laboral se presenta en la utilización de los contratos atípicos; para su aplicación hay que poner en consideración que la normativa debe ser clara en los parámetros y condiciones en las que se puede poner en práctica esta modalidad contractual y, que debe atenderse a la realidad económica y social, sin dejar de lado las garantías mínimas en cuanto a derechos laborales y a seguridad social se refieren (Camacho Ramírez, 2013, cit. por Paredes, 2021, pág. 101).

El contrato atípico admite la contratación temporal que permite la fácil entrada y salida de los trabajadores prescindiendo del pago de altas indemnizaciones, así como la disminución de la jornada laboral, se flexibilizan los horarios laborales y se fomenta la polivalencia para que el empleado ocupe varios puestos dentro de la estructura de la empresa (Paredes, 2021, pág. 102).

Con la apertura de la flexibilización laboral, se respetaría el principal derecho que tiene una persona trabajadora que es el poder acceder a un empleo digno, además de poder adquirir otros empleos, ya que trabajaría¹⁵ por resultados, lo que significa que no tendría un horario establecido, sino que el trabajador se organizaría de acuerdo con su disponibilidad de tiempo¹⁶.

3.5. Contratos especiales regulados por el Ministerio de Trabajo

3.5.1. Contrato Joven y de Formación (Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223- 30 de octubre de 2020)

- Aplica para contratos celebrados con jóvenes de hasta 26 años, que se encuentren cursando cualquier tipo de formación, en cualquier nivel educativo (Art.3).
- En esta modalidad contractual el curso recibido por el joven trabajador deberá tener un plazo de al menos el 50% del tiempo convenido en el plazo de duración del contrato de trabajo (Art.7).
- Permite continuar la formación del trabajador incluso en objetivos específicos del empleador (Art.5).

¹⁵ El trabajador laboraría para sus clientes, los mismos que podrían pertenecer a una misma empresa o a diferentes empresas.

¹⁶ Dependiendo los requerimientos de cada sector productivo.

- Ofrece versatilidad en las actividades del trabajador para su experiencia.
- Incentiva la formación aún para jóvenes no universitarios. Alternativa a las pasantías, incrementando la pensión en 2.5 veces. (Art.8).
- Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas (Art.8).
- Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado (Art.4)
- El contrato deberá realizarse por escrito y luego registrarse en el Sistema Único de Trabajo (SUT) (Art.9).
- La duración de estos contratos, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Se puede renovar hasta por un año adicional (Art.10).
- “Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral” (Art.10).
- No se podrá aplicar estas modalidades contractuales con el objetivo de sustituir a trabajadores que se encuentren en una relación laboral estable y directa. La utilización de esta modalidad contractual siempre implicará el aumento de trabajadores jóvenes de hasta 26 años en la nómina de la empresa (Art.17).
- Las nuevas modalidades garantizan el derecho a la indemnización cuando el empleador termine la relación laboral de forma unilateral e injustificada antes del plazo. (Art.16).

3.5.2. Contrato Especial para el Sector Agrícola (Acuerdo Ministerial No.MDT-2018-0096- 08 de junio de 2018)

- Duración de 180 días como mínimo, no es necesario especificar futuras contrataciones.
- El empleador podrá convocar nuevamente al mismo trabajador, pero se deberá llevar un registro.
- Sin período de prueba.
- Jornada parcial, periodos de descanso regulares y de duración suficiente para preservar la salud y seguridad de los trabajadores agrícolas. Jornada máxima de 36 horas semanales, que no superen las 8 horas diarias; se puede distribuir la jornada en 6 días.
- Registro en el SUT dentro de los 15 días término contados desde la suscripción del contrato.
- Existe un horario de trabajo.
- Contrato escrito en donde se especificará la duración y las actividades a realizarse.
- Se aplica para actividades propias del sector agrícola.

(Hidalgo, 2021)

3.5.3. Contrato Especial para el Sector Emprendedor (Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-222- 30 de octubre de 2020)

Se complementa con otros incentivos que la Ley Orgánica del emprendimiento establece: otorga a los Centros de incubación de emprendimientos infraestructura otorgada por el ente rector de la gestión inmobiliaria del sector público; guía nacional de emprendimientos; promoción comercial de emprendimientos a nivel internacional; plazo de cancelación de facturas máximo dentro de los 30 días de emitidas; planes de negocio como trabajos de titulación en las universidades; líneas preferenciales de financiamiento; capital semilla; inversiones con un sistema de apadrinamiento conocido como “inversores ángeles”; garantía de los créditos con activos intangibles.

- Para su registro, será necesario el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE).
- Permite la flexibilidad de las jornadas de trabajo.

- El contrato tendrá una duración de 1 año, con un período de prueba de hasta 90 días. El contrato podrá ser renovado hasta la finalización del período denominado emprendimiento (máximo 5 años), luego se convertirá en contrato a tiempo indefinido.
- Debe suscribirse por escrito, y registrarse en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.
- Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

(Hidalgo, 2021)

3.5.4. Contrato Especial para el Sector Florícola (Acuerdo Ministerial MDT-2018-0075. Suplemento RO. No. 238- 10 de mayo de 2018)

- Plazo indefinido y podrá tener un período de prueba de 90 días o por común acuerdo se determinarán los días o meses de prestación de servicios y una vez concluido el ciclo productivo concluirá la relación laboral.
- La jornada laboral puede ser completa, parcial o puede ser distribuida en 6 días a la semana.
- Contrato escrito, en donde se especificará la duración y las actividades que van a realizarse.
- Este contrato se aplica para las actividades relacionadas con el sector floricultor.
- No aplica para el personal que realice actividades netamente administrativas.

(Hidalgo, 2021)

3.5.5. Contrato Especial para el Sector Manufacturero (Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-192- 16 de octubre 2018)

- Plazo: por el tiempo que dure el proyecto.
- No tiene período de prueba.
- Recargo del 15% en jornada ordinaria y 25% en jornada extraordinaria.
- Las jornadas pueden ser en tres modalidades: jornada completa, parcial o puede distribuirse en 6 días a la semana.
- Descanso de 4 horas consecutivas.

- Registro en el SUT dentro de los 10 días plazo contados a partir de la suscripción del contrato.
- Se debe establecer la duración mediante contrato escrito.
- Se aplica para el sector manufacturero.
- No rige para el área administrativa.

(Hidalgo, 2021)

3.5.6. Contrato Especial para el Sector Turístico, Cultural y Creativo (Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-221- 30 de octubre de 2020).

Enfocado para las personas que realizan actividades turísticas, culturales o recreativas.

- Relación de dependencia con plazo fijo, por el tiempo que dure la labor, actividad o servicio. La duración del contrato no podrá ser superior a un año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta 90 días.
- Renovable por una única ocasión, hasta por el plazo de un año adicional.

Su finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores turístico y/o cultural y creativo.

- Jornada continua o discontinua; parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas hasta en 6 días a la semana.
- El descanso semanal será de al menos 24 horas consecutivas. El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada 4 horas de trabajo continuo.
- Contrato escrito, en donde se especifica: el horario, las labores que se van a ejecutar, el servicio o la actividad objeto de la contratación y; la duración.
- Debe registrarse en el SUT dentro del término de 15 días contados a partir de su suscripción.

(Hidalgo, 2021)

3.5.7. Contrato Especial para los Sectores Productivos (Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-220- 30 de octubre 2020)

Permite facilitar la distribución de la jornada de trabajo de acuerdo con el sector productivo.

- Se puede escoger entre modalidad continua o discontinua.
- Es un contrato a plazo fijo de un año prorrogable a dos.
- Garantiza la remuneración básica, jornadas de descanso, vacaciones, indemnización en caso de despido intempestivo, pago de décimos.
- Las jornadas de trabajo se ejecutarán así: sea parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales y con descanso de 24 horas consecutivas.
- La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato productivo no podrá ser menor al salario básico unificado del trabajador.
- Se podrá determinar el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales.

(Hidalgo, 2021)

Nuestra Constitución establece que el Estado será el encargado de promover el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá (Constitución,2008, art.334):

- Promover su redistribución y eliminar privilegios o desigualdades en el acceso a ellos.
- Impulsar y apoyar el desarrollo y la difusión de conocimientos y tecnologías orientados a los procesos de producción.
- Desarrollar políticas de fomento a la producción nacional en todos los sectores, en especial para garantizar la soberanía alimentaria y la soberanía energética, generar empleo y valor agregado.
- Promover los servicios financieros públicos y la democratización del crédito.

Estos factores, de alguna manera, impulsan el desarrollo de actividades que promueven la generación de plazas de trabajo.

**3.5.8. Contrato Especial Emergente (Acuerdo Ministerial 132- 15 de julio de 2020;
Ley de Apoyo Humanitario de fecha 22 de junio de 2020)**

Contrato individual de trabajo por tiempo definido que se aplica en los siguientes casos:

- ❖ Para la sostenibilidad productiva y de fuentes de ingresos en situaciones emergentes;
- ❖ Para nuevas inversiones o emprendimientos, ampliaciones o modificación del giro del negocio;
- ❖ Incremento en la oferta de bienes y servicios;
- ❖ Mayor demanda de producción o servicios en la actividad del empleador.

Permite que empleadores y trabajadores puedan entablar acuerdos para modificar las condiciones económicas de la relación laboral. El pago de remuneración puede ser diario, semanal, quincenal o mensual;

- Plazo máximo de 1 año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo;
- Jornada laboral completa o parcial, con un mínimo de 20 y un máximo de 40 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias;
- Al terminar el contrato, el trabajador tendrá derecho al pago de las remuneraciones, beneficios de ley calculados hasta el día en que concluya el contrato y; a la bonificación de desahucio calculada de conformidad con el artículo 185 del Código del Trabajo.
- El contrato debe suscribirse por escrito y registrar en el SUT en el plazo de 15 días; Realizar el aviso de entrada al IESS dentro del plazo de 15 días como contrato emergente. (Art.4).
- El pago de remuneración puede ser diario, semanal, quincenal o mensual.

(Hidalgo, 2021)

3.6. Leyes relacionadas con materia laboral, vigentes hasta 2019

3.6.1. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Esta Ley ampara a los servidores públicos y es de obligatoria aplicación para todo el sector público (LOSEP, 2010, art.3).

En el art. 1 de la ley anteriormente señalada, se aplican los siguientes principios: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Serán servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título, trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad, dentro del sector público (LOSEP, 2010, art.4).

En caso de la creación de un nuevo cargo o de aumento de la remuneración de uno ya existente, tal creación y aumento se someterán a las normas presupuestarias vigentes sobre la materia, disposición contemplada en la LOSEP, en el art.111.

Son mecanismos retributivos variables y complementarios a la remuneración mensual unificada, derivados de la productividad y del rendimiento en el desempeño del puesto, para el cumplimiento de objetivos y metas cuantificables en la consecución de productos o calidad del servicio.

Para su reconocimiento se aplicará el sistema de indicadores aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales; y, se implementará única y exclusivamente en las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas que se rigen por esta Ley, y que, en forma previa obtengan la correspondiente certificación de calidad de servicio (LOSEP, 2010, art.112).

3.6.2. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, con medidas que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo (LOAH, 2020, art.1).

En esta ley existen medidas enfocadas a la generación de empleo y medidas orientadas a la reactivación económica.

Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral, con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas (LOAH, 2020, art. 16).

Esta disposición abre la posibilidad de un acuerdo directo entre empleador y trabajador, de carácter individual con aceptación escrita de las partes y comunicación al Ministerio de Trabajo.

Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos

Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes (LOAH, 2020, art. 18):

1. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra, los estados financieros de la empresa.

2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos, correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.

3.6.3. Ley de Pasantías en el Sector Empresarial

“La presente Ley tiene como objetivo la creación, funcionamiento y mantenimiento de espacios de pasantía en el sector privado”(Ley de pasantías en el sector empresarial, 1995).

Pasante es el “alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concorra normalmente a los correspondientes períodos lectivos” (Ley de pasantías en el sector empresarial, 1995).

No se consideran de carácter laboral las relaciones empresa- pasante, por lo que no serán aplicable ni el Código de Trabajo, ni otras leyes relacionadas con el tema.

Los pasantes tendrán un horario máximo de labores de seis horas diarias durante cinco días a la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes (Ley de pasantías en el sector empresarial, 1995).

Los pasantes recibirán como pensión de pasantía mensual, una cantidad no inferior a la del salario mínimo sectorial fijado por la Comisión de Salarios Mínimos para la rama de actividad que corresponda a la carrera que cursa el pasante o, de no haberlo, por el salario o sueldo mínimo sectorial similar a otra carrera (Ley de pasantías en el sector empresarial, 1995).

Además, los pasantes serán obligatoriamente afiliados al régimen de seguridad social y gozarán de treinta días de vacaciones anuales, con derecho a percibir una pensión completa de pasantía (Ley de pasantías en el sector empresarial, 1995).

3.6.4. Ley Orgánica de Discapacidades (Suplemento de RO 796 de 25 de septiembre de 2012)

Establece la obligatoriedad que tienen las empresas con más de 25 trabajadores, en contratar un mínimo del 4% de su personal a personas con discapacidad (art. 47).

Ninguna persona con discapacidad o su familia pueden ser discriminados; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad (art.11, numeral 2).

La condición de la persona con discapacidad es establecida por el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades), luego de un examen físico y psicológico, otorga el respectivo carnet que certifica la discapacidad.

La ley faculta a las empresas a contratar a personas sustitutas, en el caso de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, en cuyo caso podrán formar parte de ese grupo hasta el 50% de los contratados en esta condición (art. 48)

Las empresas tendrán que adecuar el trabajo asignado a las personas con discapacidades, a sus condiciones, de manera tal que puedan ejecutar el trabajo asignado.

Estas disposiciones legales, abren un espacio de creación de oportunidades para las personas con discapacidad y para los familiares encargados de cuidarlos y que se encuentren bajo su dependencia.

3.6.5. Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores

“El objeto de esta Ley es promover, regular y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio, de los derechos específicos de las personas adultas mayores, en el marco del principio de atención prioritaria y especializada, expresados en la Constitución de la República, Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y Leyes conexas, con enfoque de género, movilidad humana, generacional e intercultural. Esta Ley será aplicable para las personas adultas mayores”. (LOPAM, 2019, arts. 1 y 2).

Derecho a la vida digna. - Garantizar la protección integral para las personas adultas mayores, con el propósito de lograr el goce de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.

Tendrán derecho de acceder a los recursos y oportunidades laborales, económicas, políticas, educativas, culturales, espirituales y recreativas, así también tendrán el derecho de acceder a programas que les permitan perfeccionar sus habilidades, competencias y potencialidades, a fin de alcanzar su desarrollo personal y comunitario que le permitan fomentar su autonomía personal. (LOPAM, 2019, arts. 16).

Derecho al trabajo. - Derecho a acceder de forma voluntaria a un trabajo digno y remunerado en igualdad de condiciones y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo. Contarán con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales. (LOPAM, 2019, arts. 21).

El trabajo que se le asigne deberá adecuarse a sus capacidades, limitaciones, potencialidades y talentos; garantizando su integridad, en el desempeño de labores y accesibilidad; proporcionándole además los implementos técnicos y tecnológicos necesarios para la realización del trabajo asignado y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo, en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades (LOPAM, 2019, art.22).

Capacitación para personas adultas mayores. Se les incorporarán en programas regulares de formación, con el fin de instruir a las personas adultas mayores, en actividades laborales y al mismo tiempo conseguir su incorporación en el mercado de trabajo, convirtiéndose en un sujeto proactivo para el desarrollo de proyectos. Mejorando su situación laboral al impulsar o ampliar sus conocimientos. (LOPAM, 2019, art.22).

Emprendimiento y financiación. - “El Estado fomentará el acceso a fuentes blandas de financiamiento y créditos a favor de estas personas” (LOPAM, arts. 23).

Las entidades de economía popular y solidaria y la junta de política y regulación monetaria y financiera serán las encargadas de que estos créditos sean otorgados. (LOPAM, arts. 23).

3.6.6. *Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial (Ley 90)*

El régimen de maquila se enfoca en el proceso industrial o de servicios, para la elaboración, perfeccionamiento, transformación o reparación de bienes procedentes del extranjero, bajo el régimen de internación temporal, para ser reexportados luego de añadir componentes nacionales como materias primas y mano de obra.

El contrato suscrito entre la maquiladora y el contratante del exterior legalizado en el país donde se hubiere celebrado y protocolizado ante un Notario.

La descripción de las operaciones de maquila constará en el programa de maquila, según las condiciones que se hubiere convenido en el respectivo contrato de maquilado (Ley 90, ley de régimen de maquila y contratación laboral parcial, art.1).

Las operaciones de maquilado estarán enfocadas a:

- ❖ La modernización y tecnificación de los sectores productivos;
- ❖ La inversión en sectores de tecnología avanzada;
- ❖ La captación de mano de obra y su capacitación;
- ❖ Proporcionar la mayor incorporación de componentes nacionales en los procesos de maquila; y,
- ❖ Estimular la inversión extranjera directa en el país” (Ley 90, ley de régimen de maquila y contratación laboral parcial, art.2).

Quien desee aplicar el régimen de maquila establecido en la presente Ley deberá solicitar previamente al Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca, MICIP, la calificación y posteriormente el registro como maquiladora (Ministerios de Industrias y Productividad hasta 2020 y Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca en 2021- MIPRO, Art. 3; Ley 90, ley de régimen de maquila y contratación laboral parcial, art.3).

El efecto de la aplicación de esta modalidad contractual es la importación temporal de materias primas, maquinaria, herramientas, vehículos, para la producción de bienes, bajo un contrato de maquila y la posterior exportación de bienes terminados y el remanente de los bienes importados.

Todo lo referente a la contratación laboral bajo esta modalidad, se encuentra contemplado en los Art. 50-61 de la Ley señalada anteriormente.

En esta contratación a tiempo parcial, el trabajador se obliga con el empleador a realizar sus actividades laborales, durante los sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales. (Ley 90, ley de régimen de maquila y contratación laboral parcial, art.50).

Los trabajadores contratados bajo este régimen no cuentan con las garantías de la estabilidad laboral, la misma que estará ligada al contrato principal de maquila. (Ley 90, ley de régimen de maquila y contratación laboral parcial, art.50).

Estos contratos se registrarán por el Ministerio de Trabajo.

El trabajador podrá celebrar varios contratos a tiempo parcial, con distintos empleadores (Ley 90, ley de régimen de maquila y contratación laboral parcial, art.58).

Terminación del contrato. – Cuando el contrato es a plazo, ninguna de las partes lo podrá dar por terminado de forma anticipada, salvo en el caso de visto bueno. El empleador que incumpla esta disposición deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 50% de su remuneración total, por todo el tiempo faltante para la terminación del plazo del contrato.

Cuando el contrato sea por plazo indefinido, el trabajador podrá dar por terminado el contrato cuando le notifique al empleador con quince días de anticipación. En el caso del empleador, deberá notificar al trabajador con treinta días de anticipación (Ley 90, ley de régimen de maquila y contratación laboral parcial, art.60).

3.7. Leyes relacionadas con materias económica y tributaria, vigentes, hasta 2019

3.7.1.Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI)

En general, las leyes en materia tributaria, en ciertos artículos, generan incentivos tributarios encaminados a la generación de empleo.

Art. 9.1.- Exoneración de pago del impuesto a la renta para el desarrollo de inversiones nuevas y productivas.- Las sociedades que se constituyan a partir de la vigencia del Código de la Producción así como también las sociedades nuevas que se constituyeren por sociedades existentes, con el objeto de realizar inversiones nuevas y productivas, gozarán de una exoneración del pago del impuesto a la renta durante cinco años, contados desde el primer año en el que se generen ingresos atribuibles directa y únicamente a la nueva inversión.

Art. 9.3.- Exoneración del impuesto a la renta en el desarrollo de proyectos públicos en asociación público-privada. - Las sociedades que se creen o estructuren en el Ecuador para el desarrollo de proyectos públicos en asociación público-privada ("APP"), gozarán de una exoneración del pago del impuesto a la renta durante el plazo de diez años.

3.7.2. *Ley para Fomento Productivo, Atracción Inversiones Generación Empleo*

Se considera la exoneración del impuesto a la renta por 12 años para nuevas inversiones fuera de la jurisdicción de Quito y Guayaquil y por 8 años para las nuevas inversiones realizadas en Quito y Guayaquil (Art.26, de la presente ley).

Se exonera el Impuesto de Salida de Divisas para importaciones de capital y de materias primas y para el envío de dividendos para nuevas inversiones. Las sociedades que reinviertan en el país desde al menos el 50% de las utilidades, en nuevos activos productivos, estarán exoneradas del pago del Impuesto a la Salida de Divisas por pagos al exterior, por concepto de distribución de dividendos a beneficiarios efectivos residentes en el Ecuador, del correspondiente ejercicio fiscal (Art.28, de la ley señalada anteriormente).

3.7.3. *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*

Con la finalidad de evitar la ruptura de la cadena de pagos, reactivar la economía y proteger el empleo, las entidades del sistema financiero nacional, ofrecerán líneas de crédito al sector productivo, de rápido desembolso que incluyen condiciones especiales, tales como: periodos de gracia, plazos de pago y tasas de interés preferenciales (Art.10, de la presente ley).

3.7.4. *Ley Orgánica de Discapacidades*

Los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta, respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley (Art.49, de la ley señalada).

CAPITULO III ESTUDIO DE LEGISLACIÓN COMPARADA

En cuanto a las disposiciones legales internacionales, referentes a nuevas modalidades laborales que se han puesto en práctica y que han surgido en estos tres últimos años, nos sirven como punto de partida para contrastar con nuestra realidad y poder considerarlas para su aplicación en la legislación ecuatoriana; los países, que se analizarán son: Colombia, Perú, Chile, México, Estados Unidos, Costa Rica, Italia y España, así como normas de carácter universal aplicadas en otros países; siempre y cuando se adapten a nuestro contexto social, económico y laboral e; incidan en la generación de nuevas oportunidades de empleo desde la perspectiva de la reactivación económica y la flexibilización laboral.

4.1. LEGISLACIÓN COLOMBIANA

4.1.1. Trabajo remoto (amparado en la Ley 2121, 2021)

Antes de la pandemia, existía una idea generalizada que asemejaba al trabajo remoto con el teletrabajo¹⁷. Considerando como la única modalidad de trabajo remoto (trabajo fuera de las instalaciones de la empresa) al teletrabajo. (Godoy et al., 2020)

Para que las empresas pudieran implementar esquemas en los que los trabajadores laboraran fuera de sus instalaciones, bajo el concepto de home office (trabajar desde casa), era necesaria la implementación de políticas que permitieran la posibilidad de que los trabajadores laborasen desde casa por lo menos un día a la semana (Godoy et al., 2020).

Con la emergencia sanitaria, el gobierno colombiano, se vio forzado a modificar la concepción que se tenía del trabajo remoto, viéndose obligado a permitir el trabajo en casa como una nueva modalidad de trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, mientras durase la nueva realidad ocasionada por el Covid-19.

¹⁷ A partir de la pandemia, el teletrabajo tuvo una mayor acogida a nivel mundial. Los países que están aplicando esta modalidad laboral son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, Guatemala, México, Nicaragua, Perú, Uruguay, entre otros. (Análisis-normativas-Teletrabajo-PM-CLAD.pdf, s. f.)

El trabajo remoto surgió como una alternativa laboral temporal, en respuesta al confinamiento sanitario por el Covid-19, su aplicación proviene de una realidad.

Esta modalidad de trabajo aplicado en Colombia tiene correlación con el Real Decreto 18 del 2020 de España, catalogado como trabajo a distancia (trabajo remoto en Colombia) y se lo define como: la organización laboral o la realización de la actividad de trabajo en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por la misma, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular (Real Decreto 18 de España, 2020, art. 2-a, cit. por Godoy, et. alt., 2020).

Mientras que, si bien es cierto que el teletrabajo, se lo realiza también a distancia, este se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (Real Decreto 18 de España, 2020, art. 2-b, cit. por Godoy, et. alt., 2020). De manera que la esencia de este contrato es el uso de la tecnología. (Godoy, et. Alt., 2020).

En la legislación colombiana, el teletrabajo se encuentra regulado en la Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 del 2012; cuya definición coincide con la legislación española.

Diferencias entre estas figuras contractuales (Trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto):

- El trabajo en casa está previsto para se encuentra contemplado en la Ley 2088 de 2021 (cit. por (Barajas Miranda, 2021) en el cual, el trabajador realiza sus funciones o actividades laborales fuera del sitio donde las realiza habitualmente, sin que ello implique una variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. Esta modalidad laboral, es aplicada de manera excepcional y transitoria (se puede desempeñar durante 3 meses prorrogables).
- El teletrabajo, se encuentra regulado en la Ley 1221 de 2008 (cit. por (Barajas Miranda, 2021), el cual consiste en el desempeño de actividades laborales o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las TIC para mantener el contacto entre el empleador y el trabajador y la ejecución del trabajo asignado.

Permite la combinación de jornadas presenciales y virtuales, es decir que los teletrabajadores pueden laborar dos o tres días a la semana desde su casa y el resto del tiempo en la oficina; lo que no ocurre con el trabajo remoto, el mismo que consiste en realizar todas las actividades laborales de manera remota.

- Tanto para el teletrabajo como para el trabajo remoto, se deben establecer las obligaciones, los elementos y condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades laborales, así como el uso y el manejo de tecnologías.

El trabajo remoto, está contemplado en la Ley 2121 expedida el 03 de agosto de 2021 (cit. por (Barajas Miranda, 2021) y se lo realiza bajo la modalidad de la virtualidad en su totalidad. El empleador de manera excepcional podrá requerir al trabajador en las instalaciones de la empresa, para los siguientes casos:

Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo;

Cuando se deban instalar o actualizar manualmente los equipos de trabajo;

Cuando el trabajador presente reiteradamente incumplimiento de sus labores y sea citado.

Estipulaciones que deben incluirse dentro del contrato de trabajo remoto.

Las condiciones de servicio, medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el trabajo en condiciones de tiempo y espacio.

La determinación de las funciones, los días y los horarios en que el trabajador realizará sus actividades.

Definición de las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y la fijación del procedimiento de entrega de los mismos por parte del empleador;
y;

Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador.

Debe entenderse que el trabajo remoto abarca distintas modalidades laborales que tienen como característica el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, estas formas de trabajo son: el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo a domicilio (entre otras).

El trabajo remoto contempla las siguientes modalidades de trabajo: “independientemente de que algunas de ellas carezcan de consagración legal” (Godoy et al., 2020).

Trabajo a domicilio: Esta modalidad está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo, en el art.89 (Godoy et al., 2020), a pesar de que es una figura que se encuentra en desuso, legalmente se encuentra vigente. Esta modalidad permite al empleado laborar desde su propio domicilio; de manera independiente o con ayuda de sus familiares.

Teletrabajo: Es una modalidad del trabajo remoto, enfocada generar empleo mediante las tecnologías de la información y la comunicación. El elemento esencial de este contrato es el uso de instrumentos tecnológicos.

Trabajo en casa: actualmente se encuentra sustentado en la circular 41 del Ministerio del Trabajo, y consiste, en el trabajo desempeñado desde el domicilio del trabajador. Después de la pandemia quedará en desuso; es aplicado únicamente de manera excepcional, en los que el trabajador no puede acudir a las instalaciones de la empresa.

Prestación de servicios en otro país: Esta modalidad es aquella que se da cuando una empresa envía a un trabajador de forma temporal o permanente a prestar servicios en otro país. Esta forma de trabajo no se enmarca en el teletrabajo.

Actualmente existen diferentes mecanismos que permiten su implementación: como la posibilidad de ampliar la cobertura de la Asegura de Riesgos Laboral (ARL) al exterior, y de suspender el pago de aportes al sistema de salud mientras el trabajador esté por fuera.

Nómadas digitales: Esta modalidad de trabajo, se caracteriza porque el trabajador tiene la libertad de moverse a cualquier parte del mundo mientras desempeñan sus labores, requiriendo únicamente el uso de tecnologías digitales.

(Godoy et al., 2020)

4.2. LEGISLACIÓN PERUANA

4.2.1. Modalidades laborales formativas (Manual Sustantivo de Contratación Laboral lectura_3.pdf, s. f.; Ley peruana No. 28.518, 2005, arts. 1 y 2).

Aprendizaje con predominio en la empresa (Ley No. 28.518, arts. 4,5,7,9,10,11,12, 23); (Manual Sustantivo de Contratación Laboral lectura_3.pdf, s. f).

Modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje, en el Centro de Formación Profesional.

Esta modalidad pretende acercar la educación y formación de las personas a las necesidades y circunstanciales empresariales. Con este enfoque, el Centro de Formación Profesional se encarga de planificar, dirigir y conducir las actividades de capacitación de los aprendices.

El Centro de Formación Profesional introduce a la empresa en un plan de capacitación, lo cual permite resaltar el fin formativo, de esta forma de contratación.

Requisitos:

En primer lugar, la empresa patrocinadora debe aceptar el plan de capacitación del Centro de Formación Profesional.

La empresa debe contar con puestos de trabajo que tengan relación directa con oficios o profesiones con un alto nivel de conocimientos prácticos.

Como segundo requisito, el Centro de Formación Profesional, deberá estar acreditado por el Ministerio que corresponda, dependiendo el sector al que pertenece la actividad formativa que desempeña (Reglamento de la ley No. 28518, art.7)

Los Centros de Formación podrán ser gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales (Art. 4 de la ley No. 28518).

Respecto al aprendiz. Se exigen dos requisitos:

- Haber culminado sus estudios primarios. Debe presentar una copia del certificado de la culminación de sus estudios.

- Tener como mínimo 14 años. Presentar la partida de nacimiento con el fin de verificar la edad del aprendiz.

El requisito de los 14 años hace alusión a que el aprendiz debe tener esa edad al momento de firmar el convenio. De conformidad con el art. 6 del Convenio 138 de la OIT no hace falta la intervención de la autoridad estatal, por cuanto el trabajo efectuado por el adolescente (con 14 años, en adelante) se realiza en el marco del programa educativo de un Centro de Formación acreditado.

Sólo se requiere un certificado médico que garantice su capacidad física, mental y emocional, para realizar las actividades asignadas y que el convenio sea suscrito por sus padres, tutores o responsables.

La duración estará sujeta a la que determine el Centro de Formación Profesional en cumplimiento de su plan formativo.

Aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional: Prácticas Preprofesionales

Modalidad que permite a la persona en formación, durante su condición de estudiante, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en un ambiente o situación real de trabajo. Al igual que con el aprendizaje con predominio en la empresa, en las prácticas preprofesionales el beneficiario pone en práctica sus conocimientos teóricos y los aplica a la realidad y necesidad empresarial.

Los oficios o el ejercicio profesional deben poder aplicarse en la práctica, es decir que se debe complementar el conocimiento teórico con la práctica.

Requisitos:

La actividad empresarial desempeñada, cualquiera que fuera, debe ser idónea para dotar de conocimientos al practicante.

El Centro de Formación Profesional ha de ser autorizado por el Ministerio de Educación.

Debe realizarse la siguiente aclaración: Los Centros de Formación que se insertan en la dinámica del aprendizaje con predominio en la empresa, enfocan su actividad en el ámbito de lo técnico operativo, mientras que los Centros de Formación Profesional están enfocados en las Prácticas Preprofesional, el sector competente para la autorización es educación.

A pesar de que no se señala una edad mínima o máxima, se deduce que el gran segmento al que va dirigido esta modalidad formativa, son los jóvenes.

La persona debe ser estudiante. Con lo cual queda claro que sólo quien está matriculado en la Universidad o Centro Superior puede acceder a esta modalidad formativa, descartando a quien ya no es estudiante, porque acabó su formación.

El tiempo de duración del convenio, es proporcional a la duración de la formación y al nivel de calificación.

Hay que diferenciar es el tiempo máximo de duración de las prácticas preprofesionales y el tiempo máximo de duración del convenio de las prácticas.

Práctica profesional

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en un entorno real de trabajo. A diferencia de las modalidades de aprendizaje, cuya adquisición de conocimientos es en el seno de la empresa se produce de manera simultánea o alternada a la formación adquirida en el Centro de Formación Profesional, en el caso de la práctica preprofesional el paso por la empresa es sucesivo y posterior a la formación adquirida en el Centro de Formación Profesional o la Universidad. Una vez que termina la formación profesional, recién en ese momento se podrá realizar la práctica profesional.

Requisitos:

Los sujetos que forman parte del convenio de la práctica profesional son dos: la empresa en donde se va a realizar la práctica y la persona que egresa de un Centro de un Centro de Formación Profesional o la Universidad. El Centro de Formación únicamente se limitará a llevar el registro del número de veces que un beneficiario se acoja a esta formación formativa.

Las labores realizadas por el practicante profesional dentro de la empresa en donde realizará las prácticas deben guardar relación con las áreas que correspondan a su formación académica. De manera que, el empresario tendrá que reservar para el practicante un puesto de trabajo acorde con el área de su formación, pues sólo de ese modo podrá llevar adelante la consolidación o perfeccionamiento de sus conocimientos adquiridos en el Centro de Formación o Universitario.

El practicante debe ser egresado del Centro de Formación o Universitario. Esta modalidad tiene un mayor grado de aplicabilidad para los jóvenes.

Duración: No debe pasar los doce (12) meses. Es decir que un convenio de práctica profesional no puede pasar de un (1) año. Sin embargo, si el Centro de Formación Profesional o Universitario señala un plazo mayor, se aplicará esta disposición.

Si el Centro de Formación o Universitario no regula la duración de la práctica profesional, se aplicará el plazo de 12 meses.

Pasantía

Persigue el mismo objetivo formativo que se reconoce a todas las modalidades formativas. Los beneficiarios son estudiantes o docentes que se desempeñan en el mundo del trabajo y la empresa.

La pasantía de estudiantes responde a una necesidad curricular. Es decir que, a diferencia de la práctica preprofesional que no tiene una exigencia curricular, sino formativa; la pasantía de estudiantes (en cualquier Centro de Formación Profesional o en Centros de Educación Secundaria) se exige como parte del programa de estudios.

En las prácticas se busca aplicar los conocimientos adquiridos, mientras que, en la pasantía para poder acceder al programa de estudio, se tiene que cumplir con este requisito.

Los Centros de formación deben cumplir con dos requisitos:

En su programa de estudios debe constar la pasantía.

Han de diseñar un plan específico de pasantías, para dirigir y conducir el proceso formativo.

Por otro lado, la pasantía de docente tiene como finalidad la actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos, así como el de mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación. Aquí también el Centro de Formación Profesional o el Centro Educativo de Educación Secundaria tiene a su cargo la planificación y el seguimiento del programa.

Los docentes que van a aplicar a este programa de formación deben encontrarse desempeñando la actividad laboral. Si el docente no desempeña su labor de enseñanza, al menos periódicamente, tampoco existirá el convenio de pasantía.

El tiempo de duración del convenio no debe pasar de los tres (3) meses. Es lógico que se maneje de esta manera, ya que la finalidad del convenio de pasantía es complementar su formación, a la vez que se adquiere información sobre el mundo empresarial y productivo. Las partes que intervienen en el convenio de pasantía son: una empresa, el beneficiario y un centro de formación profesional o un centro educativo.

4.2.2. Actualización para la reinserción laboral

Busca mejorar la empleabilidad, así como las posibilidades de reinserción de trabajadores desocupados entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos. En otras palabras, se busca recalificar a este colectivo de personas de edad madura, en áreas donde tienen alguna experiencia o dotarlos de nuevas calificaciones.

El programa de la recalificación se plasma en un Plan de Entrenamiento y Actualización, el mismo que se compone de dos partes:

El entrenamiento en el puesto de trabajo designado, la entrega de su fuerza de trabajo a la empresa por parte del beneficiario y;

Un programa complementario de formación y actualización, donde se brindará capacitación u orientación para la búsqueda de empleo o creación de algún negocio.

Las partes que suscriben el convenio son: la empresa y el beneficiario.

La empresa es responsable de elaborar, junto con el beneficiario, el Plan de Entrenamiento y Actualización, el cual debe: dirigir, administrar y evaluar las actividades formativas sobre todo las del programa complementario de actualización.

La presentación del Plan señalado debe realizarse ante la Dirección de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

El beneficiario no puede realizar un programa de actualización para la reinserción laboral más de una vez. Es decir, que sólo puede participar de esta modalidad formativa en una sola empresa y por una sola vez. El beneficiario no podrá realizar esta práctica en más de una empresa.

El número de beneficiarios no puede exceder el 20% del total del personal del área u ocupación específica, ni del 10% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Excepcionalmente. El límite de 20% se puede exceder hasta un 10% adicional, siempre que este porcentaje adicional esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad.

El convenio de actualización para la reinserción laboral tiene una duración de hasta doce (12) meses. Sin embargo, se admite una prórroga de doce (12) meses más, si ello está previsto y justificado en el Plan de entrenamiento y actualización diseñado.

El convenio debe contener todos los datos de la empresa, del beneficiario, las condiciones del convenio, su duración, las causales de modificación, suspensión y terminación, así como el monto de la subvención económica mensual; además deberá registrarse el plazo para hacerlo es de 15 días, contados a partir de su suscripción.

Según lo que se ha visto, cada modalidad formativa tiene un límite de tiempo, que no puede excederse, una vez cumplido con el programa de formación, termina la relación entre la empresa y el beneficiario, tiene un límite cuantitativo que impone un tope máximo y una exigencia escrita que no puede desvirtuarse (cumplir con el programa de formación en su tiempo y en las condiciones establecidas dentro del convenio. El beneficiario no puede continuar realizando las tareas de la modalidad formativa una vez que ha terminado la duración del convenio). El incumplimiento de los límites legales trae consigo una sanción de tipo contractual: la desnaturalización de la modalidad formativa, convirtiéndola en una relación laboral común.

Los beneficios otorgados por la empresa son: pagar puntualmente la subvención económica mensual convenida, otorgar el descanso semanal y feriados debidamente subvencionados, otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la modalidad formativa dure más de 12 meses, otorgar una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa, cubrir riesgos de enfermedad y accidentes a través de una aseguradora, brindar las facilidades para que la persona en formación acceda a un seguro pensionario facultativo y entregar el certificado correspondiente al finalizar el período de formación.

Cabe recalcar que las modalidades formativas no generan un vínculo laboral, pero su naturaleza se acerca a los beneficios que este produce.

4.2.3. Trabajo familiar

Prestación de servicios en donde todos los miembros de la comunidad familiar participan directamente de las utilidades de la empresa familiar. (Manual sustantivo de contratación laboral, lectura_3.pdf, s. f., pág19)

El trabajo familiar genera una comunidad de trabajo y de intereses. (Manual sustantivo de contratación laboral, lectura_3.pdf, s).

4.2.4. Contratación directa e indirecta

La legislación laboral peruana permite al empresario realizar dos formas de contratación: directa e indirecta (a través de empresas que actúan como intermediarias entre el empresario y los trabajadores).

4.2.5. Tipos de contratación a plazo fijo (Modalidades de contratación temporal)

Contrato por reconversión empresarial

Celebrado en virtud de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas de la empresa, y, en general en toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, métodos y procedimientos productivos y administración.

Su duración máxima es de dos (2) años.

Hay que señalar que las reformas organizativas o tecnológicas deben permitir realizar una contratación de nuevos trabajadores, sin que esta modalidad laboral se convierta en una vía de elusión masiva de la contratación a plazo indefinido.

4.3. LEGISLACIÓN EN COSTA RICA

4.3.1. Descentralización Productiva (Calvo, 2015)

El interés de las empresas de descentralizar algunos o la mayoría de los procesos tiene mayor auge con el desarrollo de nuevas tecnologías de comunicación y producción.

Esto permitió que el espacio físico, la ubicación y fortaleza de la producción fuera perdiendo importancia, para que la empresa de la mano de obra de los nuevos recursos informáticos se beneficiara de nuevas formas de localización, centralización y control.

4.3.2. Promoción del teletrabajo en las instituciones públicas (Decreto No. 37695-MP-MTSS)

Esta modalidad se reguló por primera vez en la legislación costarricense en el 2008, en el 2012 al haberse implementado esta figura contractual en algunas Instituciones Públicas de manera exitosa, se hace necesario incluir al teletrabajo en su normativa y que su aplicación se implemente para todo el sector público.

“El teletrabajo en las instituciones del sector público tuvo resultados altamente positivos, tanto para la institución como para los servidores participantes en dichos planes y los responsables de las unidades en las que éstos laboran, lo que hizo que resulte conveniente, no sólo hacer extensivo, sino fortalecer el programa de Teletrabajo a nivel del sector público costarricense.

La implementación de esta modalidad como organización innovadora del trabajo, aumenta la posibilidad de inclusión en la esfera laboral del sector público, de personas con alguna condición especial de discapacidad, mujeres jefes de familia, adultos mayores activos laboralmente, entre otros, los cuales por alguna razón no pueden estar lejos de sus lugares de domicilio por tiempo prolongado”(de-37695.pdf, s. f.).

4.3.3. Subcontratación e Intermediación

Se contempla a la figura del intermediario¹⁸.

La subordinación se aplica con empresas que comparten una misma actividad económica.

Para aquellos casos en los que las empresas no comparten la misma actividad económica, se presume la relación personal entre la empresa principal y el trabajador; y, será la empresa quien tendrá que demostrar que entre ésta y el trabajador existe una forma distinta de contratación laboral, caso contrario deberá responder ante el trabajador y las autoridades correspondientes.

El subcontratista es toda persona que se encarga de ejecutar obras o servicios, por cuenta y riesgo propio y con trabajadores que se encuentran bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica denominada empresa principal, a través de un acuerdo contractual, siempre que dichos servicios formen parte de la actividad normal de la empresa.

Un ejemplo de intermediación a través de plataformas digitales es el de Airbnb, el mismo que se encuentra contemplado en la legislación costarricense No. 9742 de fecha 29 de octubre de 2019.

Otro ejemplo es el de las empresas que se dedican a la mediación, promoción, facilitación u organización de servicios de hospedaje que pueden intervenir en el cobro de contraprestaciones.

¹⁸ Persona que contrata los servicio de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Esta persona quedará obligada solidariamente por la gestión de aquél. Art. 3 del Código de Trabajo Costarricense.

4.3.4. Implementación del teletrabajo en mujeres que se encuentren en estado de embarazo (Decreto 35434-S-MTSS).

Para la aplicación del teletrabajo en esta legislación, es necesario que exista la voluntad manifiesta de ambas partes para implementar la nueva modalidad. La ley, establece la posibilidad de revocarla en cualquier momento, siempre y cuando lo informe con diez (10) días de anticipación, y lo haga basado en la normativa interna.

4.3.5. Obligaciones de las personas teletrabajadoras

Estarán sujetas a las siguientes obligaciones, sin perjuicio de las que acuerden las partes:

Mantenerse localizable durante toda la jornada laboral asignada para el teletrabajo;

Cumplir con los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato, así como sujetarse a las políticas y disposiciones de la Comisión, con respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, comportamiento, manejo de información y demás disposiciones aplicables.

Informar a su jefatura inmediata en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, cuando se presente cualquier situación donde la persona teletrabajadora no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas y coordinar el restablecimiento de sus funciones;

Informar a su Jefatura inmediata en un plazo no mayor a veinticuatro horas cuando las herramientas, los materiales y demás implementos afines, que se le haya entregado a la persona teletrabajadora para la realización de sus labores, sufran algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización, y coordinar las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores y el servicio público.

4.4. LEGISLACIÓN MEXICANA

4.4.1. Contrato por capacitación inicial (García González, 2021)

En donde se adquiere experiencia mientras se realizan las labores o actividades de trabajo.

Su duración no podrá exceder los seis (6) meses.

El propósito con el que se estableció este contrato es que las personas que no tienen experiencia la adquieran al prestar sus servicios dirigidos bajo esta modalidad. Al finalizar el periodo de capacitación se entiende que el trabajador inicia un contrato por tiempo indeterminado.

4.4.2. Teletrabajo¹⁹

Anteriormente estaba contemplada esta forma de trabajo como “trabajo a domicilio”

Implicaciones de esta modalidad de trabajo (Juárez, 2020)

Se considera teletrabajo cuando una persona labora menos de 40% del tiempo desde su casa.

El teletrabajo y home office pertenecen a la misma modalidad laboral.

Condiciones que pueden aplicarse dentro de este tipo de contrato:

- ✓ Sujeto a período de prueba.
- ✓ Se podrá implementar la modalidad laboral de teletrabajo, de manera temporal.
- ✓ Jornada de trabajo establecida entre el empleador y el trabajador.
- ✓ Derecho del trabajador y del patrón para elegir la modalidad presencial o el teletrabajo, sin que esto afecte la relación laboral.
- ✓ Es reversible, la persona trabajadora tiene derecho de regresar a laborar de forma presencial cuando le sea posible.

¹⁹ Dentro de esta legislación, no existe una regulación específica, según el autor Bermúdez Pineda, (cit. por Sánchez, 2020), en donde señala que el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) sólo considera al trabajo a domicilio. “Aunque el término es similar, no tiene el mismo significado”(Sánchez, 2020).

- ✓ Desconexión digital, es decir que la persona trabajadora tiene derecho a no contestar llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera de su jornada de trabajo.
- ✓ Derecho de las y los trabajadores a recibir adiestramiento para mejorar sus competencias digitales.

4.5. LEGISLACIÓN ESTADUNIDENSE

(Guía Práctica Referente a la Ley de Normas Justas de Trabajo -U.S. Department of Labor, 2014)

La Ley de Normas Justas de Trabajo, es la Ley que rige las relaciones laborales en los Estados Unidos (FLSA siglas en inglés). Esta Ley regula, entre otros aspectos: salario mínimo, pago de sobretiempo, mantenimiento de datos y empleo de menores de edad que afectan a trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial en el sector privado y en el gobierno federal, al igual que en los gobiernos estatales y locales.

Hay actividades particulares que se regulan de una manera especial, como, por ejemplo: bomberos, policías, servicios de voluntariado, concesión de tiempo libre.

4.5.1. Normas Básicas

Salario Básico: 7,25 USD la hora, vigente desde 24 de julio de 2009;

La FLSA no exige:

- Pago por vacaciones, por días feriados, por terminación de empleo ni por enfermedad;
- Períodos para comer o descansar, días feriados o vacaciones;
- Pago adicional por trabajar fines de semana o en días feriados;
- aumento de sueldo o beneficios suplementarios;
- Sin aviso de despido, razón por el despido, ni el pago inmediato del último sueldo de los empleados despedidos.
- Horas suplementarias sobre las 40 horas semanales, tendrán un recargo del 50% sobre el tiempo regular.

La principal norma es: acuerdo entre empleador y empleado.

El empleado que recibe propinas es aquel que participa en ocupaciones por las que de costumbre y con regularidad recibe más de 30 USD en propinas al mes. El empresario puede considerar esas propinas como parte de su sueldo, pero debe pagarle directamente por lo menos 2.13 USD por hora en salarios directos.

4.5.2. Trabajo en el hogar

El trabajo en el hogar está permitido, previa autorización y registro en la oficina local de WHD (*Wage and Hour Division*- División de horas y salarios en español). Por regla general, los trabajos que representen algún tipo de riesgo para la salud, tanto por manipulación de elementos tóxicos o peligrosos, ruido excesivo, vapores o algún tipo de contaminante que afecte al trabajador o para la comunidad no serán autorizados.

4.5.3. Pago de salarios inferiores al salario mínimo

Están autorizados pagos inferiores al mínimo, en el caso de contratación de estudiantes aprendices, o personas con discapacidad. Dicho empleo se autoriza sólo con certificados expedidos por WHD.

Los empleados menores de 20 años pueden recibir un salario mínimo de no menos de 4.25 USD por hora durante los primeros 90 días civiles consecutivos de empleo con un empresario. Sin embargo, se prohíbe que los empresarios reemplacen a otros empleados con empleados que reciben el salario mínimo para jóvenes.

4.5.4. Trabajo realizado por menores de edad

Los menores de edad están clasificados en dos categorías:

Menores de 16 y 17 años

Menores de 14 y 15 años

En el primer caso, pueden desempeñar cualquier tipo de trabajo que no haya sido declarado arriesgado/peligroso, sin límite en el número de horas; y, en el segundo caso, pueden trabajar, fuera de las horas de escuela, en varios tipos de ocupaciones, excluyendo las ocupaciones declaradas arriesgadas/peligrosas, trabajos de fabricación y en las minas, y bajo las siguientes condiciones adicionales: no pueden trabajar más de 3 horas en días escolares, 18 horas en una semana escolar, 8 horas en días en que no haya clases.

4.5.5. Mantenimiento de datos

La ley FLSA exige que los empresarios lleven la contabilidad de sueldos, horas y otros detalles, como los siguientes:

Información personal del empleado, incluyendo nombre, dirección del domicilio, ocupación, género y fecha de nacimiento si es menor de 19 años;

Hora y día en que comienza la semana de trabajo;

El número total de horas trabajadas en cada día de trabajo y en cada semana de trabajo;

El pago total por día o por semana a tiempo sencillo/regular;

La tasa regular por hora por cada semana en que el empleado trabaja sobretiempo, u horas adicionales;

El pago total por el sobretiempo que trabaje en la semana laboral;

Deducciones de la paga o adiciones a la misma;

El total del sueldo pagado cada período de pago; y

La fecha de pago y el período que cubre.

4.6. EL TELETRABAJO APLICADO EN LAS LEGISLACIONES CHILENA, ESPAÑOLA E ITALIANA

Con la pandemia y la evolución de la tecnología, esta modalidad laboral ha tomado mayor fuerza a nivel mundial.

4.6.1. En la legislación chilena (admin, 2020)

Ley 21.220, publicada el 26 de marzo de 2020, se aplica en el sector público y privado, de manera temporal, su duración será de tres meses, se puede extender. En esta Ley se regula el teletrabajo y la prestación de servicios de manera remota, así como el derecho a la desconexión. La presente ley entró en vigor el 01 de abril de 2020.

Esta ley contempla las siguientes regulaciones para este tipo de trabajos, las cuales tienen algunas similitudes con otras legislaciones que han incorporado esta modalidad laboral, dentro de estas regulaciones tenemos:

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en ningún caso pueden menoscabar los derechos de los trabajadores, reconocidos en el Código de Trabajo, en especial el de la remuneración;

En algunas legislaciones el trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en otras se las considera como distintas modalidades de trabajo y tienen diferentes regulaciones;

Se considera como teletrabajo a la prestación de servicios que son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

En lo relativo a la jornada de trabajo, el teletrabajo puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, pudiendo combinarse tiempos de trabajo de forma presencial en la empresa con los tiempos de trabajo fuera de ella. Para los casos en los que el trabajador opte por acogerse a la modalidad a distancia, deberá comunicarlo con al menos una semana de anticipación.

Se respetan las jornadas laborales, establecidas dentro del Código de Trabajo, por lo que se debe dar cumplimiento con la jornada de trabajo a distancia, establecido dentro del contrato laboral.

De igual manera, se permite que, en la modalidad de trabajo a distancia, las partes celebren un pacto de distribución de libre jornada, en el que el trabajador podrá distribuirla en horarios que mejor se adapten a sus necesidades, debiendo respetarse siempre los límites máximos de jornada diaria y semanal, así como las normas relativas al descanso semanal.

El empleador debe proporcionar al trabajador los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, sin forzar que el trabajador se vea obligado a utilizar elementos de su propiedad para el desempeño de sus funciones.

Para los casos en los que el teletrabajo haya sido pactado en forma posterior al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes de manera unilateral, podrá volver a la modalidad presencial, dando aviso por escrito a la otra parte con al menos treinta días de anticipación. Sin embargo, si la relación laboral inició bajo la modalidad de trabajo, se requiere acuerdo del trabajador y el empleador para adoptar la modalidad presencial.

Como se mencionaba en el primer párrafo de este acápite, la ley establece el derecho a la desconexión, el cual garantiza que los trabajadores no se vean obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos relacionados con temas laborales durante al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas; respetando la jornada laboral, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos durante los días de descanso, permisos o feriados.

4.6.2. En la legislación española

El Real Decreto, Ley 28-2020, de 23 de septiembre de 2020 (su entrada en vigor fue el 13 de octubre de 2020), recoge la regulación y normativa del teletrabajo cuando suponga un mínimo de 30% de la jornada, o el porcentaje equivalente en función al contrato de trabajo²⁰. Además, se hace una definición del trabajo a distancia, el teletrabajo y el trabajo presencial²¹.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el porcentaje de empleados que utilizaban esta modalidad era solo el 4,8%. El confinamiento dio un giro a esta situación hasta el punto en que hubo incrementos de más del 74% y momentos en que el 14,7% del total de ocupados teletrabajaban, según datos de Adecco Group Institute.

Lo que creó la necesidad de contar con una regulación y normativa del teletrabajo específica.

²⁰ Art. 1. Real Decreto-ley 28/2020

²¹ Trabajo a distancia: actividad que se presta en la vivienda del trabajador o en el lugar que escoja; Teletrabajo: el trabajo a distancia requiere de la utilización exclusiva o predominante de sistemas informáticos/tecnológicos.

Trabajo presencial: la función/tarea se realiza en la empresa o en el lugar que fije la empresa.

Para poder aplicar esta modalidad laboral, se debe formalizar mediante contrato escrito, en donde debe constar lo siguiente:

Listado de todos los equipos, medios y elementos que se requieren para el trabajo a distancia;

Gastos del trabajador por prestar servicios a distancia, como electricidad o Internet, y forma de compensación por parte de la empresa;

Horario del empleado y disponibilidad (en esta legislación, la modalidad sigue siendo en relación de dependencia, lo único que cambia es la presencialidad);

Proporción y reparto entre actividad presencial y a distancia en caso de que se combinen estas modalidades.

Centro de trabajo al que estará adscrito el trabajador (aunque desarrolle su actividad a distancia);

Lugar de trabajo a distancia, seleccionado por el empleado;

Plazos de preaviso por si se produce una situación de reversibilidad;

Sistemas de control empresarial del trabajo y horario.

Puntos clave del teletrabajo

Voluntario y reversible. – trabajar a distancia siempre será de carácter voluntario (tanto para el empleado como para el empleador), es decir que, una persona puede negarse a realizar sus tareas a través de esta modalidad, sin que esto sea motivo de despido.

De igual manera, el acuerdo será reversible para ambas partes y deberá estar regulado en la negociación colectiva o en el acuerdo por escrito que se haya firmado.

Derechos. – Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que si realizasen su actividad en las instalaciones de la empresa, lo que incluye retribuciones, acceso a formación, ascensos.

Jornada laboral. – Trabajar desde casa no exime cumplir con un horario, el mismo que deberá quedar registrado en base con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. En él se hará constar el inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de que se aplique flexibilidad horaria.

Derecho a la desconexión. – El artículo 18 del real decreto establece: “las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre”.

Se limita la utilización de los medios tecnológicos en los períodos de descanso.

Derecho a la intimidad. - Trabajar desde casa o desde cualquier lugar establecido por el empleador, deberá garantizar el derecho a la intimidad y protección de datos, establecido en la Ley Orgánica 3-2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. De modo que, las empresas no podrán pedir la instalación de programas o aplicaciones si los dispositivos con los que se desempeña el trabajo son del empleado.

“Esta modalidad de trabajo no encaja en todas las actividades laborales, pero sí en aquellas relacionadas con la comunicación, la educación (sobre todo de adultos), la administración, servicios de asesoramiento a empresas, finanzas, atención al cliente” (La regulación y normativa del teletrabajo, 2021).

4.6.3. En la legislación italiana

(TFG_DEFINITIVO_ANA_ISABEL_CÁCERES_VILLEGAS.pdf, s. f.)

Smart Working. – Desde hace un año, la forma de entender el trabajo y su desempeño ha experimentado un profundo cambio y se espera que siga evolucionando en los próximos años. La evolución tecnológica, acompañada de la situación actual, “parece haber puesto en jaque los criterios tradicionales sobre los que se fundamenta la relación laboral”.(Galbo, s. f.)

Al permitir el acceso telemático de la información de la empresa a los trabajadores ha permitido crear nuevas formas de trabajar, como la denominada smart working. Esta situación ha obligado a los legisladores europeos la regulación de esta nueva modalidad de trabajo. Sin embargo, en la legislación italiana ya se venía regulando desde hace tiempo.(Galbo, s. f.)

Las principales características de esta modalidad de contrato son: la movilidad, la flexibilidad en la carga horaria; el trabajo por equipos tecnológicos e informáticos y el uso de nuevas tecnologías.

Si bien esta modalidad laboral, ya era una práctica común antes de la promulgación del texto legal, está regulada en el sistema normativo partir del 2017 a través de la Ley 81-2017. En esta normativa, se define el Smart in working como “aquella modalidad de ejecución de trabajo subordinado establecido por acuerdo entre las partes, incluso en con formas de organización por fases, ciclos y objetivos, sin vínculos precisos de jornadas o de lugar de trabajo, con la posibilidad de la utilización de herramientas tecnológicas para el desarrollo de actividades laborales”(Galbo, s. f.).

En esta modalidad laboral, se les otorga mayor autonomía a las partes sobre todo al trabajador; ya que se puede regular la relación laboral, aunque es necesario que, el empleador especifique, con expresa aceptación del trabajador, de qué forma ejecutará su poder de dirección, cómo ejercer el control y qué comportamientos resultan relevantes para fines disciplinarios.

No se debe confundir el Smart working italiano con el teletrabajo regulado en España, ya que mientras al Smart working se le reconoce una amplia autonomía, con el objetivo de que las partes determinen todos los aspectos de la relación laboral diversificando las modalidades de ejecución de prestación, esto no se aplica en el teletrabajo.

El Smart working constituye una aplicación concreta a las exigencias actuales para dinamizar la cultura de la flexibilidad laboral. No se requiere de un lugar de trabajo preestablecido ni un límite de tiempo específico.

En la legislación italiana no se ha buscado instituir al Smart working como una nueva modalidad laboral, en su defecto, se lo ha percibido como un acuerdo contractual, en donde se establecen elementos de flexibilización en la ejecución de la prestación laboral, sin deslindarse de la relación de subordinación o dependencia. La aplicación de la modalidad Smart working, es un acuerdo adicional al contrato de trabajo, que no lo reemplaza, sino que lo acompaña, en donde las partes pueden optar por el desempeño del trabajo aplicando las modalidades propias de este contrato de trabajo. (Valentino, Una aproximación al smart working en Italia, 2019).

4.7. MODALIDADES COMUNES, DE CARÁCTER UNIVERSAL, APLICADAS EN OTROS PAÍSES (EL AUGE DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO, S. F.)

4.7.1. Nómadas digitales

En los últimos años a nivel mundial ha surgido un nuevo tipo de trabajadores, que han sido denominados como “nómadas digitales”. Esta modalidad de trabajo se caracteriza porque el trabajador tiene la libertad de trasladarse a cualquier parte del mundo mientras desempeña sus labores, requiriendo como única herramienta de trabajo el Internet y una portátil. Este tipo de trabajo ha tenido tanta aceptación a nivel mundial, que países como Estonia o Barbados ya cuentan con un tipo especial de visa para estos trabajadores.

Esta modalidad permite aplicar a ofertas laborales en todo el mundo, sin necesidad de estar presente de manera física y, los pagos se realizan vía transferencia bancaria a la cuenta del trabajador.

4.7.2. Freelance

En esta modalidad laboral, la persona trabaja de manera independiente y autónoma.

Horario de trabajo flexible, dado a que sus actividades de trabajo no son dentro de una oficina. Tiene libertad de movimiento y puede elegir el lugar para desarrollar su trabajo.

Invierte su tiempo de acuerdo con sus necesidades y las de sus clientes.

4.7.3. Coworking

Espacio común de trabajo en donde se comparten: servicios, instalaciones e infraestructura.

El objetivo es permitir disminuir los costos.

Pueden surgir nuevas oportunidades de negocios y de trabajo a través del contacto con otros trabajadores y generar una comunidad laboral.

4.7.4. Smart Working

Conceptos derivados del teletrabajo:

Utilización de las tecnologías de la información y comunicación para lograr una forma más eficiente del trabajo.

El objetivo es mejorar los resultados y que los trabajadores usen las herramientas tecnológicas de modo creativo, productivo y eficaz.

4.7.5. Crowdfunding o financiación colectiva

Dentro de las nuevas formas de trabajo surge esta nueva modalidad laboral.

Se trata de generar negocios a través de una red de contactos que apoyan de manera económica una iniciativa particular.

CAPÍTULO IV PROPUESTA DE APLICACIÓN DE NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATOS LABORALES ORIENTADAS A GENERAR NUEVAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO

5. REFLEXIONES SOBRE LA NUEVA REALIDAD

5.1. La Nueva Realidad

Existe una coexistencia de dos realidades distintas: por un lado, se han desarrollado significativamente las tecnologías de la información, lo que facilita los procesos de autonomía, innovación y creatividad y, por otro lado, se mantienen las estructuras y jerarquías de mando que responden a la realidad del siglo XX²².

Si bien se sigue manteniendo la relación laboral de dependencia, la productividad ya no depende de un jefe que te revise, ahora es por medio de plataformas que te ayudan a medir resultados.

El uso de tecnologías se ha desarrollado en gran magnitud en el tema laboral, de educación, salud, turismo, cultura y entretenimiento y, a nivel comercial (Rocinante, 2021). El teletrabajo, trabajo remoto, home office o trabajo a distancia han tenido gran acogida, forman parte de nuestra realidad actual y son modalidades laborales que han llegado para quedarse.

Las oficinas han cerrado en un gran porcentaje, el modelo de la presencialidad ha sido reemplazado por las tecnologías disruptivas, cada día tendremos más asistentes digitales para trabajar en forma eficiente.

La inversión en tecnología, en todas sus manifestaciones se ha disparado de manera exponencial, lo que significa un incremento en ventas de aparatos, compra de software, asesoramiento y la necesidad de contar con expertos en marketing digital, manejo de redes sociales y desarrollo tecnológico.

²² Peter Thomson es un diplomático de la República de Fiji, ex presidente de PNUD 2014-2015 y de la Asamblea General de Naciones Unidas 2016-2017

Algunas empresas han alternado la modalidad presencial y modalidad virtual, en el caso de la modalidad virtual o trabajo a distancia, el trabajador es quien establece el lugar en donde va a realizar sus labores (que puede ser su domicilio u otro sitio establecido por el trabajador), la modalidad contractual se maneja por resultados y no tanto por un lugar y/u horario establecido.

Los hoteles de trabajo desaparecieron en un 50% por lo menos, los viajes, congresos o reuniones se realizan en menor escala, ya que se los puede hacer en línea. El turismo de trabajo desaparece en casi su totalidad. Las llamadas se convierten en videollamadas o teleconferencias.

Las iglesias, el arte, los gimnasios, cines y entretenimientos han creado plataformas digitales que permitan la asistencia virtual. A veces iremos a actividades de manera presencial pero los números ni los aforos permitidos darán para mantener las infraestructuras que se tenían antes.

El turismo por entrenamiento regresa totalmente fortalecido a partir del segundo semestre del 2021, siempre acompañado con mucha tecnología en su operación, desde la compra, la operación y las experiencias a recibir. La gente aprecia más que nunca visitar lo natural, pero con soluciones altamente tecnológicas.

La educación se vuelve presencial pero tecnológicamente adaptativa, las escuelas, colegios y universidades se transforman en un sistema híbrido. Estudiar offline e in line se vuelve normal. La educación se adapta a las necesidades del estudiante y de los catedráticos.

El sistema médico se adaptó a lo digital con tecnología a distancia, una cita médica se la puede realizar vía teleconferencia. Los seguros médicos ofrecen consultas telemáticas.

El comercio sigue creciendo, pero en línea, entran jugadores como *Facebook*, *TikTok* y *YouTube*. Se cierra un porcentaje cercano al 50% de tiendas físicas globales. Las tiendas sobreviven gracias a las experiencias y a los *show rooms* que brindan, pero el comercio real para finales del 2024 será mayor en línea que presencial.

Las personas de 15 a 24 años, incorporadas al mundo laboral, manejan con solvencia las nuevas tecnologías, que incluyen plataformas digitales, redes sociales, marketing digital, pero carecen de destrezas y experiencias para aplicarlas en la potenciación del desarrollo de mercados. En cambio, las personas con edades superiores a los 30 o 40 años, son personas que dirigen las empresas y que han tenido que adaptarse y aprender las nuevas tecnologías. El primer grupo de personas son denominados *millennials* y crecieron con la tecnología, el segundo grupo cuentan con la experiencia de gestión, pero carecen de conocimientos en el manejo de las nuevas tecnologías.

El factor “flexibilidad” está presente en todo desarrollo y en las relaciones laborales en la economía y en las empresas. La flexibilidad de horarios exige resultados tangibles, por lo que el control no se centra en el uso del tiempo, sino en los resultados obtenidos o en los objetivos cumplidos.

Este nuevo enfoque implica que el control sea trasladado del jefe al empleado, en función del cumplimiento de objetivos en un tiempo establecido.

La evaluación del desempeño se centrará cada vez más en resultados que en horas laboradas.

La expansión empresarial pone énfasis en la capacitación como base para el acceso a más oportunidades. El trabajo autónomo y de emprendimiento son modalidades que se desarrollan con fuerza en esta nueva realidad.

Las empresas están dejando de aplicar sistemas rígidos para convertirse en organizaciones más flexibles con el fin de sacar lo mejor de sus empleados. Las que se adapten sobrevivirán.

Si bien es cierto, el hombre es social por naturaleza y, en tal sentido requiere el contacto con otros seres humanos, la nueva realidad que nos trajo la pandemia COVID 19, hizo que la modalidad del trabajo virtual o teletrabajo haya llegado para quedarse y, el socializar queda para un campo distinto al laboral. Las ventajas que ofrece esta modalidad, tanto para las empresas, como para los empleados superan a las limitaciones, que en un inicio pudieron afectarnos, por lo que esta modalidad a la que nos hemos acostumbrado será de hoy en adelante casi permanente.

Los espacios en los hogares se adaptan a la necesidad de estar permanentemente conectados y, con varios miembros de la familia de manera simultánea, obliga a la contratación de servicios de internet con mayor velocidad y ancho de banda, así como generar espacios de trabajo, que posiblemente antes no los tenían.

La actividad inmobiliaria cambió, ya que oficinas de manera física han cerrado. Por otro lado, está latente, en el corto plazo, la eliminación de restricciones de aforo y, de alguna manera volver a la “normalidad anterior”, en lo que al uso de espacio público y privado se refiere.

5.2. Principios de las nuevas modalidades de trabajo

Flexibilidad laboral basada en acuerdos suscritos entre empleadores y empleados.

Apoyo a la capacitación, que incorpore competencias acodes a las necesidades empresariales y a la nueva realidad.

Flexibilidad de horarios en función de los requerimientos propios de cada empresa y del giro del negocio.

Trabajo por resultados, aplicable a actividades freelance como por ejemplo ventas por comisión, convenio de contratación con empresas especializadas en contabilidad y prestación de servicios para otras empresas, entregas a domicilio, taxis, manejo de eventos.

La tendencia a nivel mundial es generar oportunidades de trabajo de manera independiente, sin estabilidad en relaciones laborales con las empresas, sin que existan condiciones de contratación a plazo indefinido ni en relación de dependencia.

5.3. Propuesta de nuevas modalidades de contratación laboral

En esta sección se exponen las propuestas de modalidades de trabajo y cómo aplicarlas en diversas situaciones que responden a nuestra nueva realidad.

5.3.1 Condiciones comunes a la mayoría de las modalidades propuestas

Registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT) en el Ministerio de Trabajo.

Posibilidad de renovación del contrato bajo condiciones similares y que no se conviertan automáticamente en contrato indefinido.

Afiliación a la Seguridad Social.

Adaptación a las condiciones particulares de cada tipo de empresa y giro del negocio.

Definición clara de las funciones y/o alcance del contrato.

Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o en la prestación de servicios, los mismos que serán ejecutados en el domicilio del trabajador u otro lugar determinado por el trabajador, ya que no se considerará teletrabajo si el teletrabajo presta servicios en lugares designados por la empresa²³.

En cuanto a los derechos del trabajador, se garantizan todos sus derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales (AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf, art.3).

Esta modalidad tiene la particularidad de otorgar a los trabajadores el derecho a la desconexión, el mismo que consiste en brindar un tiempo de desconexión de al menos doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro (24) horas (AM-MDT-2020-181, art.5). El empleador no podrá establecer comunicaciones en días de descanso, permisos o feriados.

²³ Este esquema rompe un poco con el contrato en relación de dependencia, ya que el trabajador es quien establece el lugar en donde realizará sus funciones o actividades, la empresa no le impone un sitio de trabajo en específico. Además, considero que lejos de buscarse el cumplimiento de un horario establecido, lo que se busca es la realización de resultados en específico.

Para la aplicación de esta modalidad se utilizan como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para que el trabajador y la empresa puedan mantenerse contactados, sin requerir de la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (AM-MDT-2020-181, art.4).

Antes de que surgiera la crisis sanitaria en el Ecuador, la misma que inició en marzo de 2020, conocida como COVID19, el Teletrabajo, para nuestro país, constituía una modalidad inusual.

En estos dos años (2020 y 2021) ha representado la modalidad más aplicada en Ecuador y en el mundo, ya que se adapta a las condiciones actuales que responden a la nueva realidad.

El teletrabajo debe ser regulado con un enfoque por objetivos, más que un control de horario.

Se debería considerar este tipo de contratación para disminuir costos, como por ejemplo de arrendamiento y/o mantenimiento de las instalaciones de una empresa y, no como una modalidad que está siendo aplicada momentáneamente a raíz de la crisis sanitaria por la que estamos atravesando a nivel mundial.

En nuestra legislación, el teletrabajo se encuentra contemplado en el Acuerdo Ministerial-MDT-2020-181, en donde se establecieron las directrices²⁴ que regulan la aplicación de esta modalidad laboral, la misma que es aplicable para todos los contratos de trabajo en donde sea factible su uso (AM-MDT-2020-181, art.7).

Tampoco se podrá aplicar esta modalidad, cuando el trabajador se vea imposibilitado de ejecutar la labor por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador, éstas deberán ser informadas de inmediato al empleador.

El trabajador imposibilitado de ejecutar sus labores a través de teletrabajo deberá informar de tal circunstancia al empleador dentro del término de tres (3) días luego de notificado con el inicio del teletrabajo, adjuntando los respaldos que sustenten su imposibilidad; en el caso de que el trabajador no logra justificar la imposibilidad aleada, deberá acogerse al teletrabajo (AM-MDT-2020-181, arts.7 y 8).

²⁴ Este Acuerdo debe ir de conformidad con lo establecido en la Ley de Apoyo Humanitario y el Código de Trabajo.

Las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas en el Acuerdo Ministerial no son causales de terminación de la relación laboral.

Previo a la aplicación de la modalidad del teletrabajo, el empleador deberá notificar al trabajador esta decisión (AM-MDT-2020-181, art.6).

Una vez realizada la notificación, el empleador deberá en el plazo de 15 días contados desde la notificación de teletrabajo realizar el registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT).

En nuestra legislación, tanto la aplicación de la modalidad del teletrabajo como la reversibilidad²⁵ o la prestación de los servicios de forma presencial son solicitadas por el empleador.

No se podrá revertir la aplicación de esta modalidad en los siguientes casos:

Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo, es decir que ni siquiera si las partes llegaran a un acuerdo posteriormente para revertir esta modalidad contractual, se podrá cambiar de modalidad contractual; y,

Por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.

De los nuevos contratos de teletrabajo (AM-MDT-2020-181, art 10). – Los nuevos contratos de trabajo que apliquen esta modalidad deberán celebrarse por escrito. Podrá fijarse un período de prueba en aquellos casos en los que no se trate de un cambio de condiciones en una relación laboral ya existente.

Jornada y remuneración. - La jornada no puede exceder los límites de 8 horas diarias y 40 semanales. Si existiere trabajo en horas suplementarias o extraordinarias éstas deberán pagarse como lo establece el Código del Trabajo.

Igualmente, establece que la remuneración no podrá ser menor al salario básico a los salarios sectoriales. Para el caso de jornada parcial, el pago deberá ser proporcional.

²⁵ La reversibilidad es la oportunidad de regresar al estado anterior, lo que resulta un aspecto importante en el teletrabajo.

Supervisión y Monitoreo. – El empleador deberá notificar al trabajador:

Lineamientos

Las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades

Formas de teletrabajo (Alarcón, 2020.)–

El AM – 181 no toma en cuenta las características diferentes que cada forma de teletrabajo prevista en la Ley de Apoyo Humanitario y que son las siguientes:

Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Parciales: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Ocasionales: son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

5.3.2. Consideraciones para tomar en cuenta en la aplicación de esta modalidad

La capacitación básica en el manejo de las tecnologías de la información es importante, por lo que las organizaciones públicas y privadas deberían considerar programas de capacitación.

Se podría otorgar un subsidio en el pago del internet de los colaboradores de las organizaciones.

Deberían utilizarse las plataformas y correos institucionales, así como la posibilidad de comunicarse empleador y trabajador (es) de manera telemática, a través de mensajes electrónicos o teleconferencias.

Debería existir una coordinación digital entre los colaboradores y el agendamiento de reuniones virtuales.

Debería respetarse el principio de desconexión digital, en donde se establezca con el trabajador su horario de disponibilidad laboral y de descanso.

Se puede incluir la posibilidad de asistencia ocasional a trabajo presencial.

Se delimitarán los objetivos de la contratación, las funciones y los productos entregables.

Se establecerá el valor de la remuneración y el derecho a recibir los beneficios de ley como son: décimos tercero y cuarto, vacaciones y participación en utilidades.

Podría incorporarse la duración del contrato, que podría ser por un período determinado, adscrito a un contrato principal o indefinido.

5.3.3. Principales ventajas desde la perspectiva del empleador

No tener la necesidad de instalaciones físicas.

Flexibilidad de horarios.

Contratación por resultados.

Principales ventajas para el trabajador

Flexibilidad de horarios.

Ahorro en movilización.

Optimización de su tiempo.

5.3.4. Inclusión de grupos vulnerables

Se consideran como grupos vulnerables, por tener menos acceso a las oportunidades laborales y/o por tener una remuneración menor por igual trabajo, en relación con las personas correspondientes a otros segmentos.

Los grupos que se consideran vulnerables son:

- a) Personas con discapacidad.
- b) Mujeres embarazadas.
- c) Jóvenes entre 15 y 24 años sin experiencia laboral
- d) Adultos mayores.

5.3.5. Condiciones importantes para considerar dentro del campo laboral

Incluir la obligatoriedad de la inclusión de personas con discapacidad de un 10% de la planilla laboral en aquellas empresas que sobrepasen los 20 trabajadores. La actual disposición legal considera el 4%. Incluir una disposición transitoria de dos años para dar cumplimiento a la disposición sugerida.

En el caso de personas adultas mayores la obligatoriedad no es aplicable, dado que muchos están jubilados. Lo que cabe es un incentivo de carácter tributario.

Considerar la contratación de mujeres embarazadas, sin que su condición represente un impedimento o un motivo de discriminación.

Incorporar una condición de obligatoriedad de incorporar un 10% de jóvenes entre 15 y 24 años en el rol de empleados, en empresas que superen los 20 trabajadores.

En esta condición se considerarían a los pasantes y a quienes accedan a la modalidad dual.

Las pasantías serán remuneradas con el salario básico y la afiliación al IESS, sin las otras prestaciones sociales. La modalidad dual considera todos los beneficios sociales.

5.3.6 Análisis sobre trabajo de emprendimiento

Las nuevas actividades económicas que se realicen por medio de emprendimientos permitirán que el emprendedor, como actividad independiente, fomente la creación de empleos directos (de 5 a 10 plazas de trabajo) e indirectos (de 5 a 10 plazas adicionales).

5.4. Políticas Públicas

La Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación(Documento_LEY-ORGANICA-EMPREDIMIENTO-INNOVACION.pdf, 2020) considera las siguientes políticas públicas para impulsar la generación de emprendimientos y su desarrollo:

Se crea el CONEIN (Consejo Nacional para el Emprendimiento e Innovación) como organismo estratégico encargado de impulsar el emprendimiento y la innovación, con el apoyo directo de la presidencia de la república, donde participan los ministerios de la producción, GADs, representantes de la Cámara de la Producción, representantes de la Academia;

Se crea la Secretaría Técnica del CONEIN, encargada de dar seguimiento a las resoluciones y acciones encaminadas al desarrollo de este sector;

Se elaborará el plan estratégico, con un horizonte de 5 años;

Mediante el apoyo de INMOBILIAR²⁶ facilitará instalaciones sin costo, a través de los GADs para el desarrollo e impulso de los emprendimientos;

El Ministerio de Comercio Exterior promocionará los emprendimientos que se desarrollen, en el sector exterior;

Los GADs impulsarán la capacitación en competencias emprendedoras, en la jurisdicción que les compete;

Quienes estén registrados en el Registro Nacional de Emprendimiento, gozarán de preferencias en cuanto a tiempos de otorgamiento de créditos y tasas preferenciales;

5.5. Capital Semilla

El capital semilla son aquellas inversiones realizadas por terceros, con el objetivo de impulsar el crecimiento de los emprendimientos.

²⁶ INMOBILIAR es la inmobiliaria que maneja los bienes inmobiliarios del sector público

Existen de dos tipos:

Permanentes: cuando el inversor se convierte en accionista del emprendimiento. En este caso es dueño de una parte del capital o inversión y, por lo tanto, participe en un porcentaje de las utilidades y;

Temporal: el objetivo es desarrollar el emprendimiento y, en un tiempo razonable, previamente acordado, desinvertir de manera tal que el emprendedor se convierta a futuro en el único dueño.

Las modalidades que contempla la ley son:

- Capital semilla
- Capital de riesgo
- Inversión ángel
- Instrumentos financieros

5.6. Sugerencias para considerar incluir en el Reglamento a la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación

Considerando que las actividades de emprendimiento requieren en una primera instancia, hasta lograr su desarrollo, apoyos importantes en cuanto a capacitación, asistencia técnica, comercialización, financiamiento y/o inversión, me permito sugerir la incorporación de los siguientes puntos:

Capacitación: los GADs, las Universidades y los Centros de Capacitación Calificados en Competencias por la Subsecretaría de Competencias Profesionales del Ministerio de Trabajo, deben generar cursos de capacitación para emprendedores en materias como: elaboración de planes de negocios, finanzas, marketing, promoción digital, entre otros, de manera tal que los nuevos emprendedores cuenten con las herramientas adecuadas para impulsar sus emprendimientos;

Las incubadoras de empresas son instancias de apoyo a las iniciativas de emprendimiento, llevadas a cabo, principalmente por jóvenes comprendidos entre los 21 y los 25 años. Dentro de este grupo se encuentran los universitarios que egresan y/o se gradúan de las diferentes facultades.

El apoyo de las incubadoras consiste en lo siguiente:

Capacitación: finanzas, marketing, proyectos, construcción de los planes de negocio, entre otros.

Asistencia técnica y acompañamiento: resolver las dudas e inquietudes del emprendedor.

Apoyo en comercialización: acceso a información comercial, tanto a nivel nacional como internacional; apoyo en participación de ferias; contactos comerciales.

Acceso a financiamiento: en muchos casos las incubadoras certifican la viabilidad técnica de los planes de negocio y facilitan el acceso a financiamiento con instituciones financieras con las cuales mantienen contactos.

Se debe considerar que los emprendedores carecen, en muchos casos de experiencia y, en cuanto a su perfil crediticio no tienen historial, por lo que no son sujetos de crédito y, es ahí donde las incubadoras podrían apoyarles.

Los GADs y las Universidades deberían crear estas incubadoras de manera que den el soporte y la asistencia técnica requerida para impulsar estos emprendimientos.

Financiamiento: la realidad actual es que los emprendedores no tienen acceso al crédito en el sector financiero convencional (Bancos y Cooperativas), por cuanto carecen de historial crediticio.

Es necesario que la banca pública cree una línea de crédito especial, de acceso universal para los emprendedores, línea de crédito que debe incluir el seguro de garantías que respalden estas operaciones de crédito²⁷. Además del acceso, debe tener una tasa preferencial menor al 15% y un plazo entre 5 y 10 años;

Impulso a la inversión temporal: debe regularse la participación de empresas ángeles con desinversión en el corto y mediano plazo y la posible participación del sector público.

²⁷ Fondo complementario de garantías de las SEPS o CFN.

Incentivos de carácter tributario

Se propone incorporar un incentivo tributario de la deducción del 200% para la inclusión laboral de grupos vulnerables (es decir un 100% más) por los gastos imputables a la contratación de grupos vulnerables por los próximos dos años. En el caso de las mujeres embarazadas por el tiempo de licencia de maternidad.

Otro incentivo tributario es el que consta en la Ley referente a la generación de nuevas empresas, siempre u cuando generen nuevos empleos. Se considera la exoneración de tributos por 5 años en Quito y Guayaquil y se extiende hasta 12 años en zonas distintas a las dos ciudades mencionadas.

En el caso de emprendimientos se debe implementar en el Sistema Financiero, tanto en el controlado por la SBS como por las SEPS (Bancos y Cooperativas), créditos en condiciones blandas y períodos extendidos, para nuevos emprendimientos. Si el sector NO maneja actualmente con este tipo de operaciones crediticias, es imprescindible que asuma ese rol la Banca Pública (BANECUADOR y CFN).

Los emprendedores en la actualidad no son sujetos de crédito por no tener historial crediticio y no contar con otras fuentes de pago. Estas nuevas líneas podrían venir acompañadas de seguro de crédito, el mismo que asumiría el pago en caso de que el emprendimiento fracase, pero luego de un exhaustivo análisis, evitando de este modo los abusos.

Existe exoneración de pago de impuesto a la renta para la generación de nuevas actividades económicas.

Hay que considerar que se ha sustituido el RISE²⁸ por el RIMPE²⁹.

Como políticas públicas debe implementarse el apoyo con créditos (situación que actualmente no se da).

Los emprendimientos deben estar amparados en la flexibilización laboral y la tabla salarial será menor al salario básico unificado por lo menos durante el primer año de funcionamiento.

²⁸ Régimen Impositivo Simplificado del Ecuador.

²⁹ Régimen de Microempresa del Ecuador.

El sector financiero debería apoyar el financiamiento de actividades productivas con flexibilidad en el análisis del comportamiento crediticio de los solicitantes, ya que por la pandemia sanitaria y la contracción de la economía su situación de cumplimiento con sus obligaciones de crédito, de manera generalizada, se ha deteriorado

A nivel mundial incluyendo el Ecuador, aportan a la economía con más del 60% de empleos.

5.7. Modalidades de contratación del empleo joven

5.7.1. Empleo modalidad dual

Esta modalidad actualmente se aplica de manera escasa en Ecuador. El sistema de educación dual es una modalidad de enseñanza- aprendizaje, bajo un enfoque de aprender haciendo, donde una parte de la formación se la realiza en un Centro de Educación Superior debidamente calificado y, de manera simultánea se realizan prácticas en una empresa.

Internacionalmente es aplicado en muchos países, especialmente europeos, como: Alemania, Austria, Bosnia, Croacia, Francia, Países Bajos, España y, en otros países no europeos como: China, Colombia, Chile, México, Guatemala.

En Ecuador, por medio del Régimen Académico aprobado por el Consejo de Educación Superior "CES" se define a la Modalidad Dual como: "El aprendizaje del estudiante se produce tanto en entornos institucionales educativos como en entornos laborales reales, virtuales y simulados, lo cual constituye el eje organizador del currículo. Su desarrollo supone además la gestión del aprendizaje práctico con tutorías profesionales y académicas integradas in situ, con inserción del estudiante en contextos y procesos de producción" LOES.

La modalidad de formación dual consiste en la interacción continua y sistemática entre la teoría y la práctica en la formación de estudiantes a través del desarrollo simultáneo, a lo largo del período académico, de la institución educativa y en los entornos laborales reales de empresas u otras instituciones con las que la IES (Institución de Educación Superior) han firmado convenios, que establecen la corresponsabilidad de ambas en la planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de desarrollo de las competencias laborales de los estudiantes (formacion_dual.pdf, 2018, art.3, literal a).

Las actividades de aprendizaje en entornos institucionales educativos representarán como mínimo el 30% y como máximo el 50% del total de las horas de la malla curricular de una carrera o programa en modalidad de formación dual.

La formación práctica en el entorno laboral real de la entidad receptora formadora representará como mínimo el 50% y como máximo el 70% de las horas totales de la malla curricular de una carrera o programa en modalidad de formación dual y serán organizados de acuerdo con las actividades de aprendizaje establecidas en el Reglamento(formacion_dual.pdf, resolución consejo de educación superior, 2018, art.5 literales a) y b)

La distribución de carga horaria de los componentes y actividades de aprendizaje no podrán ser menores a 45 horas, ni exceder de 55 horas semanales.

Los tiempos pueden organizarse según las siguientes opciones:

Organización continua: Es la distribución de las actividades de aprendizaje dentro de un determinado número de semanas en el entorno institucional educativo y el entorno real.

Organización paralela: Es la distribución de las actividades de aprendizaje dentro de un determinado número de días en el entorno institucional educativo y en el entorno laboral real.

La duración mínima de los períodos académicos se establece en el Reglamento de Régimen Académico. Dadas las particularidades de la modalidad de formación dual, el número de semanas por periodo académico destinadas a las actividades académicas y de evaluación, podrán ser hasta veinticuatro semanas.

Prácticas preprofesionales en la modalidad de formación dual. - En esta modalidad, de las cuatrocientas (400) o más horas de prácticas preprofesionales exigidas en el Reglamento de Régimen Académico, doscientas cuarenta (240) horas se encuentran incluidas en las horas desarrolladas en entornos laborales reales, y ciento sesenta (160) horas corresponden a prácticas preprofesionales de servicio a la comunidad que se ejecutan bajo la responsabilidad de la IES.

5.7.2. Proyecto empresarial

tiene carácter práctico y se desarrolla en el entorno laboral real, de forma individual o grupal y en cada periodo académico, desde el segundo hasta el quinto.

El objetivo del proyecto empresarial es la aplicación e integración de conocimientos adquiridos en el entorno institucional educativo y en el entorno laboral real.

Aplicación de esta modalidad. –

A nivel universitario las siguientes universidades están implementando el sistema dual:

- ✓ Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- ✓ ESPOCH.
- ✓ Universidad de Cuenca.

Instituciones que apoyan este sistema:

- ✓ SENESCYT.
- ✓ Cámara de Industrias Productividad y Empleo (CIPEM).
- ✓ Cámara de Industrias de Guayaquil (CIG)
- ✓ Asociación de Confeccionistas Textiles (ACONTEX).
- ✓ Asociación Ecuatoriana de Software (AESOFT).
- ✓ Asociación de Industriales Textiles del Ecuador (AITE).
- ✓ Asociación Ecuatoriana de Industriales de la Madera (AIMA).

A nivel país se ofertan 93 carreras bajo la modalidad dual.

Ventajas de la modalidad dual

Las empresas se benefician al contar con el apoyo por parte de las universidades e institutos tecnológicos para resolver problemas puntuales, de una manera ágil, con soporte técnico y a un costo más bajo que el contratar personal.

Las empresas consideran a esta modalidad como un sistema idóneo de reclutamiento, ya que, en muchos casos, los estudiantes que realizaron su educación bajo esta modalidad, una vez que culminaron sus estudios se enrolaron en las empresas donde realizaron sus prácticas.

Los estudiantes reciben formación práctica y remuneración.

Las instituciones que acceden al programa ganan prestigio y los resultados de las prácticas constituyen conocimiento para transmitir a través de sus programas de formación.

Esta formación dual se diferencia de las pasantías porque en el primer caso incluso muchas empresas e instituciones públicas no otorgan remuneración o lo hacen a un nivel inferior a sus pasantes y, no cuentan con un apoyo directo de la universidad o el instituto tecnológico, sino que cuentan únicamente con el aporte del estudiante.

Recomendaciones para fortalecer la modalidad dual

Convenios bilaterales universidad con empresa con el sector privado y con instituciones del sector público

Las universidades suscribirían contratos, cuyo contenido no se limite a los procesos académicos, sino que incluyan también un ingreso, considerando que la LOES faculta la autogestión; por otro lado, significa un aporte por parte de las universidades en la resolución de las necesidades de las empresas y/o de las instituciones públicas, especialmente las empresas públicas, por lo que recibirían los ingresos las instituciones de educación superior. En el Reglamento de la modalidad dual, en base a los ingresos generados, podrá considerarse una participación o remuneración a docentes y estudiantes.

Reglamento Interno de las Instituciones de Educación Superior

Cada institución generará su propia reglamentación para aplicar la modalidad dual, que entre otros aspectos considere estructura organizativa interna, líneas de servicios a ofertar, condiciones académicas de graduación, factores de tarifación y, remuneraciones internas a docentes y estudiantes.

Registro y Aprobación por parte de la SENECYT

La SENECYT aprobará la modalidad dual de las instituciones de educación superior, en la cual cada institución presentará:

- ✓ Pensum académico,
- ✓ Duración,
- ✓ Reglamento interno y,
- ✓ Demás condiciones para la modalidad dual.

5.8. Análisis sobre las particularidades sectoriales

Como condición general se debe señalar que con la crisis sanitaria por la que estamos atravesando a nivel mundial, sectores como: turismo, transporte, entretenimiento, restaurantes, suministros de oficina, entre otros, han sufrido una contracción económica importante, por disminución en la demanda.

Esta condición obliga a generar un tipo de contrato totalmente flexible en el campo laboral, vinculado a la generación de ingresos.

5.8.1. Modelo de contrato con flexibilidad horaria

De mutuo acuerdo convienen las partes en establecer un horario semanal, el mismo que dará como resultado el total de horas trabajadas al mes y se incluirá en esta modalidad de contrato el valor de la hora trabajada.

Al tratarse de un horario flexible no da lugar a horas extra, ni complementarias ni suplementarias.

5.8.2. Modelo de contrato por cumplimiento de objetivos o funciones

Se establecerá en el contrato el alcance y los productos entregables, cada uno de los cuales tendrán una valoración determinada y una forma de pago según su avance.

La parte contratante determinará por un lado la calidad del producto entregado y por otra parte el avance ejecutado.

En este tipo de contratos se sugiere incorporar la predisposición de las partes de acogerse a la mediación y/o arbitraje para la resolución de controversias.

5.8.3. Recomendaciones para aplicar este tipo de contratos

Flexibilidad de horarios.

Número de horas semanales.

Salario variable en función de resultados. Salario mixto con un valor bajo de carácter fijo y una participación variable de ingresos.

Reconocimiento anual de participación sobre utilidades e incluso una participación societaria en las empresas.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó fundamentalmente basada en un análisis de información legal ecuatoriana, recopilación de información relacionada con las modalidades de contratos de trabajo aplicados en otros países, tratados internacionales en materia laboral, fuentes bibliográficas, ensayos y artículos científicos relacionados con el tema.

Esta información se complementó con opiniones de análisis de expertos en materia de derecho laboral y tributario. La información cuantitativa que se analizó tiene relación con información estadística proveniente del INEC, Ministerio de trabajo y CEPAL.

La línea de la investigación es de carácter: Jurídico, y Laboral.

El desarrollo propiamente de la investigación es de carácter inductivo, partiendo del análisis de las disposiciones legales y la aplicación en ejemplos concretos.

Por último, se propone esquemas de aplicación de los diferentes tipos de contratos sin el carácter de contratos indefinidos, señalando circunstancias y condiciones alternativas para su aplicación.

En este contexto se crea la necesidad de buscar nuevas modalidades de trabajo que faciliten la contratación de personal en distintas condiciones laborales, para lo cual se presentan alternativas innovadoras que apunten en ese sentido.

Un aporte fundamental de esta investigación, a más de señalar, de una manera amplia, las diferentes modalidades que están contempladas en la legislación ecuatoriana y en la de otros países, es el señalar las condiciones bajo las cuales podrán aplicarse y cómo será beneficioso y flexible, tanto para los empleadores, así como para quienes sean contratados, bajo estas nuevas modalidades, frente a una lacerante realidad de una escasez significativa de las fuentes de trabajo.

El análisis de las modalidades de trabajo existentes, incluyendo las nuevas que se han incorporado en la legislación ecuatoriana, producto de la necesidad de atender la contracción económica agravada por la pandemia, lo que muestra el panorama existente y las alternativas que se presentan en la legislación laboral ecuatoriana.

Como complemento, presentaremos algunas modalidades adoptadas en otros países y la determinación si es o no posible adoptar algunas de ellas en el Ecuador, sin ser contrarias a la legislación vigente.

Por último, se realiza un análisis de las condiciones de aplicación de las modalidades de trabajo propuestas, las ventajas y una estimación de posibles impactos que podrían generar su aplicación, especialmente en la generación de empleo y reactivación de la economía.

CONCLUSIONES

6.1 LA NUEVA REALIDAD

En primer lugar, debe considerarse que la pandemia denominada COVID19, vino a transformar, de manera radical, la realidad mundial, de la que el Ecuador es parte, y sus actividades económicas y laborales se han visto afectadas.

Una cantidad importante de actividades económicas disminuyeron drásticamente, reflejándose en una depreciación importante de ingresos y, en una disminución de empleos, tanto por recortes en el número de personas contratadas (despidos de personal), reducción en las remuneraciones, producto del recorte de horas laborales (de común acuerdo entre empleadores y trabajadores) como por el decrecimiento en nuevas ofertas de trabajo.

Por señalar algunos de sectores y actividades que se vieron afectados: Turismo (restaurantes, transporte, lugares de alojamiento, agencias de viaje, entre otros); Comercio; Venta de ropa formal (en este caso hubo una disminución significativa en el consumo y en los precios; Alimentación; Eventos; Educación inicial (guarderías e instituciones de desarrollo infantil); Librerías.

Si bien es cierto, como lo menciono en el párrafo anterior, hubo varias actividades que se contrajeron, se crearon nuevas actividades y oportunidades de trabajo, en sectores que antes de la pandemia, o no existían o su actividad era muy insipiente, dentro de los cuales se encuentran, por ejemplo:

Los *deliveries* o entregas a domicilio, de una gran cantidad de artículos, especialmente del sector alimentos (restaurantes, comida rápida, compras de supermercados, regalos, entre otros);

El consumo de internet se disparó, generando una competencia intensa entre los oferentes;

Capacitación virtual, con una gama muy variada de cursos, seminarios, maestrías en línea;

Surgieron una serie de emprendimientos, que la necesidad, impulsó la creatividad de las personas, no todas estas iniciativas pudieron ser sostenibles.

Partieron de recursos producto de indemnizaciones por despidos, la imperiosa necesidad de crear una actividad que supla los empleos eliminados y, lastimosamente, la falta de competencias para ser emprendedores de éxito;

La Subsecretaría de Competencias Laborales³⁰ del Ministerio de Trabajo, ha impulsado la certificación de cursos, seminarios y diplomados, con un enfoque de competencias laborales, con más de 600 perfiles profesionales, con la calificación de capacitadores individuales e instituciones de capacitación, para impulsar la profesionalización masiva del talento humano;

Para dimensionar de alguna manera la realidad económica del Ecuador, me permito señalar algunos datos:

³⁰ Ex SETEC- Secretaría Técnica de Capacitación

Según información del BCE, el PIB en 2019 fue de 108.108 MM de dólares, en 2020 98.810 MM de dólares, lo que representa una disminución de un 8.6% y el 2021 104.220 MM de dólares, con una tasa de crecimiento de un 5%. En algunos sectores de la economía, e año 2020 se operó a un 50%.

Se considera que en los últimos 4 años se perdieron más de 6 MM de empleos adecuados y se recuperaron cerca de 300 mm, existiendo una brecha importante que debe cubrirse en los próximos 5 años.

Según información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y que constan en las estadísticas del INEC, a diciembre de 2020, la PEA estuvo en 8MM 90 mm personas, el empleo adecuado en 2MM 495 mm, el subempleo en 1MM 834 mm el desempleo en 401mm y el empleo informal en 3MM 927 mm.

Tabla 1 CUADRO RESUMEN DE EMPLEO A DICIEMBRE 2020

PEA	Emp leo adecuado	Sube mpleo	dese mpleo	Emp leo informal
8.090. 249	2.49 5.719	1.83 3.702	401. 305	3.35 9.523
% sobre PEA	30,8 5%	22,6 7%	4,96 %	41,5 3%

Se ha vuelto indispensable la capacitación en temas tecnológicos y de uso de herramientas de marketing digital, para prácticamente todas las actividades económicas³¹.

³¹ Quien no posea estas capacidades o competencias, puede considerarse como un analfabeto del siglo XXI. La pandemia aceleró esta necesidad como fundamental.

Condiciones fundamentales para reactivar la economía y generar nuevas fuentes de empleo

La mayor precarización laboral es la falta de trabajo, por lo que debe visualizarse que, en una situación de una crisis severa, como la que atraviesa el país con un 30% de empleo adecuado, es necesario generar nuevas modalidades que permitan la contratación laboral, incluso de una manera parcial.

Lo contratos deben considerar nuevas realidades laborales, incorporación de jóvenes, trabajo de extranjeros residentes en el Ecuador, contratación de capacitadores por horas.

La flexibilidad laboral en cuanto a horarios (acuerdos de horarios parciales), jornada laboral (horas semanales, acuerdos por hora laborada); tiempo de vigencia (contratos temporales); contratos por resultados y otras condiciones flexibles: remuneraciones y beneficios adicionales; son indispensables para la reactivación económica y la generación de empleos;

La flexibilización laboral parte del acuerdo entre empleadores y empleados, acorde a la realidad particular de cada empresa o institución.

El Teletrabajo vino para quedarse, es necesario regularlo, lo detallo en recomendaciones.

El apoyo a emprendimientos es importante³²⁻

³² El desarrollo de estas condiciones las detallo en recomendaciones

6.2. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Para incentivar la generación de empleo hay que analizar tres enfoques complementarios:

Impulso de la generación de actividades económicas mediante incentivos tributarios, como es el caso de la exoneración tributaria para nuevas inversiones³³, otra exoneración tributaria que brinda la ley³⁴ es en el caso de contratar a personas con discapacidad y adultas mayores.

Promoción de actividades económicas como es el caso de emprendimientos, estipulado en la Ley Orgánica de Emprendimientos³⁵; impulso a las zonas francas³⁶; regulación y aplicación de la modalidad maquila, en especial la incorporación de maquila nacional³⁷.

Condiciones de flexibilidad laboral³⁸.

6.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

En términos generales, la mayoría de los países en el mundo, consideran que las relaciones laborales se rigen por los acuerdos entre las partes, regulándose el valor por hora laborada, para lo cual se establecen valores mínimos.

Por poner el ejemplo de la legislación norteamericana, no se consideran vacaciones, el valor por hora es indistinto al horario y al día laborado, no existen sueldos adicionales y, las propinas recibidas por el empleado, podrá considerarse como parte del salario.

³³ Ley Orgánica para el fomento productivo, atracción de inversiones, generación de Empleo, y estabilidad y equilibrio fiscal, RO SO 309-21 de agosto de 2018. Arts.26, 28, 29 y30.

³⁴ LORTI (Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno) Art.9, numeral 12.

³⁵ En las recomendaciones detallo las condiciones requeridas.

³⁶ Actualmente denominan ZEDES zonas de desarrollo económico.

³⁷ Propuesta personal como parte de la investigación.

³⁸ Se desarrolla en detalle en las recomendaciones.

Otro aspecto que se considera es el pago por resultados, donde generalmente se pacta un valor por producto producido, por producto entregable o por tarea realizada.

Dentro de la legislación laboral, algunos países, consideran un subsidio público, por un tiempo determinado, en el caso de desempleo. No se contempla el pago de indemnizaciones por parte del empleador en el caso de terminación de la relación laboral.

Como criterio personal, considero que hay que tener presente que son otras realidades, donde la oferta de plazas de trabajo es muy superior a la realidad ecuatoriana y, los Estados tienen una mayor capacidad para poder cubrir los subsidios de desempleo.

RECOMENDACIONES

Hay que tener en cuenta que la generación de empleo es lo más importante, ya que el no contar con un empleo es la situación más crítica y, como he dimensionado, el objetivo es recuperar 1 millón de empleos por año.

La tarea de recuperar empleos abarca múltiples acciones y dimensiones:

Empleo directo, aunque particularmente, para, lo cual debe incorporarse en la legislación las siguientes condiciones:

Flexibilidad de horarios, pudiendo contratarse por períodos inferiores a 40 horas semanales; contratación los fines de semana y días feriados, sin recargos por horas complementarias o suplementarias

Maquila nacional, considerando la vinculación del contrato laboral con la ejecución de un contrato específico.

Como, por ejemplo: si una empresa consigue un contrato para el levantamiento físico de inventarios, con una duración de tres meses, el contrato laboral con personas contratadas será por ese mismo período.

El teletrabajo es una modalidad que vino para quedarse, en ese sentido, debe regularse. Sugiero considerar los siguientes aspectos:

Especificar cuáles van a ser las funciones para desarrollar;

No establecer un horario de trabajo, sino más bien cumplimiento de objetivos específicos;

Respetar el derecho a la desconexión; fijar semanalmente reuniones virtuales;

Especificar el monto de remuneraciones y la forma de pago, se sugiere que sea sobre productos entregables y avance del trabajo;

Amerita incluir afiliación al IESS, pago de décimos y fondos de reserva.

Implementar los incentivos de carácter tributario para fortalecer la gestión de oportunidades de trabajo.

A través de políticas públicas debe apoyarse el emprendimiento:

Creación de incubadoras de empresas en los GADs y en las universidades, con la asignación de un capital semilla por parte del Estado;

La Banca Pública (BANECUADOR) debe crear líneas de crédito con plazos entre 5 y 10 años y tasas de interés inferiores al 15%;

La subsecretaría de competencias laborales del Ministerio de Trabajo debe fortalecer los mecanismos de capacitación para el sector microempresarial y del emprendimiento;

Deben incorporarse mecanismos de inversión, tanto con recursos del sector público, así como mediante las cámaras de la producción, buscar empresas ancla.

Fortalecimiento de cadenas de valor:

Los Ministerios de Agricultura, de la Producción y la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, deben impulsar los mecanismos que fortalezcan la asociatividad de productores y se creen las empresas de copio y comercialización.

Incentivos tributarios:

Si bien es cierto que la legislación vigente contempla varios incentivos de carácter tributario, que impulsan la creación de empresas y generación de empleo, estos mecanismos no han sido adecuadamente difundidos, por lo que su aplicación es limitada aún.

Utilizar la presente investigación como guía para diferentes aplicaciones:

Estudiantes de Derecho y carreras afines para ampliar sus conocimientos en materia laboral y visualizar nuevas oportunidades y circunstancias de aplicación;

Profesionales y empresarios para aplicar las alternativas propuestas en las distintas circunstancias que tengan que afrontar, para lograr las mejores contrataciones acorde a sus requerimientos;

Funcionarios de gobierno para el diseño de políticas públicas que beneficien la generación de nuevas fuentes de empleo;

Universidades para que incluyan estos conocimientos en las asignaturas relacionadas con materia laboral.

Considerar el proyecto de Ley de Flexibilidad Laboral para la Generación de Empleo, como una alternativa complementaria a las propuestas presentadas en esta investigación;

Incorporar las modificaciones incluidas dentro de las modalidades de contratos que se exponen en la presente investigación.

ANEXO 1

PROYECTO DE LEY DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

CONSIDERANDO QUE

Nuestro país ha venido enfrentando varias crisis económicas en los últimos 14 años, que se agravaron con el paro nacional de octubre de 2019 y la pandemia COVID19, provocando por un lado un decrecimiento en la generación de riqueza en la economía y, como consecuencia de aquello, la disminución en la generación de empleo, especialmente de empleo pleno o adecuado.

El empleo adecuado alcanza apenas alrededor del 33% de la población económicamente activa y que incluso se agravó con la pandemia.

Es necesario para la reactivación económica y la generación de empleo permitir la flexibilización de las condiciones laborales.

Se han presentado nuevas condiciones que permiten generar modalidades de trabajo que la legislación vigente no consideró, porque la realidad cambió.

RESULEVE

Art. 1. Flexibilidad de horario. - Se establece de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, bajo el contrato individual de trabajo, la jornada de trabajo diaria (No. de horas por cada día) de lunes a sábado, con el No. total, de horas trabajadas en el mes, sin sobrepasar las 40 horas semanales, que contempla el Código de Trabajo.

Art. 2 Modalidad de trabajo por resultados. - Se establece la modalidad de trabajo por resultados, donde se establece los objetivos y actividades para los que se contrata al trabajador (No. de productos para el caso de actividades productivas; productos entregables en el caso de trabajos intelectuales o cumplimiento de funciones y/o tareas) con el valor total por actividad o unitaria por producto.

Art. 3 Teletrabajo. - La Modalidad de teletrabajo se regulará considerando los siguientes aspectos:

1. Determinar, con claridad, los resultados esperados y las actividades a realizar;
2. Establecer el calendario de reuniones virtuales;
3. Se respetará el horario de descanso y, por lo tanto, se establecerá el horario de trabajo en el cual estará disponible el trabajador
4. La remuneración mensual estará estipulada en el contrato de trabajo.

Art. 4 Maquila. - Esta modalidad de trabajo establece:

1. La estabilidad laboral estará vinculada al contrato principal de maquila, de manera que, cuando éste se liquide, se termina la relación laboral, sin que ello signifique despido intempestivo, ni indemnización laboral alguna.
2. La remuneración pactada será la única compensación laboral, además de la afiliación al IESS y, cuando se establezca algún seguro privado y alimentación en los casos que se contemple.

Art. 5 Fomento al trabajo de grupos vulnerables. -

1. Se modifica la obligación de contratación de personas con discapacidad superior al 30% al 10% de la plantilla de trabajadores, para aquellas empresas cuya nómina supere los 25 empleados.
2. Las empresas que contraten a personas que pertenecen a grupos vulnerables que incluye personas con discapacidades; personas mayores a los 50 años y personas menores a los 24 años, mujeres embarazadas, podrán deducirse por el doble que impliquen los gastos correspondientes a esas remuneraciones, para lo cual deberán inscribir los contratos en el RUT (Registro Único del Trabajo).

Art. 6 Fomento a los emprendimientos. -

1. Se consideran emprendimientos aquellas actividades desde el registro del RUC o RIMPE hasta los dos años posteriores al año del registro y, aquellas actividades adicionales como ampliación de actividades o ampliación de las actividades registradas en el RUC o con el RIMPE.
2. Los emprendimientos tendrán acceso a la línea preferencial de financiamiento que para el efecto deberá crear en el plazo de 90 días de promulgada esta Ley por parte de BANECUADOR.
3. Los emprendimientos tendrán una exoneración tributaria de 5 años contados desde el registro del RUC o del RIMPE.
4. Los emprendimientos podrán considerar como salario mínimo el 75% del valor vigente, pero estarán obligados a pagar afiliación patronal al IESS, vacaciones, décimo tercero y décima cuarta remuneraciones.
5. Los emprendimientos considerarán participación de utilidades a partir del tercer año de operaciones. Las utilidades de los dos primeros años se consideran en su totalidad como reinversiones.
6. Los GADs y las Universidades crearán incubadoras de empresas que apoyen los emprendimientos mediante análisis de planes de negocios y asistencia técnica.

Art.7 Trabajo remoto en otros países. -

En el caso que un residente en Ecuador realice trabajos para compañías de otros países, de manera virtual, con domicilio en Ecuador, los ingresos se considerarán de fuente ecuatoriana y, como tal, estarán sujetos a las leyes tributarias de Ecuador.

Art. 8 Incentivos de reactivación de sectores deprimidos. -

Sectores como turismo, alimentación, comercio y otros que hayan tenido disminución de ingresos y posiblemente pérdidas en los años 2020 y 2021 tendrán los siguientes beneficios:

1. Diferimiento de su cartera vencida por un plazo de hasta 5 años adicionales, contados desde enero de 2021, condonándose los intereses de mora y generando un nuevo crédito refinanciado;
2. La posibilidad de acogerse a las modalidades de flexibilidad laboral que acuerde con sus trabajadores;
3. El gobierno incentivará la reactivación de estas actividades con apoyo de políticas públicas, capacitación y difusión con el uso de recursos destinados a la promoción sectorial.

Art. 9 Apoyo de cadenas de valor. -

El gobierno nacional, por medio de la SEPS (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria) Impulsará el fortalecimiento de Asociaciones de productores y la creación de empresas de comercialización e industrialización, con el impulso del modelo asociativo de cadenas de valor y encadenamientos productivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Barajas Miranda, C. J. (2021, agosto 30). Régimen de Trabajo Remoto: Una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. *Agencia de Información Laboral - AIL*. Recuperado de <https://ail.ens.org.co/opinion/regimen-de-trabajo-remoto-una-nueva-forma-de-ejecucion-del-contrato-de-trabajo/>
- Bolaños Céspedes, F. (2009). Redalyc. Organización compleja de empresas y sus efectos en el derecho del trabajo. Una visión costarricense. *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigación Jurídica de la UNAM*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640264001.pdf>
- Calvo, M. D. (2015). La descentralización productiva en Costa Rica. *Revista Espiga*, 14(30), 23-33. Recuperado de <https://doi.org/10.22458/re.v14i30.927>
- Carrasco, C. (2020, abril 3). *Todo sobre la ley de Teletrabajo en Chile*. Recuperado de <https://www.misabogados.com/blog/es/todo-sobre-la-ley-de-teletrabajo-en-chile>
- Castro De la Torre, C. (2022, abril 13). *Reglamentan el trabajo remoto en Colombia*. Holland & Knight. Recuperado de <https://www.hklaw.com/en/insights/publications/2022/04/reglamentan-el-trabajo-remoto-en-colombia>
- COFIDE. (s. f.). *Conoce los diferentes tipos de contratación*. Recuperado de <https://www.cofide.mx/blog/conoce-los-diferentes-tipos-de-contratacion>
- Cortés, N. (2020, diciembre 21). Teletrabajo en México 2020-2021: Todo sobre la nueva ley. *GeoVictoria (México)*. Recuperado de <https://www.geovictoria.com/mx/recursos-humanos/teletrabajo-mexico-2020-2021/>
- Cuc 360. (2021, mayo 5). Avanza la regulación del teletrabajo en México. *Cuorent*. Recuperado de <https://www.cuorent.com/blog/regulacion-del-teletrabajo-en-mexico/>
- Función Pública. (2012, mayo 30). *Decreto 884 de 2012*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

Decreto Legislativo No. 728. (1997). Recuperado de
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Delgue, J. R. (2009). *La contratacion atipica del trabajo*. Montevideo: Amalio Fernández

Diaz Gamboa, S. (2022, abril 13). *¿Cuáles son las principales diferencias entre teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto?*
<https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/cuales-son-las-principales-diferencias-entre-teletrabajo-trabajo-en-casa-y-trabajo-remoto-3342719>

Fernandez, C. C. V., & Zapata, A. L. (s. f.). *Teletrabajo y trabajo en casa en Colombia: Un analisis diferencial a partir del desarrollo legislativo y la jurisprudencia*. 52.

Gamero, Julio, *SERIE 163 Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFC).pdf*. (s. f.). Recuperado 24 de mayo de 2022, de
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37844/S1500084_es.pdf

García González, J. C. (2021, marzo 25). Tipos de contratos laborales en México. *Calidad en la Internacionalización*. <https://gdpcconsultoria.com/emigrar-a-mexico/tipos-de-contratos-laborales-en-mexico>

Godoy, C. H., Valderrama, L., & Gaitán, D. C. (2020, noviembre 5). Dos:Puntos—El trabajo remoto y sus modalidades en Colombia. *Godoy Cordoba*.
<https://godoycordoba.com/en/el-trabajo-remoto-y-sus-modalidades-en-colombia-2/>

Gutiérrez Crocco, F. (2020, abril 17). La promesa engañosa de la ley de teletrabajo. *CIPER Chile*. <https://www.ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/>

Jaramillo Baanante, M., Campos Ugaz, D., & Grupo de Análisis para el Desarrollo. (2019). *Contratos laborales en el Perú dinámica y determinantes*. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf

Legis, E. de R. (2021, junio 3). *Nueva ley de trabajo remoto en Colombia*.
<https://blog.legis.com.co/juridico/ley-de-trabajo-remoto-colombia>

Ley Federal del Trabajo. (2012). 235.

LEY No. 28518 pdf. (s. f.). Recuperado 24 de mayo de 2022, de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/pe_6114.pdf

Ley peruana No.28518-modalidades-formativas-laborales.pdf. (s. f.). Recuperado 24 de mayo de 2022, de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0050/ley-modalidades-formativas-laborales.pdf>

Martínez Martínez, J. (2021). La reforma en materia de teletrabajo en México. *Enfoques Jurídicos Revista Multidisciplinaria (...)*, 4, 23.

Martínez, S., & Torrenegra, Á. (2021, enero 27). Ideas para reglamentar el nuevo trabajo remoto. *Godoy Cordoba*. <https://godoycordoba.com/en/ideas-para-reglamentar-el-nuevo-trabajo-remoto-2/>

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (s. f.). *CÓDIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA*. https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Moraga, S. P. (2019). *Análisis y comentarios a la ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia*. Universidad de los Andes (Chile). https://redib.org/Record/oai_articulo2917472-an%C3%A1lisis-y-comentarios-a-la-ley-n%C2%B0-21220-que-modifica-el-c%C3%B3digo-del-trabajo-en-materia-de-trabajo-a-distancia

Nolasco Gámes, A. (2014). *LOS PERIODOS DE PRUEBA O CAPACITACIÓN INICIAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO, IMPLEMENTADOS A PARTIR DE LA REFORMA LABORAL 2012, SON VIOLATORIOS DE DERECHOS HUMANOS*. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/6589/850614T.pdf?sequence=1>

Orquera Narváez, E. P. (2021). *ENTRE LA FLEXIBILIDAD Y LA RIGIDEZ: LA TRANSFORMACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LA REGIÓN ANDINA ENTRE 2006 Y 2017*. 163. Pdf.

Pasco Cosmópolis, M. (s. f.). Outsourcing, Subcontratación e Intermediación Laboral. *Revista de la Sala Segunda*. https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N3/contenido/PDFs/1-10.pdf

- Puyana Silva, A. (2021, junio 23). *Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo y Ley 2088 de 2021 sobre trabajo en casa*. Departamento de Derecho Laboral. <https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/ley-1221-de-2008-sobre-teletrabajo-y-ley-2088-de-2021-sobre-trabajo-en-casa/>
- Reglamento_teletrabajo_en_el_instituto_tecnologico.pdf*. (s. f.). Recuperado 25 de mayo de 2022, de https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/sites/default/files/media/doc/reglamento_teletrabajo_en_el_instituto_tecnologico.pdf
- Revista UNIR. (2021, octubre 11). *La regulación y normativa del teletrabajo: Lo que debes conocer*. UNIR. <https://www.unir.net/derecho/revista/regulacion-teletrabajo-normativa/>
- Ríos, A. V. (2010). *TERCERIZACION/SUBCONTRATAACION*. 159.
- RODRÍGUEZ REYES, ISAÍAS. (s. f.). *ANÁLISIS JURÍDICO A LA FIGURA DEL TRABAJO A DISTANCIA JURIDICAL. ANALYSIS OF THE FIGURE OF TELEWORK*. <file:///C:/Users/HP%201000/Downloads/wthayer,+Journal+manager,+Estudios3.pdf>
- Sánchez, A. (2020, noviembre 25). *21 iniciativas y contando, la regulación del teletrabajo en México*. LexLatin. <https://lexlatin.com/reportajes/21-iniciativas-contando-regulacion-teletrabajo-mexico>
- Téllez, A., & Aristizábal, J. (s. f.). *MARCO NORMATIVO SOBRE TRABAJO EN CASA, COMO HERRAMIENTA PARA AFRONTAR LA EMERGENCIA DEL COVID-19. LEGAL FRAMEWORK OF WORK-AT-HOME, AS A TOOL TO DEAL THE COVID-19 EMERGENCY*. 28.
- Terzakyan, T. (2022, febrero 17). *Ley Del Teletrabajo En Chile: Todo Lo Que Debes Saber*. <https://www.letsdeel.com/es/blog/ley-del-teletrabajo-en-chile>
- Trejos, M. E. (s. f.). *La cuestión laboral en Costa Rica: Una aproximación desde las discusiones actuales*. 23.
- Valenzuela, M. C., & Galán, N. P. (2020). *Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador*. 43.
- Vilela, A., & Valverde, I. (s. f.). *JURÍDICA | Diario Oficial El Peruano*. Recuperado 24 de mayo de 2022, de <http://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/#000/web/index.html>

- Laborum de Bumeran. (2020, marzo 27). Ley de Teletrabajo en Chile: Diez cosas que debes saber. *Noticias - Laborum*. Recuperado de <https://www.laborum.cl/noticias/esta-pasando/actualidad/ley-de-teletrabajo-en-chile-diez-cosas-que-debes-saber/>
- Alarcón, J. (2020, septiembre15). Ecuador: El Teletrabajo según la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19. Acuerdo MDT-2020-181. ECIJA. Recuperado de <https://ecija.com/sala-de-prensa/ecuador-el-teletrabajo-segun-la-ley-organica-de-apoyo-humanitario-para-combatir-la-crisis-sanitaria-derivada-del-covid-19-acuerdo-mdt-2020-181/>
- Álvarez, Liévano & Laserna. (2021, agosto 20). Ley 2121 de 2021: Conoce el marco legal del trabajo remoto. *Alla Abogados*. Recuperado de <https://www.allabogados.com/noticias/ley-2121-de-2021/>
- Ministerio de Trabajo*. (27 de octubre de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*. Suplemento de Registro Oficial No. 318. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (s. f.). Análisis de las normativas sobre el teletrabajo y recomendaciones para su aplicación en instituciones y direcciones públicas. Recuperado de <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/06/Analisis-normativas-Teletrabajo-PM-CLAD.pdf>
- Banco Central del Ecuador. (s. f.). *Reporte de Mercado Laboral. Dirección Nacional de Síntesis Macroeconómica. Subgerencia de Programación y Regulación. Resultados a diciembre 2020*. Recuperado de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle202012.pdf>
- Blog Dialogoafondo* (s. f.). Evidencia de que el crecimiento crea empleo: Un nuevo vistazo a una vieja relación. Recuperado de <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=6895>
- Durante Calvo, M. (2015). La descentralización productiva en Costa Rica. *Revista Espiga*, 14(30), 23-33. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/927>

- Castillo Martín, P. (2011). Política económica: crecimiento económico, desarrollo económico, desarrollo sostenible. *Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho*, 3 (12), 1-12. Recuperado de <http://www.revistainternacionaldelmundoeconomicoydelderecho.net/wp-content/uploads/RIMED-Pol%C3%ADtica-econ%C3%B3mica.pdf>
- Coba, G. (2022, enero 31). Proyecciones de crecimiento para Ecuador en 2022 se mantienen o mejoran. *Primicias*. Recuperado de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/proyecciones-crecimiento-ecuador-mantienen-mejora/>
- Decreto Ejecutivo N° 37695-MP-MTSS para la Promoción del Teletrabajo en las Instituciones Públicas* (2013, febrero 11). Costa Rica. Recuperado de <http://www.mag.go.cr/legislacion/2013/de-37695.pdf>
- Asamblea Nacional*. (2020, febrero 28). *Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación. Suplemento del Registro Oficial No. 151*. Recuperado de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-03/Documento_LEY-ORGANICA-EMPREDIMIENTO-INNOVACION.pdf
- Economipedia. (2015). *Desempleo—Qué es, causas y consecuencias*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>
- Fundación Aquae. (s. f.). *El auge de las nuevas formas de trabajo*. Recuperado de <https://www.fundacionaquae.org/wiki/nuevas-formas-trabajo/>
- Esteves, A. (2020). El impacto del Covid-19 en el mercado de trabajo en Ecuador. *Mundos Plurales Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 35-41. Recuperado de https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundosplurales/article/view/4875Formacion_dual.pdf
- Consejo de Educación Superior. (2018, julio 16). Registro Oficial 284. Recuperado de https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3_Reformas/formacion_dual.pdf
- Galbo, R. L. (s. f.). *Smart Working en Italia*. Bufete Barrilero y Asociados. Recuperado de <https://www.barrilero.com/smart-working-en-italia/>

- García Gonzales, J. C. (2021, marzo 25). Tipos de contratos laborales en México. *Calidad en la Internacionalización*. GDP Consultoría. Recuperado de <https://gdpconsultoria.com/emigrar-a-mexico/tipos-de-contratos-laborales-en-mexico>
- Godoy, C. H., Valderrama, L., & Gaitán, D. C. (2020, noviembre 5). El trabajo remoto y sus modalidades en Colombia. *Godoy Córdoba*. Recuperado de Godoycordoba.com de <https://godoycordoba.com/en/el-trabajo-remoto-y-sus-modalidades-en-colombia-2/>
- U.S. Department of Labor. (2014, noviembre). *Guía Práctica Referente a la Ley de Normas Justas de Trabajo*. Recuperado de <https://www.dol.gov/agencies/whd/compliance-assistance/handy-reference-guide-flsa/espanol>
- Guzmán, C. (2020). ¿Qué es la canasta básica y para qué sirve? PQS. Recuperado de <https://pqs.pe/actualidad/economia/que-es-la-canasta-basica-para-que-sirve/>
- Huilca, D. M. H., & Carvajal, Á. E. B. (2021). La Reactivación de la Economía Ecuatoriana durante la Pandemia por COVID – 19. *Revista Jurídica Crítica y Derecho*, 2(3), 79-89. <https://doi.org/10.29166/cyd.v2i3.3191>
- INEC. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Indicadores Laborales Diciembre, 2020*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012_Mercado_Laboral.pdf
- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) marzo 2022 Indicadores Laborales Marzo, 2022*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Marzo-2022/202203_Mercado_Laboral.pdf
- Jaramillo Álvarez, B. (2015). *Lo que debe saber sobre el salario digno*. Pérez, Bustamante & Ponce. Recuperado de <https://www.pbplaw.com/es/lo-que-debe-saber-salario-digno/>
- Juárez, B. (2020, enero 12). *12 claves de la nueva ley de home office*. El Economista. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/12-claves-de-la-nueva-ley-de-home-office-20201214-0073.html>
- La regulación y normativa del teletrabajo: Lo que debes conocer*. (2021, octubre 11). UNIR. Recuperado de <https://www.unir.net/derecho/revista/regulacion-teletrabajo-normativa/>

- Manual Sustantivo Contratación Laboral.* (s. f.). Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso_inspecciones/lectura_3.pdf
- Ley de pasantias en el sector empresarial*, (1995). Recuperado de <https://vlex.ec/vid/ley-1-ley-pasantias-645314205>
- Morales, F. (2020). *Subempleo*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/subempleo.html>
- Pérez Torres, L. (2019, noviembre 28). *Cronología del paro en Ecuador, y lo que vino después*. DW. Recuperado de <https://www.dw.com/es/cronolog%C3%ADa-del-paro-en-ecuador-y-lo-que-vino-despu%C3%A9s/a-51456988>
- Roldán, P. (2017). *Pleno empleo—Definición, qué es y concepto*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/pleno-empleo.html>
- Selma Lajarín, J. (2014). *El teletrabajo, ¿una solución?* (Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos), Universitat Miguel Hernández del Elche.
- Significado de PIB per capita.* (s. f.). Significados. Recuperado de <https://www.significados.com/pib-per-capita/>
- Significados.com. (s. f.). *Significado de Bienestar*. Significados.com. Recuperado de <https://www.significados.com/bienestar/>
- Sumba-Bustamante, R. Y., Salto-Ruiz, G. R., Rodríguez-Suárez, C. A., & Tumbaco-Santiana, Z. L. (2020). El desempleo en el Ecuador: Causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento*, 5(10). Recuperado de <https://doi.org/10.23857/pc.v5i10.1851>
- Cáceres, A. (s.f.). *Estudio comparado del Teletrabajo en España Evolución y Contexto Internacional*. (Trabajo Fin de Grado Facultad de Derecho) Recuperado de http://www.derechohuelva.com/images/TFG_DEFINITIVO_ANA_ISABEL_C%C3%81CERES_VILLEGAS.pdf

ANEXO 2

ENTREVISTAS

Abg. Herlinda Pincay Matute, Funcionaria del Ministerio de Trabajo

¿Qué leyes o proyectos de ley han surgido en estos dos últimos años referentes a materia laboral, enfocadas a la reactivación económica y/o generación de empleo?

En 2021 se presentó el proyecto de Ley de Oportunidades Laborales den el cual se incluía una nueva ley laboral. La mencionada abordaba temas como: modificación de jornadas, nuevos contratos, facilidades para maternidad y paternidad entre otros temas.

¿Cuántos puestos de trabajo estima el Ministerio que se han perdido producto de la pandemia y de la contracción de la producción nacional?

A diciembre de 2020, la cifra de desempleo era de 396,504. A octubre de 2021, la cifra se encuentra en 384,204. Es decir, existe una recuperación de empleos en el periodo de 10 meses.

Respecto a la cantidad de puestos de empleo perdidos podría tabularse aquello haciendo un análisis mensual desde marzo de 2020 a diciembre de 2020. Para aquello, podrá utilizarse el medidor de indicadores laborales del Ministerio de Trabajo³⁹.

¿Qué impacto considera que ha producido o podría producir la aplicación del contrato especial emergente, derivado de la ley de apoyo humanitario?

El contrato emergente de la Ley de Apoyo Humanitario pretendía dar facilidades de contratación a los negocios durante pandemia que necesitaban de más fuerza de trabajo debido al aumento de demanda. Este contrato definido permite que los empleadores contraten por un periodo determinado al personal necesario con todos los beneficios para el trabajador.

³⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO, “Indicadores Laborales”, 2021. URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieGZlMTA0MTBjYS00ODRkLTg1ZTctN2FjZDYxMmU0NDM1IiwidCI6IjhjYTUyZTJiLTFlMjAtNDI3NC05YTEzLWJkNzZlY2NiODFkMStlMmMiOjR9&pageName=ReportSection>

¿Qué impactos han generado modalidades especiales laborales como: los contratos especiales de los sectores de turismo, agricultura, pasantías, empleo joven, teletrabajo, ¿entre otros?

Las mencionadas modalidades de trabajo han permitido que el trabajo en dichos sectores, al tercer trimestre de 2021, aumente⁴⁰. Así pues, de las contrataciones, el 31,5% representa al sector agricultor y minero, el 10% representa el sector manufacturero, el 18% representa el comercio, 6,2% es el sector de la construcción y el 34,3% Corresponde al sector de servicio.

Así también, cabe destacar la existencia del proyecto Empleo Joven que permite que las empresas vinculen a jóvenes universitarios a través de convenios con el Ministerio del Trabajo. En adición, cabe destacar que, de la Población Económicamente Activa, el 17,1% representa al grupo de edad entre 15 y 24 años.

Por otro lado, el teletrabajo ha permitido mejorar el rendimiento tanto en el sector privado como en el público. Esta modalidad, regulada a partir de la Ley de Apoyo Humanitario, ha mejorado las relaciones laborales.

En relación con la inclusión de adultos mayores, en todo eje, es el MIES quien tiene la rectoría sobre el sistema. Por ello, a la fecha se está trabajando en cooperación interinstitucional para la implementación de un programa en el cual se vincula al Ministerio del Trabajo.

⁴⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS, “Encuesta Nacional del Empleo, Desempleo y Subempleo”, 2021. Ver tabulados en Excel- URL: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-trimestral/>

Abg. Ma. Lourdes Solórzano, experta en derecho tributario.

Según su criterio y experiencia profesional en materia tributaria, ¿cuáles disposiciones de la Ley de Régimen Tributario Interno (LRTI) favorecen con incentivos tributarios la contratación laboral?

De acuerdo con mi criterio, la única norma que incentiva la contratación laboral es el Art. 10 que se refiere a las Deducciones, debido a que les sirve a los empleadores la deducción de estos valores en sus conciliaciones tributarias y lograr disminuir de esta manera el valor del impuesto a la renta.

“Art. 10.- Deducciones. - En general, con el propósito de determinar la base imponible sujeta a este impuesto se deducirán los gastos que se efectúen con el propósito de obtener, mantener y mejorar los ingresos de fuente ecuatoriana que no estén exentos. 3.- Los impuestos, tasas, contribuciones, aportes al sistema de seguridad social obligatorio que soportare la actividad generadora del ingreso, con exclusión de los intereses y multas que deba cancelar el sujeto pasivo u obligado, por el retraso en el pago de tales obligaciones.

9.- Los sueldos, salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales; la participación de los trabajadores en las utilidades; las indemnizaciones y bonificaciones legales y otras erogaciones impuestas por el Código de Trabajo, en otras leyes de carácter social, o por contratos colectivos o individuales, así como en actas transaccionales y sentencias, incluidos los aportes al seguro social obligatorio; también serán deducibles las contribuciones a favor de los trabajadores para finalidades de asistencia médica, sanitaria, escolar, cultural, capacitación, entrenamiento profesional y de mano de obra.

Las remuneraciones en general y los beneficios sociales reconocidos en un determinado ejercicio económico, solo se deducirán sobre la parte respecto de la cual el contribuyente haya cumplido con sus obligaciones legales para con el seguro social obligatorio cuando corresponda, a la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta, y de conformidad con la ley. Si la indemnización es consecuencia de falta de pago de remuneraciones o beneficios sociales solo podrá deducirse en caso de que sobre tales remuneraciones o beneficios se haya pagado el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por incremento neto de empleos, debido a la contratación de trabajadores directos, se deducirán con el 100% adicional, por el primer ejercicio económico en que se produzcan y siempre que se hayan mantenido como tales seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio.

Cuando se trate de nuevas inversiones en zonas económicamente deprimidas y de frontera y se contrate a trabajadores residentes en dichas zonas, la deducción será la misma y por un período de cinco años. En este último caso, los aspectos específicos para su aplicación constarán en el Reglamento a esta ley.

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional.

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a adultos mayores y migrantes retornados mayores de 40 años se deducirán con el 150% adicional por un período de dos años contado a partir de la fecha de celebración del contrato.

La deducción adicional no será aplicable en el caso de contratación de trabajadores que hayan sido dependientes del mismo empleador, de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o de partes relacionadas del empleador en los tres años anteriores. Será también deducible la compensación económica para alcanzar el salario digno que se pague a los trabajadores. (...)"

De las leyes especiales como: la Ley Orgánica de Discapacidades; Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores; Ley de Fomento Productivo; Ley de Apoyo Humanitario; ZEDES; Ley de Maquila; Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación; entre otras, ¿en cuanto a las disposiciones de carácter tributario fomentan la contratación laboral?

En la Ley Orgánica de Discapacidades, se observa que el incentivo tributario es el mismo que en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, respecto de las deducciones como gastos los pagos por conceptos de remuneraciones. En este caso el porcentaje aumenta a 150% como se puede ver en el texto transcrito a continuación:

“Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.”

En la Ley Orgánica del Adulto Mayor no se observan normas relacionadas con el incentivo tributario a la contratación laboral.

¿Qué aspectos deberían considerarse para fomentar el retorno de los migrantes y la generación de trabajo para sus familias?

En mi criterio, la generación de empleos en nuestro país no se relaciona con la creación de incentivos tributarios, ni de nuevas leyes que propendan a ello. Hay muchos factores que interfieren en la relación oferta / demanda de empleo, y el principal componente se relaciona con la economía del país.

Aún cuando se han hecho esfuerzos previos e inclusive con normas para la implementación de una matriz productiva, ésta no es sustentable mientras no exista una

cultura distinta en el país, por un lado, y por otro un mayor acceso a materias primas con precios accesibles.

Ecuador no es fuente de materias primas para producción y los altos valores de aranceles e impuestos de importación permiten que la industria ecuatoriana no alcance los valores adecuados para generación de mayor mano de obra.

El país está compuesto de un alto porcentaje de PYMES, que en su mayoría se manejan como empresas familiares.

Desde mi punto de vista, la reforma laboral que permitiría un mayor acceso a plazas laborales, no se relacionan con el sistema tributario, más sí con las facilidad en las formas de contratación.

¿Qué leyes tributarias considera que deberían aplicarse en la nueva situación económica y social que experimenta el país para generar nuevas oportunidades de trabajo?

Considero, como lo he explicado en las anteriores preguntas, que la situación económica no se soluciona o mejora con una reforma tributaria. Desde mi criterio, las nuevas oportunidades de generación de empleo, no se relacionan con los impuestos a la renta.

En su opinión ¿qué acciones y/o políticas públicas, debería implementar el gobierno para impulsar los emprendimientos?

En mi opinión, las políticas públicas deben estar encaminadas a nuevas formas de contratación laboral, con mayor flexibilidad y no con formas de contratación candado para el empleador. Por otra parte, sí pueden crear políticas de exenciones de impuestos y aranceles para importaciones de materias primas.

¿Qué leyes de carácter económico y/o tributario impulsan de alguna manera la reactivación económica y, por ende, la generación de empleo?

Como mencioné en la respuesta anterior, las leyes de carácter económico se deben orientar a los impuestos de importación de materia prima.