



Estrategias de flexibilidad laboral para fomentar la creación del empleo formal

Estrategias de flexibilidad laboral para fomentar la creación del empleo formal

Estratégias de flexibilidade laboral para promover a criação de empregos formais

ARTÍCULO ORIGINAL

Margarita Ayala Bolaños
margarita.ayala@upacifico.edu.ec

Antonio Poveda Guevara
antonio.poveda@upacifico.edu.ec

Paul Granda Lopez
paul.granda@upacifico.edu.ec

Loyda Espinoza Ludeña
loyda.espinoza@upacifico.edu.ec



Universidad del Pacífico. Guayaquil, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i32.442>

Artículo recibido: 27 de octubre 2025 / Arbitrado: 1 de diciembre 2025 / Publicado: 7 de enero 2026

RESUMEN

La falta de empleo en Ecuador constituye un desafío complejo originado por múltiples factores interrelacionados que limitan la generación de oportunidades laborales sostenibles. Este artículo tiene como objetivo analizar las estrategias de flexibilidad laboral como herramienta crucial para fomentar el empleo formal, particularmente en pequeñas empresas, sin comprometer los derechos laborales fundamentales. A través de una investigación descriptiva, cualitativa, basada en revisión documental, se realizó un análisis crítico del concepto de flexibilidad laboral y su aplicación en el contexto ecuatoriano. Los resultados evidencian que, si bien Ecuador ha mostrado avances en salario mínimo y protección laboral, persisten desafíos significativos en informalidad y calidad del empleo. La implementación responsable de modelos flexibles puede impulsar el empleo formal sin precarizarlo, requiriendo un marco legal fortalecido y equilibrado. Se concluye que es posible lograr un sistema laboral más justo, inclusivo y sostenible que genere beneficios para el Estado, las empresas y los trabajadores.

Palabras clave: Empleo formal; Derechos laborales; Flexibilidad; Inclusión; Mercado laboral

ABSTRACT

Unemployment in Ecuador presents a complex challenge stemming from multiple interrelated factors that limit the creation of sustainable job opportunities. This article aims to analyze labor flexibility strategies as a crucial tool for promoting formal employment, particularly in small businesses, without compromising fundamental labor rights. Through descriptive, qualitative research based on document review, a critical analysis of the concept of labor flexibility and its application in the Ecuadorian context was conducted. The results show that, while Ecuador has made progress in minimum wage and labor protection, significant challenges persist regarding informality and job quality. The responsible implementation of flexible models can boost formal employment without creating precarious conditions, requiring a strengthened and balanced legal framework. The article concludes that it is possible to achieve a fairer, more inclusive, and sustainable labor system that generates benefits for the state, businesses, and workers.

Palabras clave: Formal employment; Labor rights; Flexibility; Inclusion; Labor market

RESUMO

O desemprego no Equador representa um desafio complexo decorrente de múltiplos fatores inter-relacionados que limitam a criação de oportunidades de emprego sustentáveis. Este artigo visa analisar estratégias de flexibilidade laboral como ferramenta crucial para a promoção do emprego formal, particularmente em pequenas empresas, sem comprometer os direitos trabalhistas fundamentais. Por meio de pesquisa descritiva e qualitativa baseada em revisão documental, foi realizada uma análise crítica do conceito de flexibilidade laboral e sua aplicação no contexto equatoriano. Os resultados mostram que, embora o Equador tenha avançado em relação ao salário mínimo e à proteção trabalhista, desafios significativos persistem em relação à informalidade e à qualidade do emprego. A implementação responsável de modelos flexíveis pode impulsionar o emprego formal sem criar condições precárias, o que requer um marco legal fortalecido e equilibrado. O artigo conclui que é possível alcançar um sistema trabalhista mais justo, inclusivo e sustentável, que gere benefícios para o Estado, as empresas e os trabalhadores.

Palavras-chave: Emprego formal; Direitos trabalhistas; Flexibilidade; Inclusão; Mercado de trabalho

INTRODUCCIÓN

La problemática del empleo constituye uno de los desafíos más apremiantes que enfrenta el Ecuador contemporáneamente, originada por la convergencia de múltiples factores estructurales que trascienden las fronteras puramente económicas y se entrelazan con dimensiones sociales, políticas e institucionales (CEPAL, 2023). Esta situación no responde a una causa única, sino que constituye el resultado de una compleja interacción de elementos interrelacionados que incluyen la escasa inversión, la burocracia excesiva, la desconexión entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral, la alta dependencia de los ingresos petroleros, la informalidad laboral persistente, los impactos disruptivos de la transformación tecnológica, la inseguridad jurídica, la inestabilidad política y económica, los desajustes demográficos, el mal manejo de recursos públicos y la corrupción sistémica (Lezama, 2014).

Esta confluencia de factores obstaculiza significativamente la generación de oportunidades laborales sostenibles, lo que demanda un abordaje integral que fortalezca el sistema de seguridad social, mejore los servicios de salud, transforme el sistema educativo, estimule la inversión social e implemente políticas públicas que incentiven sistemáticamente la generación de empleo formal. En este contexto, el presente artículo se centra específicamente en analizar las estrategias de flexibilidad laboral como herramienta estratégica fundamental para estimular la creación de empleo sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores (Madero-Gómez et al., 2021).

El concepto de flexibilidad laboral se vincula intrínsecamente con el trabajo flexible, cuyas raíces conceptuales se remontan al período de la industrialización en Estados Unidos, cuando comenzaron a aplicarse políticas relacionadas con la gestión del personal, buscando equilibrar la relación entre vida laboral y personal, así como promover la equidad de género. Durante este período inicial, el trabajo flexible produjo impactos positivos tanto en la satisfacción de los empleados como en la reducción de costos empresariales, además de contribuir a una disminución de accidentes laborales (Madero-Gómez et al., 2021).

Con el tiempo, las prácticas de trabajo flexible se consolidaron principalmente en las empresas europeas. Posteriormente, tanto en Europa como en América Latina, la flexibilidad laboral ha sido parte integral de las reformas del mercado laboral, con el objetivo explícito

de abordar problemas estructurales de desempleo y optimizar el uso del capital humano (Madero y Barboza, 2015). Para el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), una de las causas fundamentales del desempleo persistente es la rigidez laboral, ya que esto implica altos costos laborales de despido, por lo que incentivan la creación de marcos legales más flexibles. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la flexibilidad laboral es importante porque constituye la adaptación del empleo ante los cambios tecnológicos y económicos (Salgado y Pangol, 2022).

No obstante, la flexibilidad laboral y la estabilidad laboral han sido tradicionalmente conceptos que se contraponen a lo largo de la historia. Sin embargo, su importancia se acentúa especialmente en tiempos de crisis, donde se vuelve necesario repensar su relación. En este escenario, se evidencia una transformación paradigmática en la manera de abordar la flexibilidad y la seguridad laboral, orientada a encontrar un equilibrio sistémico que beneficie tanto a los empresarios como a los trabajadores (Ojeda y Gutierrez, 2014).

Asimismo, las grandes empresas, que constituyen las principales generadoras de empleo formal, llegan a un punto donde ya no pueden generar más empleo, es decir, alcanzan su límite de crecimiento en términos de contratación. En ese momento crítico, la responsabilidad de generar nuevos empleos recae sistemáticamente en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y en nuevos emprendimientos, que se ven limitadas por los altos costos laborales que ponen en riesgo su supervivencia económica (CEPAL/OIT, 2023).

La falta de empleo representa uno de los problemas más serios en una economía. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los países en vías de desarrollo, el principal problema no es el desempleo propiamente dicho, sino la subocupación o el autoempleo, lo que invariablemente conduce a mayores niveles de informalidad. Por esta razón, la corriente económica neoclásica propone la flexibilidad laboral como solución estratégica, con el objetivo de reducir las barreras a la contratación y fomentar un mercado laboral más dinámico (Lezama, 2014).

Sin embargo, la flexibilidad laboral suele percibirse como un deterioro potencial de las condiciones laborales, no obstante, es fundamental reconocer que no se pueden mejorar las condiciones laborales sin una adecuada inclusión laboral. También, el término flexibilidad lo asocian con incertidumbre y

riesgo, pero cuando se aplica correctamente, puede influir positivamente en los resultados, como ejemplo de esto están la implementación de horarios flexibles y la rotación de tareas, entre otras prácticas (Martínez u Bernardi, 2010).

Una de las formas de flexibilidad laboral que se implementó a nivel mundial durante la pandemia fue el teletrabajo, caracterizado por el alto grado de flexibilidad para el trabajador. Esta modalidad benefició a muchas personas, incluyendo aquellas que tienen discapacidad, además redujo la necesidad de movilización y sus impactos ambientales, y también resulta ventajosa para las empresas, pues el empresario asume menos riesgos de inversión, de infraestructura y minimiza riesgos en la selección del personal (Oluwaseun y Adebawale, 2022).

La estrategia de flexibilidad laboral fue introducida en los años ochenta por las políticas neoliberales de Ronald Reagan en Estados Unidos y Margaret Thatcher en Reino Unido, lo que redujo significativamente la tasa de desempleo en esos países en comparación con otros con proteccionismo más fuerte. La aparición de la flexibilidad laboral respondió a los cambios de los patrones productivos y distorsiones provocadas por la crisis petrolera (Ibarra Cisneros y González Torres, 2010). Reagan redujo el tamaño del Estado y equiparó sueldos del sector público y privado, mientras Thatcher redujo el poder de los sindicatos, incrementó el autoempleo, aumentó oportunidades de empleo para mujeres y redujo los seguros de desempleo. Sin embargo, estas medidas aumentaron considerablemente la desigualdad salarial (Loría Díaz de Guzmán et al., 2015).

Estas transformaciones políticas y económicas coincidieron con el surgimiento del concepto de flexibilización laboral, el cual proviene de diversas vertientes. En primer lugar, a partir de los estudios realizados en el siglo XX, se evidenció la necesidad de adaptar las estructuras laborales a los nuevos contextos económicos, producto de la expansión de beneficios empresariales. Esto acompañó a transformaciones institucionales tanto en el ámbito laboral como social, favoreciendo a los trabajadores con medidas como la prohibición de despidos injustificados, el desarrollo de compensaciones y la implementación del seguro de desempleo.

En paralelo a estos cambios, la sociedad estadounidense ha experimentado una profunda transformación demográfica. En los últimos años, pasó de ser una sociedad compuesta por una mayoría blanca y un conjunto de minorías étnicas, a configurarse como una sociedad en la

que blancos y latinos constituyen dos bloques poblacionales, junto con otras pequeñas minorías. Esta transición ha generado nuevas desigualdades en ámbitos de educación, salud y acceso al trabajo (Canales, 2017), incidiendo directamente en la manera en que se desarrollan e implementan las políticas laborales.

En este contexto, algunas empresas han buscado reducir los costos operativos fisurando los derechos de los trabajadores, alejando a los trabajadores de derechos y protecciones sociales, llevándolos hacia la informalidad. Esta situación ha afectado tanto a inmigrantes como a ciudadanos estadounidenses. Si bien algunas personas eligen el trabajo informal porque valoran la autonomía y flexibilidad que ofrece, este tipo de empleo suele estar caracterizado por bajos salarios, condiciones laborales precarias y vulneración de derechos (Tilly, 2024).

Posteriormente, con la llegada de Donald Trump a la presidencia, se introduce una nueva etapa en la política económica y migratoria de Estados Unidos. La inmigración fue presentada como una amenaza para la economía y seguridad nacional, por lo que se han implementado fuertes restricciones migratorias y políticas orientadas a priorizar la creación de empleo para los ciudadanos estadounidenses. No obstante, las grandes empresas, especialmente las del sector tecnológico, continuaron demandando mano de obra altamente calificada proveniente del exterior, lo que generó llamados a moderar las políticas restrictivas (Trigueros, 2019).

En Europa, la flexibilidad laboral surgió en los años 70, a raíz de la crisis desencadenada por el alza de los precios del petróleo. En el Libro Verde del Programa Social de 1998-2000 se estableció que la búsqueda de la estabilidad económica se debía alcanzar mediante el equilibrio entre la flexibilidad laboral y la seguridad laboral, principio que ha guiado las directrices europeas para la creación de empleo (Ojeda y Gutierrez, 2014).

En este contexto, Europa ha promovido el modelo de flexiseguridad (del término inglés flexisecurity), inspirado en el modelo danés, cuyo objetivo es abordar los desafíos del mercado laboral a través de estrategias de aprendizaje permanente, políticas laborales eficaces y un sistema de seguridad social moderno (Ojeda y Gutierrez, 2014).

El éxito del modelo de flexiseguridad se refleja en los bajos niveles de desempleo de las sociedades nórdicas, que se mantienen a pesar de los beneficios y regulaciones destinadas a proteger a los

trabajadores. Este modelo combina un alto nivel de movilidad laboral, un bajo nivel de seguridad en el puesto específico, generosos beneficios por desempleo, políticas activas del mercado laboral, un sistema de educación continua a lo largo de la vida y un sólido acuerdo social que fomenta la cooperación entre los diversos actores económicos.

En América Latina en los años 70, surgieron dificultades relacionadas con el empleo. Sin embargo, en ese momento no se abordaban temas específicos de flexibilidad laboral, sino más bien predominaban posturas extremas: una tendencia desreguladora en países como Chile y Perú y una inclinación hacia la negociación colectiva en Brasil y Argentina. Las propuestas del modelo europeo de Jorgensen sirvieron de material de inspiración y no recetario de reformas para América Latina. Además, las disparidades culturales, educativas y el elevado grado de informalidad en los mercados laborales han limitado la posibilidad de aplicar el modelo danés. No obstante, dicho modelo ha ganado mayor difusión en los últimos años y ha sido analizado por autores como Nickell (1997), Jorgensen (2008), Tokman (2008) y Downes (2009) con miras a su posible aplicación (CEPAL, 2010).

La crisis sanitaria de 2020 obligó a los países de América Latina a realizar ajustes en materia laboral. Entre las medidas adoptadas destacan el seguro de desempleo, la creación de subsidios a la nómina, seguridad económica para los desocupados, estímulos para la creación de empleo formal, el impulso del teletrabajo, políticas de formación continua e iniciativas de inclusión de mujeres y jóvenes en el mercado laboral, entre otros. Todos estos mecanismos contribuyeron a mitigar el impacto negativo de la pandemia (CEPAL/OIT, 2023).

Puntualmente, el panorama social de América Latina y el Caribe (2022) sigue siendo preocupante: de los 292 millones de personas ocupadas, 1 de cada 2 personas se encuentran en empleos informales, cerca de un quinto se encuentra en situación de pobreza, 4 de cada 10 poseen ingresos laborales inferiores al salario mínimo (CEPAL, 2023).

Aunque la flexibilidad laboral ha sido una estrategia clave en el sector privado para mejorar la competitividad y la eficiencia, muchos países de la corriente socialista en América Latina han encontrado una solución momentánea para enfrentar el desempleo, a través de la expansión del sector público. No obstante, aunque las políticas de gasto público pueden generar empleo a corto

plazo, su financiamiento es a través del endeudamiento y de la creación excesiva de empresas estatales, que suelen resultar insostenibles en el largo plazo (Ibarra y González, 2010).

Para mejorar el panorama laboral de América Latina, es fundamental avanzar desde la inserción laboral hacia una verdadera inclusión laboral. Para lograrlo, se requieren estrategias de flexibilidad sin afectar los derechos de los trabajadores. La inclusión en el mercado laboral impulsa el crecimiento económico, mejora la productividad y contribuye a la reducción de las desigualdades. Es decir, es fundamental comprender que no se puede beneficiar a un sector en detrimento de otro, ya que ello podría provocar tensiones sociales. Toda estrategia debe tener como eje central la inclusión laboral, mediante políticas activas (intermediación laboral) y pasivas (protección social, educación y salud) del mercado de trabajo (CEPAL, 2023).

MÉTODO

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, basado en una revisión documental sistemática de fuentes académicas, normativas y de organismos internacionales. El estudio se centra en una lectura crítica del concepto de flexibilidad laboral, abordándolo desde diferentes perspectivas – económicas, jurídicas, sociológicas y de derechos humanos – con el propósito de identificar tensiones, avances y desafíos en su aplicación.

El diseño metodológico implementado corresponde a una investigación descriptiva de revisión documental, caracterizada por el análisis sistemático de fuentes secundarias sin manipulación experimental de variables. Esta aproximación metodológica permite la interpretación y análisis de diversos enfoques predominantes sobre la flexibilidad laboral, especialmente aquellos que tienen compatibilidad con el respeto de los derechos laborales y humanos, ya que se busca establecer estrategias viables para implementar la flexibilidad laboral como motor del empleo digno.

La recopilación de información se realiza mediante revisión exhaustiva de literatura científica especializada, informes de organismos oficiales a nivel nacional e internacional y documentos normativos relevantes. Los criterios de selección documental priorizan la actualidad de las fuentes

(preferentemente últimos cinco años), la pertinencia temática, la calidad académica de las publicaciones y la representatividad geográfica de las experiencias analizadas.

El análisis de datos se desarrolla mediante técnicas de análisis de contenido cualitativo, categorizando la información en dimensiones temáticas específicas: marco conceptual de flexibilidad laboral, experiencias internacionales comparadas, impacto en derechos laborales, marco normativo ecuatoriano y propuestas estratégicas para la implementación responsable de modelos flexibles. Esta categorización permite identificar patrones, tendencias y vacíos en el conocimiento existente, facilitando la síntesis crítica de los hallazgos.

La metodología empleada cumple con los estándares de rigor científico para investigación cualitativa descriptiva, asegurando la triangulación de fuentes, la sistematización del proceso analítico y la fundamentación teórica sólida que permite la replicabilidad del estudio por otros investigadores en contextos similares.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Flexibilización del factor trabajo

La flexibilidad se refiere a la capacidad de una empresa para adaptarse de forma efectiva a los cambios. Un mercado laboral flexible presenta características específicas: inserción al empleo a través de contratos temporales, poca vida sindical, y rigidez salarial relativa. En este contexto, surge el concepto de flexibilidad organizacional, que alude a la capacidad de las empresas y organizaciones para responder de forma rápida, eficiente y variada ante distintos escenarios. De ahí que existan dimensiones de la flexibilidad interrelacionadas: flexibilidad organizacional, salarial, estructural, estratégica y funcional (Madero Gómez y Barboza, 2015).

Cuando se habla de flexibilidad organizacional, se hace referencia a la habilidad de adaptarse a los cambios que pueden afectar el funcionamiento de la organización. También tenemos la flexibilidad estructural y estratégica que implica la capacidad para diseñar e implementar estrategias que respondan a cambios en la planificación. La flexibilidad funcional está vinculada a los procesos internos. Sin embargo, la flexibilidad laboral también incorpora elementos normativos

que pueden impactar directamente en la estabilidad del trabajador (Rojas-Castañeda, 2016). Así, por ejemplo, flexibilizar las jornadas de trabajo implica considerar aspectos técnicos, disponibilidad de equipos, infraestructura, entre otros factores. Aspectos como la duración de la jornada laboral, el pago de horas extras o las prestaciones patronales suelen generar tensiones entre los intereses empresariales y los derechos de los trabajadores, lo cual conlleva tanto ventajas como desventajas (Madero Gómez y Barboza, 2015).

Ventajas y desventajas de la flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral ofrece beneficios y riesgos tanto para el trabajador como para la empresa, por lo que no deben analizarse de forma aislada, ya que el bienestar social debe entenderse de manera integral. Entre las principales ventajas de la flexibilidad laboral se destacan: reconciliar la vida personal con la vida laboral; posibilidad de crear contratos inteligentes (Smart contracts) como mecanismo moderno de contratación laboral; mejorar el nivel de vida del empleado porque le permite atender sus relaciones familiares y disfrutar de momentos privados con familia y amigos; el empleado es dueño de su tiempo, lo que le permite generar ingresos adicionales; mayor productividad para la empresa, porque reduce costos de producción; beneficios a la empresa al tener empleados más relajados y sanos mentalmente; mayor compromiso con la empresa por parte del empleado; el empleado valorará más su trabajo porque le permite tener una estabilidad laboral y no estar en la informalidad; el empleado mejora su rendimiento; fomenta el empleo para los jóvenes que a su vez valoran disponer de tiempo libre.

Entre las desventajas de la flexibilidad laboral tenemos: flexibilidad de horarios puede traer desventajas en las operaciones de la empresa; podría fomentar indisciplina con otros empleados fijos; los derechos de los trabajadores se pueden afectar al no existir la norma legal; puede tener poca estabilidad laboral; reducción de salarios; modificación de jornadas horarios de acuerdo a las necesidades de la empresa; polivalencia funcional; abusar de la subcontratación.

Contexto laboral ecuatoriano

En el Ecuador, el mercado laboral presenta problemas estructurales significativos. Para comprender esta situación, es necesario analizar las cifras que sustentan esta afirmación. La clasificación del mercado laboral inicia identificando la población en edad para trabajar (PET) y la población económicamente activa e inactiva (PEA y PEI).

Tabla 1. Características de la mano de obra del Ecuador.

Año	PET	PEA	PEI
2022	12.8	8.4	4.4
2023	13.1	8.8	4.3
2024	13.2	8.5	4.7
2025	13.2	8.3	4.9

La PET presenta un aumento progresivo, lo que sugiere una creciente inactividad laboral. Por otro lado, la PEA muestra una ligera mejora en el 2023 pero luego disminuye en 2024 y 2025, lo que refleja una posible contracción en la participación laboral. Finalmente, la PEI también presenta un incremento constante, lo que podría indicar que cada vez más personas se están alejando del mercado laboral, tal vez debido a falta de oportunidades o mayor informalidad del empleo.

Tabla 2. Clasificación del mercado laboral según su actividad.

Año	Tasa de empleo adecuado	Tasa de desempleo	Tasa de otro empleo	Tasa de empleo no remunerado	Tasa de subempleo
2022	32.9	5.4	27.6	11.4	22.7
2023	34.9	3.8	29.8	11.4	20.1
2024	35.2	4.1	28.6	11.6	20.5
2025	34.2	3.4	28.8	10.4	23.2

Cada año el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) publica el Boletín Técnico de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo en el cual se establece el empleo adecuado e inadecuado. El empleo adecuado lo componen las personas que perciben un salario igual o superior al mínimo y que trabajan 40 horas semanales (INEC, 2023; INEC, 2024; INEC, 2025).

Como se observa en la tabla, el empleo adecuado no supera el 50%, denotando una precariedad significativa del empleo. Aunque la tasa de empleo adecuado aumenta ligeramente en los primeros años, luego disminuye a 34.2% en el 2025, indicando cierta inestabilidad en la calidad del empleo. La tasa de desempleo presenta una disminución general, lo que sugiere una leve mejora en la disponibilidad de empleo. Sin embargo, la tasa de otro empleo no pleno y la tasa de subempleo se mantienen relativamente altas, lo que refleja que una porción significativa de la población trabaja en condiciones no plenas (INEC, 2024).

Tabla 3. Tasa de empleo del sector formal e informal a nivel nacional.

Año	Tasa de empleo formal	Tasa de empleo informal	Empleo doméstico y no clasificados
2022	51.1	-	-
2023	53.5	-	-
2024	42.5	54.2	3.3
2025	41.2	55.2	3.6

En la tabla de las tasas de empleo formal e informal se observa que el empleo formal presenta una tendencia decreciente preocupante. Por otro lado, el empleo informal aumenta de manera constante, lo que refleja un creciente desplazamiento hacia trabajos informales, con una mayor precarización laboral. En general, los datos evidencian una transición hacia el empleo informal, lo que podría reflejar una menor seguridad laboral.

Tabla 4. Tasa de pobreza.

Año	Pobreza a nivel Nacional	Pobreza Extrema a nivel Nacional
2022	25.2	8.2
2023	26.0	9.8
2024	28.0	12.7

La pobreza a nivel nacional muestra una tendencia creciente preocupante, mientras que la pobreza extrema a nivel nacional también crece de forma alarmante. La falta de empleo reduce los ingresos familiares y afecta directamente la capacidad de adquirir bienes básicos. Si una parte significativa

de la población no tiene acceso ni a empleo formal ni informal, la pobreza tiende a incrementarse de forma considerable (Cobena Rodríguez y Palacios Cedeño, 2024). Esta situación no solo afecta el bienestar económico de las personas, sino que también desencadena una serie de problemas sociales subyacentes como el aumento de la delincuencia, el consumo de drogas, el deterioro de la salud pública, entre otros.

Marco normativo ecuatoriano

Para seguir fortaleciendo el empleo formal y mejorar las condiciones de los trabajadores, es esencial contar con un marco legal adecuado que incentive la creación de empleo y alivie las cargas económicas para las empresas. A continuación, se presenta una tabla con algunas leyes y normativas relevantes en Ecuador, junto con los incentivos asociados a la creación de empleo y alivio de cargas económicas para las empresas con el fin de asegurar el bienestar de los trabajadores.

Tabla 5. Leyes y reglamentos relacionados con la creación de empleo.

Fecha	Leyes y normativa	Incentivos
5/diciembre/2024	Ley Orgánica para el Alivio Financiero y Fortalecimiento Económico (SRI, 2024)	Seguro de Desempleo en fecha de nov., dic., 2024 y enero y febrero 2025
20/Diciembre/2023	Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo (GOB.EC, 2023)	Creación de Zonas Francas para estimular el empleo. Incentivos Tributarios a las personas naturales y jurídicas que generen nuevas fuentes de trabajo en especial para jóvenes entre 19 y 29 años
21/Agosto/2018	Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo y Estabilidad y Equilibrio Fiscal (GOB. EC, 2018)	Reducción de intereses, multas y recargos, causados en obligaciones patronales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS
29/Diciembre/2017	Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera (GOB. EC, 2017)	Incentivos tributarios para la generación de empleo
31/Julio/2012	Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales (ETAPA, 2012)	Afiliación obligatoria al IESS de todos los trabajadores de una empresa

Fecha	Leyes y normativa	Incentivos
29/Diciembre/2010	Código Orgánico de Producción, Comercio e Inversiones (Gobierno electrónico, 2015)	Generar trabajo y empleo en zonas especiales de desarrollo. Incentivar la inversión internacional para crear empleo de calidad
14/Marzo/2023	Ley Orgánica de Movilidad Humana (GOB.EC, 2023)	Derecho al trabajo y a la salud de extranjeros residentes en el Ecuador. Derecho a la inserción laboral de los ecuatorianos que retornen
16/Diciembre/2005	Código de Trabajo (GOB.EC, 2014)	Tipos de contratos, teletrabajo, Seguridad Social, obligaciones del empleador y trabajador. Políticas Salariales, trabajo de menores, Causas de terminación de contratos, Prestaciones sociales

Estrategias de flexibilidad laboral propuestas

Flexibilidad en la contratación: El Código de Trabajo contempla diversos tipos de contratación, incluyendo contratos temporales, de tiempo parcial y estacional conforme establece el artículo 152. Es fundamental que el empleador en todos los casos realice la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) como lo estipula el artículo 412. Además, en el artículo 8 del Código de Trabajo se regula todas las formas de contratos, brindando un marco legal completo para la contratación (Código de Trabajo, 2020).

Flexibilidad en la jornada laboral: El marco normativo permite la implementación de horarios flexibles, así como trabajo por turnos o rotativos, lo que facilita una mejor adaptación a las necesidades tanto de la empresa como del trabajador.

Trabajo remoto o teletrabajo: Definido en el artículo 16 del Código del Trabajo, donde se exponen diversas modalidades como el trabajo autónomo, móvil, parcial u ocasional. Esta forma de empleo, implementada ampliamente a raíz de la pandemia, ha demostrado ser efectiva, por lo que debería incentivarse con políticas públicas que beneficien a las empresas.

Externalización y subcontratación: El uso de trabajadores freelance o por encargo está contemplado en el artículo 274 del Código del Trabajo. No obstante, esta modalidad de trabajo no cuenta con un

desarrollo normativo robusto en el Código del Trabajo del Ecuador, siendo una de las formas más efectivas para impulsar el empleo.

Trabajo por horas o tiempo parcial: Definida en el artículo 82 del Código de Trabajo, esta modalidad representa una alternativa válida para ciertos sectores productivos y grupos poblacionales, siempre que se respeten los derechos laborales y las obligaciones de afiliación al IESS.

Estrategias para incentivar el empleo para emprendedores

Bonos tributarios por primera contratación: Los emprendedores que contraten formalmente pueden recibir un crédito tributario por sus trabajadores, así se estimula la transición de la informalidad al empleo formal.

Jornadas parciales con seguridad social: Permitir que las jornadas reducidas tendrán los beneficios laborales proporcionales, así se fomenta la inclusión. Autoafiliación parcial con cobertura básica: Se propone la creación de un plan básico para autoafiliación que contemple únicamente salud u otros componentes esenciales del sistema de seguridad social.

Reducción temporal del aporte patronal para nuevos empleadores: Se plantea la reducción o exoneración del aporte patronal al IESS por un período determinado para nuevos emprendedores que contraten formalmente. Reducción de cargas administrativas para contratación: Simplificar los procesos legales, tributarios y laborales para contratar empleados formales.

Modelo escalonado de aportes para afiliación voluntaria informales o emprendedores: - Primer año: 30% del aporte total - Segundo año: 60% - Tercer año: 100%. Estas estrategias facilitan una transición del empleo informal al formal sin comprometer el acceso a la seguridad social.

Discusión

El presente trabajo analiza los desafíos que plantea la informalidad laboral en Ecuador y reconoce que la flexibilidad laboral es una herramienta efectiva para generar empleo. No obstante, es fundamental implementar mecanismos que garanticen la protección integral de los derechos laborales, evitando que

las estrategias de flexibilización se conviertan en vehículos de precarización, afectando negativamente la estabilidad de los empleados, de manera similar al estudio de Lezama (2014).

La flexibilidad laboral, correctamente aplicada, puede ser una respuesta efectiva a los cambios sociales, tecnológicos y económicos que enfrentan los mercados laborales contemporáneos. En esta línea, se concuerda también con el estudio de Salgado y Pangol (2022), quienes plantean que es necesario superar la rigidez laboral que, en muchos casos, se convierte en barrera para la creación de empleo y fomenta la expansión del trabajo informal. La adopción de horarios flexibles, el teletrabajo o las jornadas parciales pueden facilitar la inclusión laboral de sectores excluidos del empleo formal como mujeres, adultos mayores y personas en situación de vulnerabilidad.

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan que el contexto ecuatoriano presenta características específicas que deben ser consideradas en la implementación de estrategias de flexibilidad laboral. La alta tasa de informalidad (55.2% en 2025), combinada con las bajas tasas de empleo adecuado (34.2% en 2025), sugiere que es necesario un enfoque integral que no solo promueva la flexibilidad, sino que también asegure la protección social de los trabajadores.

El modelo europeo de flexiseguridad, aunque exitoso en contextos con altos niveles de institucionalización laboral, presenta limitaciones para su aplicación directa en América Latina debido a las particularidades culturales, educativas y el elevado grado de informalidad en los mercados laborales. Sin embargo, elementos del modelo, como las políticas activas del mercado laboral y los sistemas de seguridad social adaptativos, pueden informar el diseño de estrategias específicas para el contexto latinoamericano.

La experiencia estadounidense muestra que la flexibilidad laboral, cuando se implementa sin salvaguardas adecuadas, puede llevar a un aumento de la desigualdad salarial y a la fisuración de los derechos laborales. Esto subraya la importancia de contar con marcos regulatorios robustos que equilibren la necesidad de flexibilidad empresarial con la protección de los derechos de los trabajadores.

En el contexto ecuatoriano, las estrategias propuestas, como el modelo escalonado de aportes para afiliación voluntaria y los bonos tributarios por primera contratación, representan enfoques innovadores que pueden facilitar la transición del empleo informal al formal sin generar cargas

excesivas para los emprendedores. Sin embargo, su implementación exitosa requerirá un monitoreo sistemático para asegurar que no conduzcan a una precarización del empleo.

La evidencia presentada en este estudio sugiere que la clave para el éxito de las estrategias de flexibilidad laboral radica en encontrar un equilibrio dinámico entre la flexibilidad necesaria para promover la creación de empleo y la seguridad social requerida para proteger los derechos de los trabajadores. Este equilibrio debe ser sensible al contexto específico de cada país y debe contar con el respaldo de políticas públicas integrales que aborden las causas estructurales del desempleo y la informalidad.

CONCLUSIONES

La flexibilidad laboral se presenta como una alternativa viable para la creación de empleo en tiempos de transformación acelerada y mejora de la competitividad, especialmente en tiempos donde los cambios son constantes y acelerados por la transformación digital y las crisis económicas recurrentes.

En el caso específico del Ecuador, si bien se han logrado avances significativos en materia de salario mínimo y se han implementado medidas orientadas a mejorar las condiciones del empleo, persisten desafíos considerables en cuanto a la informalidad y la calidad del trabajo. Las elevadas tasas de desempleo, subempleo y empleo no pleno reflejan una realidad incierta para una parte significativa de la población que no tiene acceso al empleo formal, situación que a su vez contribuye a índices elevados de pobreza y vulnerabilidad social.

La implementación de estrategias de flexibilidad laboral puede constituir una herramienta clave para fomentar la creación del empleo, especialmente en las pequeñas empresas y nuevos emprendimientos. Sin embargo, es necesario ejercer especial cuidado en su aplicación en las medianas y grandes empresas, donde un uso inadecuado podría derivar en precarización del trabajo y en el debilitamiento de los derechos laborales.

Finalmente, es esencial que las políticas se apliquen con responsabilidad social, asegurando que no sean utilizadas como medios para eludir las responsabilidades sociales de las empresas. En definitiva,

avanzar hacia un modelo de empleo más justo, formal e inclusivo requiere fortalecer el marco normativo laboral, promover incentivos que favorezcan la contratación formal, y garantizar que los intereses del Estado, las empresas y los trabajadores converjan en la construcción de una economía competitiva que asegure bienestar social para todos.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Canales, A. (2017). Migración y trabajo en Estados Unidos. Polarización ocupacional y racialización de la desigualdad social en la postcrisis. REMHU. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004902>
- CEPAL. (2010). La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/30f8657a-3308-4848-aa16-e080092a48f5/content>
- CEPAL. (2023). Panorama Social de América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/ps_2023_lanzamiento_231123.pdf
- CEPAL/OIT. (2023). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/80b8ed48-ce7f-4b38-a54a-21aba58a55b2/content>
- Cobena Rodríguez, P., y Palacios Cedeño, N. (2024). El Desempleo y el Índice de Pobreza en el Ecuador. Ciencia Latina. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11994
- Código de Trabajo. (2020). https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf
- El-Oriente. (2024). Estos son los salarios básicos en América Latina para 2025 y esta es la posición de Ecuador. <https://www.elorientecom/articulo/estos-son-los-salarios-basicos-en-america-latina-para-2025-y-esta-es-la-posicion-de-ecuador/48547>
- ETAPA. (2012). Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. <https://www.etapa.net.ec/Portals/0/TRANSPARENCIA/Literal-a2/LEY-ORGANICA-PARA-LA-DEFENSA-DE-LOS-DERECHOS-LABORALES.pdf>
- GOB.EC. (2014). Código del Trabajo. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Código-del-Trabajo.pdf>
- GOB.EC. (2017). Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Ley-Organica-para-la-reactivación-de-la-economía-fortalecimiento-de-la-dolarización-y-modernización-de-la-gestión-financiera-RO-150.pdf>
- GOB.EC. (2018). Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo y Estabilidad y Equilibrio Fiscal. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento_Ley-Organica-Fomento-Productivo-Atracción-Inversiones.pdf
- GOB.EC. (2023). Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo. <https://www.gob.ec/regulaciones/ley-organica-eficiencia-economica-generacion-empleo>
- GOB.EC. (2023). Ley Orgánica de Movilidad Humana. <https://www.gob.ec/regulaciones/ley-organica-movilidad-humana-2023>
- Gobiernoelectronico. (2015). Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, COPCI. <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/Código-Orgánico-de-la-Producción-Comercio-e-Inversiones-Copci.pdf>
- Ibarra Cisneros, M., y González Torres, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Contaduría y administración. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003
- INEC. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf
- INEC. (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Septiembre/202309_Mercado_Laboral.pdf
- INEC. (2024). Boletín Técnico N° 03-2025-ENEMDU. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_IV/2024_IV_Trimestre_Boletin_empleo.pdf

- INEC. (2025). Boletín Técnico N° 02-2025-ENEMDU. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2024/Diciembre/202412_Boletin_pobreza.pdf
- INEC. (2025). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Enero 2025. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/enero/202501_Boletin_empleo_ENEMDU.pdf
- Lexis. (2024). Salarios básicos en Latinoamérica en 2024. <https://www.lexis.com.ec/noticias/salarios-basicos-en-latinoamerica-en-2024>
- Lezama, E. (2014). Flexibilidad laboral como determinante de la contratación y las condiciones de empleo en México de 2007 a 2012. *Acta Sociológica*. [https://doi.org/10.1016/S0186-6028\(14\)70483-9](https://doi.org/10.1016/S0186-6028(14)70483-9)
- Loría Díaz de Guzmán, E., Ramírez Guerra, E., y Salas, E. (2015). La Ley de Okun y la flexibilidad laboral en México: un análisis de cointegración, 1997Q3-2014Q1. *Contaduría y Administración*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.012>
- Madero Gómez, S., y Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y Administración*. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2014.08.001>
- Madero-Gómez, S., Ortiz-Mendoza, O., y Guerra-Leal, E. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Martinez, J., y Bernardi, F. (2010). la flexibilidad laboral: significados y consecuencias. <https://goo.su/es29G>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Rendición de Cuentas 2021. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Informe-de-Gestion-2021-ppt-5.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Rendición de Cuentas 2020. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/INFORME-DE-GESTION-2020.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Rendición de Cuentas. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/INFORME-DE-GESTION.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2023). Informe de Gestión 2023. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Informe-de-Rendicion-de-Cuentas-MDT-2023-.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2025). El salario básico unificado del trabajador en general para el año 2025 será de USD 470. <https://www.trabajo.gob.ec/el-salario-basico-unificado-del-trabajador-en-general-para-el-ano-2025-sera-de-usd-47000/>
- Ojeda-Avilés, A., y Gutierrez-Pérez, M. (2014). LA FLEXISEGURIDAD COMO PARADIGMA DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN EUROPA: REVISIÓN CRÍTICA. *Themis*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10848>
- Oluwaseun, K., y Adebawale, O. (2022). Empleo 5.0: El trabajo del futuro y el futuro del trabajo. La tecnología en la sociedad. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102086>
- Rojas-Castañeda, C. (2016). LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA. *17Jurídicas*. <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.12.1.2016.2>
- Salgado Jaramillo, N., y Pangol Lascano, A. (2022). LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA 4.0. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778114022.pdf>
- SRI. (2024). Ley Orgánica para el Alivio Financiero y el Fortalecimiento Económico. <https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/ea0b3f34-5d4e-464c-ad00-f4ff0109bb55/LEY%20ORGÁNICA%20PARA%20EL%20ALIVIO%20FINANCIERO%20Y%20EL%20FORTALECIMIENTO%20ECONÓMICO>
- Tilly, C. (2024). El trabajo informal en los Estados Unidos: informalización, inmigración y emprendimiento en el trabajo. El trimestre económico. <https://doi.org/10.20430/ete.v91i364.2584>
- Trigueros, P. (2019). La contratación temporal de trabajadores altamente calificados H-1B en Estados Unidos: surgimiento, evolución y condiciones actuales. *Norteamérica*. <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.363>