

Las modalidades laborales contractuales entorno a la realidad empresarial

(Contractual labor modalities around reality business)

Engred Geesel Arguello Piedra

<https://orcid.org/0009-0007-1361-6452>

GADM Sigchos – Registro de la Propiedad, Ecuador. ingrid_aleia@hotmail.com

Segundo Miguel Eduardo Arguello Teran

<https://orcid.org/0009-0004-1121-6533>

Notaria Primera del cantón Sigchos, Ecuador. segundoarguello@hotmail.com

Pablo Neptali Carrillo Dueñas

<https://orcid.org/0009-0005-8220-0886>

GAD Provincial de Cotopaxi, Ecuador. pabloed1987@gmail.com

Resumen

El artículo analiza las principales modalidades contractuales laborales utilizadas en el sector empresarial del Ecuador. Se exploran las ventajas, desventajas y consideraciones legales de los contratos indefinidos, a plazo fijo, por obra cierta, ocasionales, de aprendizaje, a tiempo parcial y teletrabajo. El objetivo es proporcionar una visión general de las opciones contractuales a disposición de las empresas ecuatorianas y los aspectos que deben tenerse en cuenta para una adecuada gestión del talento humano. La metodología consistió en una revisión de la legislación laboral vigente en Ecuador y un análisis de estudios previos sobre las tendencias en la contratación empresarial. Es de destacar que la metodología es de tipo experimental no descriptiva, con enfoque mixto cuali-cuantitativo; de igual forma, se realizaron encuestas a veinticinco empresarios, y una entrevista semiestructurada a tres inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo. Los resultados muestran que, si bien el contrato indefinido es el más utilizado, modalidades como el teletrabajo están cobrando relevancia. Se concluye que las empresas deben evaluar cuidadosamente las necesidades del puesto y la estrategia organizacional al momento de seleccionar el tipo contractual.

Palabras clave: legislación, Ecuador, talento humano, contratación, gestión.

Abstract

The article analyzes the main labor contracts used in the business sector in Ecuador. It explores the advantages, disadvantages and legal considerations of permanent, fixed-term, fixed-term, temporary, occasional, apprenticeship, part-time and telecommuting contracts. The objective is to provide an overview of the contractual options available to Ecuadorian companies and the aspects that must be taken into account for an adequate management of human talent. The methodology consisted of a review of current labor legislation in Ecuador and an analysis of previous studies on trends in business contracting. It should be noted that the methodology is of a non-descriptive experimental type, with a mixed qualitative-quantitative approach; likewise, surveys were conducted with twenty-five businessmen, and a semi-structured interview with three labor inspectors of the Ministry of Labor. The results show that, although the permanent contract is the most used, modalities such as teleworking are gaining relevance. It is concluded that companies should carefully evaluate the needs of the position and the organizational strategy when selecting the type of contract.

Keywords: legislation, Ecuador, human talent, hiring, management.

Recibido: 21/11/2023 | Aceptado: 24/04/2024 | Publicado: 12/07/2024

<https://doi.org/10.18779/csye.v8i2.793> | Páginas: 48-63

 Cita sugerida (APA séptima edición):

Arguello Piedra, E., Carrillo Dueñas, P. y Arguello Terán, S. (2024). Modalidades laborales contractuales entorno a la realidad empresarial. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*, 8(2), 48-63. <https://doi.org/10.18779/csye.v8i2.793>

Introducción

En Ecuador, el marco legal que regula las modalidades contractuales laborales es esencial para establecer las bases de las relaciones laborales en el país; las modalidades, respaldadas por el Código del Trabajo y otras leyes laborales, representan un conjunto de herramientas flexibles que permiten a los empleadores y trabajadores ajustar sus acuerdos de trabajo de acuerdo con las particularidades de cada industria, sector económico y situación laboral (Acosta, 2018). La existencia de una variedad de modalidades contractuales es una manifestación de la diversidad en el mercado laboral ecuatoriano, lo cual es especialmente importante en un país que abarca una amplia gama de actividades económicas, desde la agricultura y la construcción hasta los servicios profesionales y la industria manufacturera (Ulate *et al.*, 2020). Las modalidades no solo reflejan la diversidad de empleos y profesiones en Ecuador, sino que también responden a las cambiantes necesidades y condiciones de trabajo de los empleados y empleadores.

La flexibilidad en las modalidades contractuales es particularmente valiosa en un entorno empresarial dinámico, donde las condiciones económicas y las demandas de la fuerza laboral pueden variar ampliamente, por ejemplo, los contratos a tiempo parcial pueden ser una solución eficiente para empresas con fluctuaciones estacionales en la demanda de trabajo, mientras que los contratos por obra o servicio específico permiten la contratación de trabajadores para proyectos concretos, sin compromisos a largo plazo (López y Sisa, 2020). Además, estas modalidades también desempeñan un papel crucial en la inclusión laboral y en la creación de oportunidades para diversos grupos de trabajadores, como los jóvenes en busca de su primera experiencia laboral, los aprendices que buscan adquirir nuevas habilidades y los trabajadores extranjeros que desean contribuir al mercado laboral ecuatoriano (Barrionuevo, 2021).

El contrato a plazo indeterminado es una modalidad que forma la base de muchas relaciones laborales en Ecuador. Proporciona

una estabilidad laboral significativa a los empleados al no establecer una fecha de finalización específica, lo cual significa que, en ausencia de causas justificadas de despido, los trabajadores bajo este tipo de contrato gozan de la expectativa de empleo continuo, lo que les brinda un nivel de seguridad y protección laboral. La estabilidad es esencial para que los empleados planifiquen sus vidas y carreras a largo plazo y les permite acceder a beneficios laborales y sociales que se acumulan con el tiempo, como antigüedad y pensiones (Cifuentes y Londoño, 2020).

Los contratos a plazo fijo, por otro lado, son una herramienta valiosa para las empresas cuando necesitan establecer compromisos laborales específicos por un período determinado, la modalidad se utiliza comúnmente en proyectos temporales o situaciones en las que se sabe de antemano que el empleo solo será necesario durante un período definido (Santillán, 2020). Aunque estos contratos ofrecen a los empleadores una mayor flexibilidad en la gestión de su fuerza laboral, también imponen una fecha de finalización al empleo, lo que significa que los trabajadores contratados bajo esta modalidad pueden tener menos estabilidad en comparación con los contratos a plazo indeterminado.

Los contratos por obra o servicio específico son especialmente apropiados cuando se trata de proyectos concretos o tareas que tienen un alcance y duración limitados. Una vez que se completa la tarea o proyecto específico para el que se contrató al trabajador, el contrato llega a su fin automáticamente, la modalidad es valiosa tanto para los empleadores como para los trabajadores, ya que permite la flexibilidad necesaria para abordar proyectos específicos sin la necesidad de mantener una relación laboral prolongada (Cuesta, 2020).

Los contratos de aprendizaje se centran en la formación y capacitación de jóvenes trabajadores. Ofrecen una oportunidad para que los jóvenes adquieran habilidades laborales y experiencia práctica en el entorno de trabajo real mientras reciben una remuneración, los contratos son esenciales para el desarrollo de la fuerza laboral y contribuyen a la formación

de trabajadores calificados que son valiosos para la economía del país (Barrionuevo, 2021).

En sectores altamente estacionales, como la agricultura, la utilización de contratos de trabajo de temporada es una práctica común, los contratos se caracterizan por tener una duración limitada que coincide con la temporada alta de trabajo, como la siembra o la cosecha (Macfarland, 2020). La flexibilidad que ofrecen es esencial para satisfacer las demandas estacionales de la industria agrícola, permitiendo a los agricultores contratar mano de obra adicional cuando es más necesaria y reducir la fuerza laboral en los períodos de menor actividad, lo cual es beneficioso tanto para los empleadores como para los trabajadores temporales, quienes pueden encontrar empleo durante la temporada y luego buscar oportunidades en otros sectores cuando la demanda disminuye.

Los contratos a tiempo parcial son otra modalidad que se adapta a situaciones en las que los empleados trabajan menos horas que aquellos a tiempo completo, la modalidad es especialmente útil en sectores donde la carga laboral puede variar significativamente durante el año, permitiendo a las empresas ajustar sus recursos humanos de manera eficiente según la demanda (Valero y Riaño, 2020). Además, los contratos a tiempo parcial brindan oportunidades para que las personas combinen múltiples empleos o se dediquen a otros compromisos, lo que puede ser especialmente beneficioso en un contexto donde la flexibilidad en el trabajo es valorada.

En industrias que operan las 24 horas del día, como la atención médica o la industria hotelera, los contratos de trabajo por turnos son fundamentales, la modalidad implica que los trabajadores cumplan con horarios rotativos, incluyendo turnos nocturnos y fines de semana, para garantizar la continuidad de los servicios (Esquerda, 2021). Aunque los horarios de trabajo por turnos pueden ser demandantes, permiten que estas industrias ofrezcan servicios esenciales en todo momento y brindan a los trabajadores la oportunidad de acceder a una variedad de horarios laborales que se adapten a sus necesidades personales.

Además de estas modalidades, Ecuador también regula la contratación de trabajadores extranjeros, lo que es esencial en un país con una creciente presencia de trabajadores internacionales, las disposiciones legales garantizan que los trabajadores extranjeros cumplan con los requisitos necesarios para trabajar en Ecuador, lo que incluye la obtención de permisos de trabajo y visas específicas, lo cual permite a las empresas contratar talento extranjero cuando es necesario y garantiza que los trabajadores extranjeros estén protegidos por las mismas leyes laborales que los trabajadores locales (Suárez, 2020).

En el contexto empresarial de Ecuador, surge un problema que se relaciona con las modalidades laborales contractuales y su influencia en las dinámicas empresariales, existe una percepción generalizada entre empresarios y líderes del sector económico de que las leyes laborales ecuatorianas tienden a inclinarse hacia una protección excesiva de los derechos de los trabajadores (Santillán, 2020). Aunque la protección de los derechos laborales es esencial, esta sobreprotección percibida se ha convertido en un punto de preocupación para muchas empresas; se argumenta que estas regulaciones laborales, si no se aplican de manera equitativa y balanceada, pueden generar una serie de desafíos operativos que afectan la competitividad y la viabilidad de las empresas en el país.

Las regulaciones laborales ecuatorianas han sido diseñadas históricamente con un enfoque en la protección de los derechos laborales y la seguridad de los trabajadores. Si bien este enfoque es loable y necesario para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas, también ha llevado a la percepción de que las empresas enfrentan restricciones considerables en su capacidad para contratar, despedir y gestionar sus recursos humanos de manera eficiente. La percepción ha generado debates sobre si las regulaciones laborales actuales son proporcionales a los objetivos de protección de los trabajadores o si pudieran estar limitando la capacidad de las empresas para crecer, generar empleo y competir en un entorno empresarial en constante cambio.

El problema se intensifica cuando las empresas se enfrentan a situaciones económicas difíciles, como recesiones o crisis inesperadas, ya que las regulaciones laborales ecuatorianas pueden dificultar la reestructuración de la fuerza laboral o la adaptación rápida a nuevas circunstancias. Además, se argumenta que esta rigidez laboral puede desincentivar la inversión empresarial, ya que las empresas pueden temer los costos y la complejidad asociados con el cumplimiento de las regulaciones laborales, lo que podría llevar a una menor creación de empleo y desarrollo económico (Aguilar *et al.*, 2021).

Ecuador, al igual que muchos otros países, ha promulgado leyes laborales con el objetivo principal de precautelar de forma efectiva los derechos de los trabajadores al mismo tiempo que se garantizan las condiciones laborales para un desempeño óptimo, las regulaciones laborales abarcan aspectos como el salario mínimo, las horas de trabajo, las prestaciones sociales y la seguridad en el lugar de trabajo. Si bien estos son objetivos fundamentales y nobles, la aplicación de estas leyes puede generar tensiones entre las empresas y las autoridades gubernamentales, ya que a menudo implica un alto grado de intervención en las prácticas empresariales.

La ciudad de Quito, capital de Ecuador, ha experimentado en las últimas décadas un crecimiento económico significativo y una diversificación de su base empresarial. Este crecimiento ha sido impulsado por factores como la estabilidad política, la inversión extranjera, el desarrollo de infraestructura y la apertura a mercados internacionales (Giuizio y Cancela, 2021). Sin embargo, este entorno empresarial dinámico también ha venido acompañado de desafíos relacionados con la regulación laboral y las relaciones entre las empresas y las entidades gubernamentales encargadas de supervisar el cumplimiento de las normativas laborales.

La relación entre las empresas y las autoridades laborales se torna aún más compleja debido a la globalización de la economía. Las empresas en Quito están cada vez más interconectadas con los mercados internacionales, lo que las expone a una mayor

competencia y a la necesidad de adaptarse rápidamente a cambios en las condiciones económicas globales. En este contexto, las regulaciones laborales locales deben equilibrar la protección de los derechos laborales con la necesidad de mantener la competitividad de las empresas en el ámbito internacional.

El artículo se propone analizar la relación compleja y sus implicaciones para el tejido empresarial de Quito, para lo cual es necesario el análisis a fondo de las percepciones de los empresarios locales con respecto a las inspecciones laborales y las regulaciones vigentes, así como los desafíos operativos que enfrentan. Por lo tanto, se procede a la exploración de la perspectiva de los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo para obtener una visión completa de la dinámica laboral en la ciudad. A través de la investigación, se busca contribuir al entendimiento de cómo estas relaciones pueden ser gestionadas de manera más efectiva para promover un entorno empresarial sostenible y favorable tanto para las empresas como para los trabajadores en Quito.

La pregunta de investigación que guía este estudio es la siguiente: ¿Cómo perciben los empresarios afiliados a la Cámara de Comercio de Quito las inspecciones laborales realizadas por el Ministerio de Trabajo además de establecer cómo afectan estas inspecciones a sus operaciones y decisiones empresariales?

Para abordar la pregunta de investigación planteada, este estudio tiene como objetivos principales:

- Evaluar la percepción de los empresarios afiliados a la Cámara de Comercio de Quito con respecto a la efectividad y la transparencia de las inspecciones laborales llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo.
- Analizar el impacto de las inspecciones laborales en las prácticas laborales y operaciones comerciales de las empresas afiliadas durante el período enero julio del 2023.
- Comprender la perspectiva de los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo sobre las inspecciones laborales y su relación con las empresas.

Metodología

Para alcanzar los objetivos planteados en este estudio, se plantea una investigación exploratoria-descriptiva, con un enfoque mixto que combina la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, la aproximación permitirá obtener una visión más completa y sólida de la situación en cuestión (Ramírez y Zwerg, 2019).

Se realizó el levantamiento de datos cuantitativos mediante encuestas realizadas a una muestra de veinticinco empresarios que forman parte de la Cámara de Comercio de Quito. La elección de fuente de datos cuantitativos se realizó con el fin de obtener información precisa y cuantificable sobre diversos aspectos relacionados con las inspecciones laborales en las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio de Quito, las encuestas proporcionaron datos numéricos que permitieron analizar tendencias, patrones y estadísticas relacionadas con las prácticas laborales y las percepciones de los empresarios (Cohen, 2019).

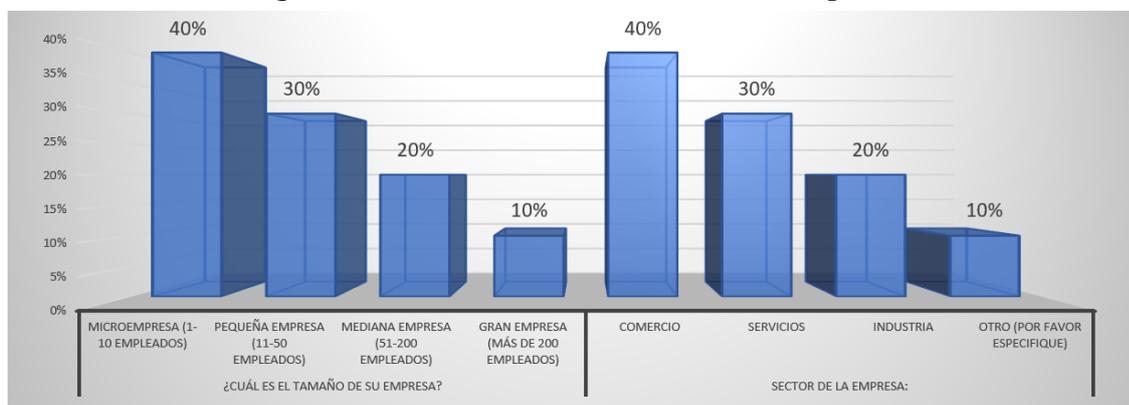
Además, se complementó esta recopilación de datos cuantitativos con entrevistas semiestructuradas realizadas a tres inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo, las entrevistas nos sirvieron para obtener información cualitativa en profundidad sobre las experiencias y perspectivas de los inspectores en relación con las inspecciones laborales. Las conversaciones permitieron explorar temas más complejos y subjetivos, como los desafíos que enfrentan los

inspectores en su trabajo diario, las barreras que pueden surgir en el cumplimiento de sus funciones y sus opiniones sobre posibles mejoras en el proceso de inspección laboral. La combinación de datos cuantitativos y cualitativos provenientes de las encuestas a empresarios y las entrevistas a inspectores de trabajo proporcionaron una base sólida para comprender la situación de las inspecciones laborales en el contexto de la Cámara de Comercio de Quito. El enfoque mixto permitió analizar tanto las cifras objetivas como las experiencias subjetivas, enriqueciendo así la calidad de los hallazgos y conclusiones del estudio.

Resultados

La presente sección presenta los resultados obtenidos a través de un estudio enfocado en las modalidades laborales contractuales en el contexto empresarial actual. Para llevar a cabo este análisis, se realizaron encuestas a un total de veinticinco empresarios y se llevaron a cabo entrevistas con tres inspectores de trabajo pertenecientes al Ministerio de Trabajo. Estos datos proporcionan una visión detallada y perspicaz sobre las prácticas laborales predominantes y las percepciones de los actores clave en el entorno laboral de estudio. Los resultados se presentaron de manera sistemática, destacando los hallazgos más relevantes y proporcionando una comprensión más profunda de las dinámicas laborales dentro de las empresas encuestadas.

Figura 1. Resultados información de la empresa



Según los resultados de la encuesta realizada, se puede observar que la mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al segmento de las microempresas, representando un 40 % de las respuestas; le siguen las pequeñas empresas, que cuentan con un rango de empleados de 11 a 50, con un 30 %. Las empresas medianas, con un rango de 51 a 200 empleados, representan el 20 % de las respuestas; por último, las grandes empresas, que tienen más de 200 empleados, constituyen el 10 % de las empresas encuestadas. Los resultados indican una diversidad en cuanto al tamaño de las empresas que participaron en la encuesta, con una mayoría relativa de microempresas y pequeñas empresas.

En cuanto al sector de actividad de las empresas encuestadas, la mayoría se ubica en el sector del comercio, representando un 40 % de las respuestas; le sigue el sector de servicios, con un 30 %, y el sector industrial, que cuenta con un 20 %. Además, un 10 % de las empresas indicaron pertenecer a otro sector no especificado en la encuesta. Los resultados sugieren que el sector del comercio es el más representado entre las empresas encuestadas, seguido por servicios e industria, lo que refleja la diversidad de actividades empresariales en la muestra.

En la Figura 2, los resultados de la encuesta revelan que las modalidades laborales más utilizadas por las empresas encuestadas son el “contrato a plazo indefinido” y el “contrato a plazo fijo”, con un 60 % y un 40 % de respuestas, respectivamente; le siguen en

uso el “contrato de teletrabajo” con un 15 %, “contrato por obra o proyecto” con un 20 %, “contrato por servicio ocasional” y “contrato de pasantía” ambos con un 5 %. Además, un 5 % de las empresas indicaron utilizar “otro” tipo de contrato no especificado en la encuesta. Los resultados reflejan una variedad en las modalidades laborales empleadas por las empresas, siendo el contrato a plazo indefinido el más común, seguido por el contrato a plazo fijo y el teletrabajo.

En cuanto a las razones principales por las que las empresas eligen ciertas modalidades laborales, destaca que el 70 % de las respuestas mencionaron la “flexibilidad laboral” como un factor clave. Asimismo, un 50 % de las empresas indicaron que la “adaptación a la demanda de trabajo” es una razón importante para elegir ciertas modalidades laborales. Por otro lado, la “reducción de costos laborales” fue mencionada por el 40 % de las empresas encuestadas como una razón significativa. Además, el 20 % de las respuestas destacó la necesidad de “facilitar la contratación de personal especializado”. Por último, un 10 % señaló que cumplir con “regulaciones laborales específicas” es un factor relevante en la elección de modalidades laborales. Un 5 % mencionó “otro” como motivo, sin especificar en detalle. Los resultados resaltan la importancia de la flexibilidad laboral y la adaptación a la demanda en la toma de decisiones de las empresas en cuanto a sus modalidades laborales, además de la consideración de costos y regulaciones.

Figura 2. Resultados modalidades laborales contractuales

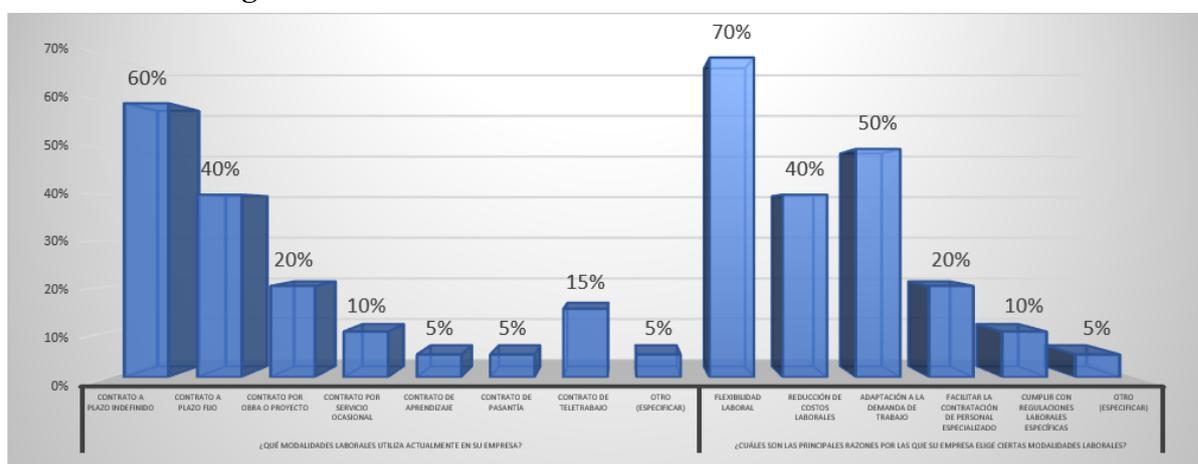
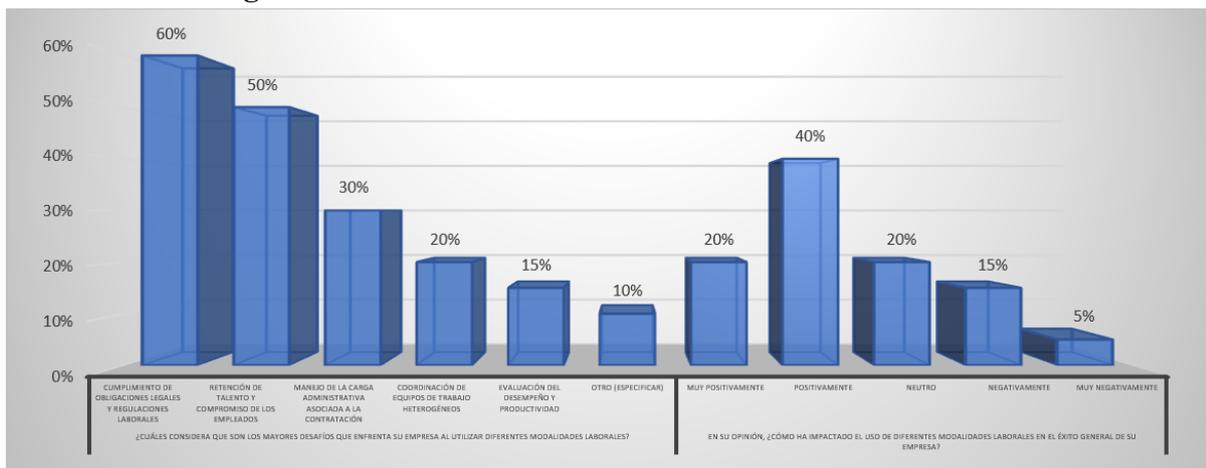


Figura 3. Resultados modalidades laborales contractuales

Según los resultados de la encuesta, se identifican diversos desafíos que las empresas enfrentan al utilizar diferentes modalidades laborales. En primer lugar, el “cumplimiento de obligaciones legales y regulaciones laborales” se destaca como el principal desafío, mencionado por el 60 % de las empresas encuestadas, lo cual indica que las empresas consideran crucial cumplir con las normativas laborales vigentes al gestionar sus modalidades laborales.

La “retención de talento y compromiso de los empleados” se presenta como otro desafío significativo, con un 50 % de las respuestas, lo cual sugiere que la retención de empleados talentosos y mantener su compromiso con la empresa es un reto importante para las empresas que utilizan diversas modalidades laborales. El “manejo de la carga administrativa asociada a la contratación” es mencionado por el 30 % de las empresas encuestadas, lo cual indica que la gestión administrativa de los procesos de contratación puede ser una tarea compleja y desafiante para algunas empresas.

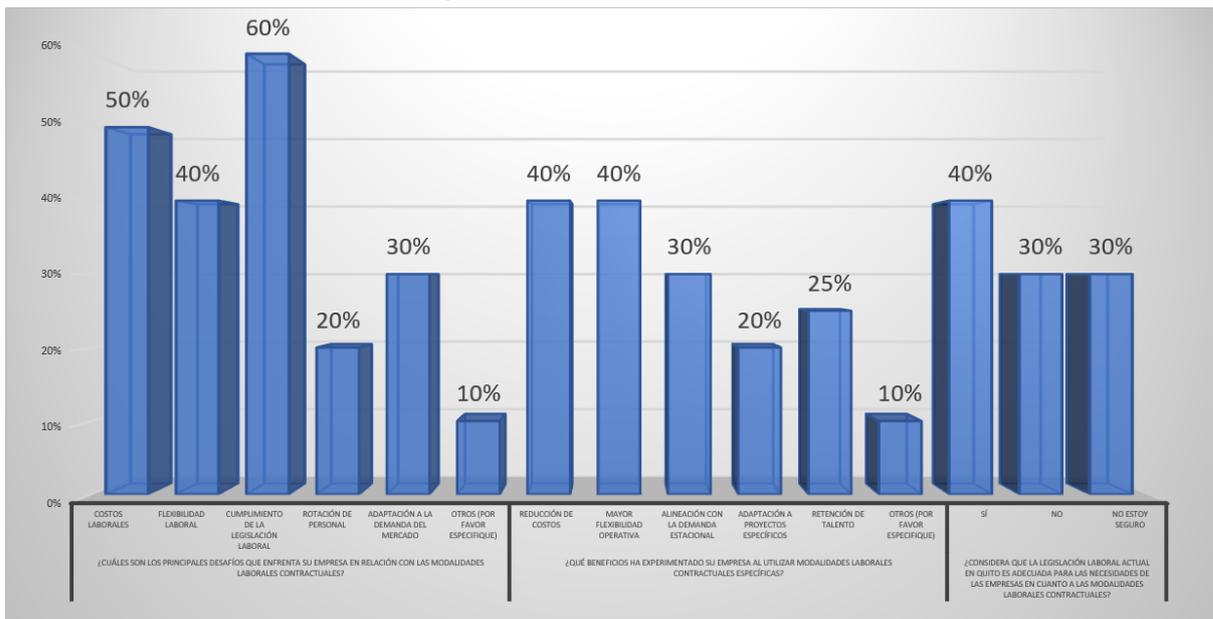
La “coordinación de equipos de trabajo heterogéneos” es mencionada por el 20 % de las respuestas, lo cual sugiere que la gestión de equipos con diferentes modalidades laborales puede ser un desafío en términos de coordinación y colaboración eficientes. La “evaluación del desempeño y productividad” se menciona en el 15 % de las respuestas, lo que indica que medir y evaluar el rendimiento de los empleados en diferentes modalidades

laborales puede ser un desafío adicional.

En cuanto al impacto general del uso de diferentes modalidades laborales en el éxito de la empresa, el 20 % de las respuestas indican un impacto “muy positivamente”, mientras que el 40 % menciona un impacto “positivamente”, lo cual sugiere que la mayoría de las empresas encuestadas consideran que el uso de diferentes modalidades laborales ha tenido un impacto positivo o muy positivo en su éxito general. Un 20 % se muestra “neutro” en su percepción, mientras que el 15 % señala un impacto “negativamente” y el 5 % “muy negativamente”. Los resultados reflejan una variedad de percepciones en cuanto al impacto de las modalidades laborales en el éxito empresarial, con la mayoría viéndolo de manera positiva, pero también algunas empresas experimentando impactos negativos o neutros.

Los resultados de la Figura 4 revelan que las empresas encuestadas enfrentan diversos desafíos en relación con las modalidades laborales contractuales. Uno de los desafíos más destacados es el “cumplimiento de la legislación laboral”, mencionado por el 60 % de las respuestas, lo cual indica que las empresas consideran esencial cumplir con las regulaciones laborales vigentes al gestionar sus modalidades laborales.

Figura 4. Resultados beneficios



El “costo laboral” se identifica como otro desafío significativo, con el 50 % de las respuestas, lo cual sugiere que el control y la gestión de los costos relacionados con la fuerza laboral son una preocupación importante para las empresas. La “flexibilidad laboral” también se menciona como un desafío, con el 40 % de las respuestas, lo cual puede implicar la necesidad de encontrar un equilibrio entre la flexibilidad necesaria para adaptarse a las demandas del mercado y las limitaciones impuestas por las regulaciones laborales.

La “rotación de personal” es mencionada por el 20% de las respuestas, lo que sugiere que algunas empresas pueden enfrentar desafíos relacionados con la rotación de empleados en diferentes modalidades laborales. La “adaptación a la demanda del mercado” se menciona en el 30 % de las respuestas, lo que indica que algunas empresas enfrentan dificultades para ajustar su fuerza laboral a las fluctuaciones de la demanda del mercado.

En cuanto a los beneficios experimentados por las empresas al utilizar modalidades laborales contractuales específicas, se destaca que la “reducción de costos” y la “mayor flexibilidad operativa” son mencionadas por el 40 % de las respuestas, lo cual sugiere que muchas empresas encuentran ventajas en términos de eficiencia y control de costos al utilizar modalidades laborales flexibles.

La “alineación con la demanda estacional” se menciona en el 30 % de las respuestas, lo que indica que algunas empresas pueden aprovechar las modalidades laborales para adaptarse a las variaciones estacionales en la demanda de sus productos o servicios.

La “retención de talento” se destaca en el 25 % de las respuestas, lo que sugiere que las empresas consideran que ciertas modalidades laborales ayudan a retener a empleados talentosos. En cuanto a la percepción de la legislación laboral actual en Quito, el 40 % de las respuestas indican que las empresas consideran que es “adecuada” para sus necesidades en cuanto a las modalidades laborales contractuales. El 30% responde “no”, lo que sugiere que un segmento significativo de las empresas cree que la legislación laboral actual no es adecuada para sus necesidades. El 30 % restante se encuentra “no estoy seguro”, lo que refleja cierta incertidumbre o falta de claridad en la percepción de la legislación laboral por parte de algunas empresas.

De la entrevista realizada a los inspectores del Ministerio de trabajo se desprende que la función principal es asegurar que las empresas cumplan con las leyes laborales vigentes y que las modalidades contractuales empleadas sean acordes con la legislación laboral, lo cual implica verificar que los contratos laborales se ajusten a las regulaciones, que se respeten los

derechos de los trabajadores y que se prevenga cualquier forma de explotación laboral.

Actualmente, se ha observado una creciente diversidad en las modalidades laborales contractuales, como el trabajo remoto, el trabajo temporal y los contratos por proyectos, también se ha notado un aumento en la adopción de tecnología para gestionar las relaciones laborales, lo que ha llevado a la necesidad de adaptar las regulaciones laborales para abordar estos cambios. Al inspeccionar empresas en cuanto a sus modalidades laborales contractuales, evalúan aspectos como la adecuación de los contratos a la ley, el cumplimiento de los derechos laborales, el pago de salarios justos, las condiciones de trabajo seguras y saludables, y la prevención de discriminación y acoso laboral.

Los desafíos más comunes que enfrentan las empresas en términos de cumplimiento de la legislación laboral incluyen la falta de conocimiento de las leyes, la presión por reducir costos laborales, la clasificación incorrecta de trabajadores como contratistas independientes y la falta de registros precisos de horas trabajadas. Recomiendan a las empresas que se mantengan actualizadas sobre las regulaciones laborales, establezcan políticas y procedimientos internos para garantizar el cumplimiento, fomenten la transparencia en las relaciones laborales y consulten con expertos legales cuando sea necesario.

Buscan promover la flexibilidad laboral de manera que respete los derechos de los trabajadores, lo cual implica encontrar un equilibrio entre la adaptación a las necesidades empresariales y la protección de los derechos laborales, mediante la regulación y la negociación colectiva. Adicionalmente, indican que existen diferencias significativas en la aplicación de diferentes modalidades laborales según el sector y el tamaño de las empresas; algunos sectores, como la tecnología, tienden a adoptar más modalidades flexibles, mientras que las pequeñas empresas pueden enfrentar desafíos adicionales para cumplir con las regulaciones laborales debido a recursos limitados.

La capacitación y la concienciación de las empresas son fundamentales para el cumplimiento de las normativas laborales, ofrecen formación a los empleadores y empleados sobre sus derechos y responsabilidades contribuye a prevenir infracciones y a crear un ambiente laboral más justo y seguro. La implementación adecuada de modalidades laborales contractuales puede beneficiar a las empresas al permitirles adaptarse más fácilmente a cambios en la demanda, reducir costos laborales y atraer talento diversificado. Para los trabajadores puede ofrecer flexibilidad en horarios y ubicación, así como oportunidades para desarrollar habilidades diversas.

El futuro de las modalidades laborales contractuales dependerá de la evolución de la legislación y las necesidades empresariales, es posible que vean cambios en las regulaciones para abordar la creciente diversidad de modalidades contractuales y proteger los derechos de los trabajadores. También es probable que las prácticas empresariales sigan adaptándose a las demandas cambiantes del mercado laboral, impulsadas por avances tecnológicos y las lecciones aprendidas de la pandemia de Covid-19.

La economía ecuatoriana se encuentra en una etapa de desarrollo, de ahí que los pequeños y medianos emprendimientos juegan un rol trascendental en la estructura y funcionamiento productivo de la nación. Cifuentes y Londoño (2020) indican que, en el 2018, un 9 % de los emprendedores declararon haber cerrado un negocio en los últimos doce meses, cifra que se muestra por encima de lo observado entre los fundadores de negocio establecidos (7 %) y de los no emprendedores (4 %). Cabe destacar que el cierre de empresas no es el único fenómeno que incide negativamente sobre el desarrollo de la actividad empresarial; sino que las dificultades que se derivan del proceso de emprendimiento deja de manifiesto que el índice de actividad emprendedor precoz se revela como superior a la tasa de emprendimientos desarrollados recientemente, dicho fenómeno negativo se hace crítico con el debut de la pandemia

de Covid-19 que derivaron en medidas de distanciamiento social con el objetivo de atenuar el número de afectados por dicha enfermedad.

El impacto negativo de la pandemia de Covid-19 afectó de forma integral todos renglones económicos, dicho fenómeno se tradujo en la reducción de un 70 % de las actividades económicas más a nivel nacional, situación que se subordinó a la adopción de medidas de distanciamiento social como única alternativa viable para lograr una reducción efectiva en el número de casos de Covid-19, de tal forma que el desplazamiento de trabajadores se redujo y por tanto las empresas no contaron con la suficiente mano de obra para garantizar los niveles de producción demandados (Peralta, *et al.*, 2020). Cabe señalar que el emprendimiento en la economía ecuatoriana ocupa aproximadamente el 80 % de las pequeñas y medianas empresas, de forma tal que es innegable la importancia del mismo como única estrategia viable para dar respuesta efectiva a la demanda de empleo y desarrollo económico nacional (Forero *et al.*, 2021).

Es importante abordar un conjunto de definiciones dadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC), con referencia a la crisis laboral derivada de la pandemia de Covid-19 que agudizó la ya contraída economía nacional (Fernández, 2019). Destacando que la población económicamente activa con una edad que oscila desde los 15 años en adelante mayoritariamente estuvieron desempleados desde los inicios de la pandemia situación que se agravó en el transcurso de esta.

Debe tomarse en cuenta que la población económicamente activa que actualmente se encuentra desempleada han realizado innumerables gestiones para hallar empleo o establecer pequeños negocios que les permitan acceder a recursos básicos, siendo el común denominador de la situación el incremento de dos tipos de desempleo, uno denominado desempleo abierto que es aquel en el que la persona desempleada ha realizado incontables gestiones para hallar empleo y desempleo oculto (Giuzio y Cancela, 2021).

El desempleo oculto se define como el que afecta personas que al perder su trabajo no realizaron ningún tipo de gestión para encontrar otra fuente laboral, situación que se deriva de la capacidad de acceso solamente a labores esporádicas u ocasionales, dependiendo de periodos de cosecha o temporadas altas de demanda de mano de obra no calificada, de ahí que no realice gestiones de búsqueda por considerar que su nivel de especialización laboral es básico (Cuesta, 2020).

Los periodos de crisis económica se manifiestan en recesiones productivas lo cual se traduce en una contracción en la demanda de mano de obra y por consecuencia en un incremento exponencial de los niveles de desempleo, situación que tiene un mayor impacto en los estratos sociales menos favorecidos económicamente, fenómeno que se manifiesta con mayor intensidad principalmente en zonas rurales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que como resultado directo de la incidencia negativa de la pandemia de Covid-19 se incrementará la tasa de desempleo a corto y mediano plazo de forma tal que se alcanzarán cifras de desempleados que oscilarán entre los 5,3 a los 24,7 millones de desempleados, de forma tal que puede deducirse que la economía mundial se ubica en el prólogo de una recesión económica que afectará en mayor medida a los países cuyas economías se encuentran en una etapa de desarrollo (Peralta, *et al.*, 2020).

Del mismo modo la OIT destaca que al menos 7,4 millones de desempleados se ubicarán en países desarrollados, cifra significativa, tomando en cuenta que dichas naciones poseen un sólido sistema de seguridad social, así como también cuentan con mecanismos para la reactivación económica que son inexistentes en los países en vías de desarrollo; por lo tanto, se evidencia la probabilidad que el número de desempleados en países en vías de desarrollo alcance mayores cifras que las proyectadas en dependencia del impacto que la crisis tenga en sus economías (Forero *et al.*, 2021).

Especialistas en el desenvolvimiento y desarrollo del mercado internacional destacan que, como resultado directo de la incidencia negativa de la pandemia de Covid-19 la afectación a la economía mundial será significativa de forma tal que aproximadamente el 81 % de la fuerza laboral se verá afectada directa o indirectamente por los efectos de la recesión económica. De igual forma, las proyecciones aportadas por la CEPAL destaca un incremento de hasta el 45,4 millones de personas en condiciones económicas desfavorecidas para el año 2020, cifra que se incrementará 185,5 millones de personas en condiciones económicas precarias que se verificaron en el año 2019, lo cual deja como resultado que el 15,5 % de la población mundial se encontrará en condiciones de precariedad económica (Carrizosa, 2022).

En Ecuador, para el mes de mayo del 2020, se evidenció un incremento significativo del desempleo, alcanzando niveles de un 13,3 %, en comparación con la tasa de desempleo que alcanzó para diciembre del 2019, un valor total del 3,8 %; lo cual deja de manifiesto el impacto negativo que ha tenido la pandemia de Covid-19 para el desarrollo económico nacional (Aguilar *et al.*, 2021). La realidad laboral de Ecuador presenta diversos retos y desafíos que afectan a la población económicamente activa en el país. A nivel nacional, la tasa de desempleo en 2022 fue del 3,8 %, lo que representó una mejora con respecto al 5,7 % registrado antes de la pandemia de Covid-19, sin embargo, detrás de esta cifra aparentemente positiva, persisten otras preocupaciones importantes en el mercado laboral ecuatoriano (García *et al.*, 2021).

Uno de los problemas más destacados es el subempleo, que afecta al 25 % de la población económicamente activa. Bermúdez y Pangol (2021) consideran que el subempleo se refiere a situaciones en las que las personas trabajan en empleos que no satisfacen plenamente sus necesidades económicas o profesionales, lo cual puede incluir empleos a tiempo parcial cuando se busca empleo a tiempo completo, empleos que no coinciden con la calificación o experiencia del trabajador, o empleos que

no ofrecen un salario adecuado para cubrir los gastos básicos; el subempleo puede resultar en una calidad de vida inferior y dificultades financieras para muchas personas y sus familias.

Pérez (2021) destaca como un problema persistente en el mercado laboral ecuatoriano la informalidad, se estima que aproximadamente 6 de cada 10 ecuatorianos trabajan en la informalidad, lo que significa que no están registrados oficialmente y carecen de beneficios laborales y protección social, los trabajadores a menudo enfrentan condiciones laborales precarias, inseguridad en el empleo y falta de acceso a servicios de salud y pensiones. La informalidad también tiene implicaciones fiscales para el gobierno, ya que reduce la recaudación de impuestos y dificulta la implementación de políticas laborales efectivas.

Para abordar estos desafíos en la realidad laboral de Ecuador, es fundamental que el gobierno, las empresas y otras partes interesadas trabajen juntos para promover la creación de empleo de calidad, fomentar la formalización de trabajadores informales y mejorar la capacitación y la educación de la fuerza laboral. Núñez (2021) recalca la importancia de implementar políticas que promuevan la inclusión social y económica, especialmente para aquellos sectores más vulnerables de la población. La situación de los salarios en Ecuador es otro aspecto fundamental para considerar en el análisis de la realidad laboral del país, aunque el ingreso mensual promedio es de aproximadamente USD \$ 402, es importante destacar que una parte significativa de la población trabaja por salarios que están por debajo del umbral necesario para satisfacer sus necesidades básicas (Vera, 2021).

Uno de los indicadores clave es que alrededor del 50 % de los trabajadores ecuatorianos gana igual o menos que el salario básico de USD \$ 425, lo cual plantea una serie de desafíos económicos y sociales (Pintado y López, 2022). Tal información destaca que muchos trabajadores enfrentan dificultades para cubrir sus gastos básicos, lo que puede llevar a problemas como la falta de acceso

a una vivienda adecuada, una alimentación adecuada, atención médica y educación para ellos y sus familias, lo cual a su vez contribuye a la persistencia de la pobreza y la desigualdad en el país. Velaña (2019) considera a la brecha salarial como una preocupación importante en Ecuador, de esta forma, las diferencias salariales significativas entre diferentes sectores económicos y regiones del país generan desigualdades económicas y sociales, por lo que, aquellas personas que trabajan en sectores más informales o menos desarrollados a menudo ganan menos que aquellas en sectores más formales y urbanizados.

Quito, capital de Ecuador, presenta un panorama laboral con algunos indicadores más favorables en comparación con otras regiones del país, pero aún enfrenta desafíos significativos en su mercado laboral. Quichimbo *et al.* (2019) señalan que la tasa de desempleo en Quito, esta fue del 5,1 % en 2022, lo que es relativamente más bajo que la tasa nacional de desempleo; sin embargo, es importante destacar que el desempleo es una preocupación para una parte significativa de la población, ya que aquellos que están sin trabajo pueden experimentar dificultades económicas y sociales. Por otra parte, el subempleo sigue siendo una cuestión apremiante en la ciudad, afectando al 22 % de la fuerza laboral quiteña, lo cual significa que muchas personas en Quito pueden estar trabajando en empleos que no satisfacen plenamente sus necesidades económicas o profesionales, lo que puede resultar en una calidad de vida comprometida.

Castillo y Pangol (2022) destacan que la estructura económica de Quito se enfoca en los sectores de servicios y comercio que abarcan una amplia gama de actividades como turismo, tecnología, finanzas y comercio minorista. La presencia de instituciones gubernamentales y organismos internacionales en la ciudad también contribuye significativamente a la economía local; sin embargo, esta concentración en los servicios y el comercio a menudo va de la mano con altos niveles de informalidad en el empleo.

La alta informalidad en el mercado laboral quiteño es un problema importante que afecta negativamente a los trabajadores, de ahí que

los que trabajan en la informalidad carecen de seguridad laboral y social, no tienen acceso a beneficios como seguros de salud y pensiones, y enfrentan condiciones de trabajo precarias (Paladines, 2022). De igual forma, la informalidad puede dificultar la recaudación de impuestos y la implementación de políticas laborales efectivas.

Discusión

Los resultados de la encuesta y la entrevista a los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo evidencian la compleja relación entre las modalidades laborales contractuales y la realidad empresarial en Quito, los hallazgos destacan la importancia de comprender cómo las empresas gestionan sus recursos humanos en un entorno laboral en constante evolución.

La encuesta reveló que una amplia variedad de empresas, desde microempresas hasta grandes corporaciones, están utilizando diferentes modalidades laborales en Quito, lo cual sugiere que las modalidades laborales son una parte integral de la estrategia empresarial en diversos sectores económicos. Además, la prevalencia del contrato a plazo indefinido y del contrato a plazo fijo, junto con la adopción creciente del teletrabajo, refleja la diversidad de enfoques adoptados por las empresas para adaptarse a las demandas cambiantes.

Uno de los puntos destacados de los resultados es la importancia de la flexibilidad laboral para las empresas encuestadas. La capacidad de adaptarse a las fluctuaciones de la demanda y reducir costos laborales son factores clave en la elección de modalidades laborales específicas, sin embargo, estos beneficios deben equilibrarse con desafíos como el cumplimiento de las regulaciones laborales y la retención de talento, tal como se mencionó en la encuesta y confirmaron los inspectores de trabajo en la entrevista.

Las respuestas de los inspectores de trabajo enfatizan su papel esencial en garantizar que las empresas cumplan con las leyes laborales relacionadas con las modalidades contractuales. Su enfoque en la inspección, la orientación y el asesoramiento a las empresas subraya la importancia de un cumplimiento

riguroso de las regulaciones laborales para proteger los derechos de los trabajadores y mantener un entorno laboral justo.

Gómez (2021) considera que los inspectores desempeñan un papel fundamental en la supervisión y cumplimiento de las leyes laborales, asegurando que las empresas respeten los derechos de los trabajadores y utilicen modalidades contractuales que se ajusten a la legislación. Las modalidades laborales contractuales están experimentando una evolución significativa, con la adopción de formas de trabajo más flexibles y la incorporación de tecnología en la gestión de relaciones laborales.

Las empresas enfrentan desafíos comunes en el cumplimiento de las regulaciones laborales, como la falta de conocimiento de las leyes y la presión para reducir costos laborales, lo cual destaca la necesidad de una mayor educación y concienciación en el ámbito empresarial (Quichimbo *et al.*, 2019). Por lo que inspectores ofrecen consejos valiosos a las empresas, instándolas a mantenerse informadas sobre las regulaciones laborales, establecer políticas internas claras y promover la transparencia en las relaciones laborales. La consulta con expertos legales cuando sea necesario también se presenta como una recomendación importante.

Sánchez (2021) afirma que el equilibrio entre la promoción de la flexibilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores es esencial para garantizar un entorno laboral justo y seguro. La aplicación de diferentes modalidades laborales varía según el sector y el tamaño de las empresas, lo que subraya la importancia de considerar las circunstancias específicas de cada empresa al abordar las cuestiones laborales.

La educación y la concienciación tanto de las empresas como de los trabajadores son cruciales para el cumplimiento efectivo de las regulaciones laborales y la prevención de infracciones, de esta forma, la implementación adecuada de modalidades laborales contractuales puede ofrecer ventajas tanto para las empresas como para los trabajadores, incluyendo una mayor adaptabilidad y oportunidades para el desarrollo de habilidades

(Santana y Lascano, 2021).

Barrionuevo (2021) concluye que el futuro de las modalidades laborales contractuales dependerá de la evolución de las regulaciones y las necesidades cambiantes del mercado laboral. Es posible que veamos cambios en la legislación para abordar la diversificación de las modalidades y garantizar una mayor protección de los derechos laborales.

Los inspectores han observado tendencias hacia la flexibilidad laboral y una mayor atención a la igualdad de género, lo que refleja la necesidad de adaptarse a un entorno laboral en constante cambio. Si bien las empresas enfrentan desafíos al cumplir con las regulaciones laborales, los consejos ofrecidos por los inspectores, como mantener registros precisos y proporcionar capacitación, pueden ser valiosos para las empresas que buscan mejorar su cumplimiento.

Los resultados de la entrevista con los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo explican sobre la importancia de su papel en la supervisión y cumplimiento de las normativas laborales en relación con las modalidades contractuales en el ámbito empresarial. Queda claro que estos profesionales tienen la responsabilidad de garantizar que las empresas se adhieran a las leyes laborales vigentes y que las modalidades de contratación utilizadas sean compatibles con estas regulaciones. Su labor se centra en verificar que los contratos laborales se ajusten a las regulaciones, que se respeten los derechos de los trabajadores y que se prevenga cualquier forma de explotación laboral.

En cuanto a las tendencias y cambios en las modalidades laborales contractuales, es evidente que se están produciendo transformaciones significativas en respuesta a las demandas cambiantes del mercado laboral y a la adopción de nuevas tecnologías. La diversificación de las modalidades contractuales, como el teletrabajo y los contratos por proyectos, se ha convertido en una realidad, lo que requiere una adaptación de las regulaciones laborales para abordar estos desarrollos.

Los desafíos comunes que enfrentan las empresas en términos de cumplimiento de la

legislación laboral subrayan la importancia de la educación y el conocimiento de las regulaciones laborales, de esta forma, la insuficiente comprensión de la normativa legal, presión para reducir costos laborales y la clasificación incorrecta de trabajadores se revelan como cuestiones recurrentes a ser abordadas proactivamente (Paladines, 2022).

Para abordar estos desafíos, los inspectores de trabajo ofrecen consejos prácticos a las empresas, como mantenerse actualizadas sobre las regulaciones, establecer políticas internas claras y promover la transparencia en las relaciones laborales. Castillo y Pangol (2022) destacan la importancia de buscar asesoramiento legal cuando sea necesario para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales.

El equilibrio entre la promoción de la flexibilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores es un aspecto clave en la labor de los inspectores de trabajo, tomándose en cuenta que dicho equilibrio tiene como finalidad garantizar la adaptación empresarial a las fluctuaciones de las circunstancias económicas y tecnológicas sin que en ningún caso se comprometa la seguridad y la justicia laboral (Gómez, 2021).

Estos resultados y la entrevista con los inspectores de trabajo subrayan la importancia de encontrar un equilibrio entre la flexibilidad laboral y la protección de los derechos laborales en el entorno empresarial de Quito. La adaptabilidad y la capacidad de cumplir con las regulaciones laborales son esenciales para garantizar condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores mientras se promueve la eficiencia y la competitividad empresarial. La evolución continua de las modalidades y la legislación laborales plantean desafíos y oportunidades que deben abordarse de manera colaborativa entre las empresas y las autoridades laborales.

Conclusiones

Las empresas en Quito utilizan una variedad de modalidades laborales contractuales, desde el contrato a plazo indefinido hasta el teletrabajo, lo cual refleja la diversidad de

estrategias y necesidades empresariales en la región. La flexibilidad laboral se destaca como uno de los principales impulsores en la elección de modalidades laborales por parte de las empresas. La adaptación a la demanda del mercado y la reducción de costos laborales también son consideraciones clave.

El cumplimiento de las obligaciones legales y las regulaciones laborales se identifica como uno de los desafíos más comunes para las empresas al utilizar diferentes modalidades laborales, lo cual resalta la importancia de un conocimiento exhaustivo de la legislación laboral. A pesar de los desafíos, la mayoría de las empresas encuestadas informan que el uso de diferentes modalidades laborales ha tenido un impacto positivo en su éxito general. Estas modalidades les permiten adaptarse a las cambiantes circunstancias del mercado y mejorar la eficiencia.

Los inspectores de trabajo desempeñan un rol protagónico en el cumplimiento del objetivo de garantizar que las empresas cumplan con las leyes laborales en relación con las modalidades contractuales. Su enfoque en la inspección y el asesoramiento contribuye a mantener condiciones laborales justas y equitativas. La entrevista con los inspectores de trabajo destaca la importancia de encontrar un equilibrio entre la promoción de la flexibilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. Este equilibrio es fundamental para garantizar que las empresas prosperen mientras se respetan los estándares laborales.

La observación de tendencias hacia la flexibilidad laboral y la igualdad de género sugiere que las modalidades laborales continuarán con el proceso de desarrollo sistemático con la finalidad de lograr la adaptación específica a las necesidades cambiantes de las empresas y los trabajadores en Quito. Las modalidades laborales contractuales son primordiales en la gestión de recursos humanos en Quito y en la adaptación de las empresas a un entorno empresarial en constante cambio.

Cabe señalar que con independencia a los desafíos que se verifican, tal y como modalidades destacan por los beneficios

significativos que se derivan de las mismas, para las empresas y los trabajadores, la actividad profesional de los inspectores de trabajo es esencial para garantizar un cumplimiento riguroso de las leyes laborales y proteger los derechos laborales en el proceso. Garantizándose así la capacidad de establecer un equilibrio legal normativo entre la flexibilidad y la protección de los trabajadores que se revela como clave para asegurar el desarrollo empresarial en la región.

Referencias bibliográficas

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia - Colombia* [Tesis de grado, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional - Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/14436>
- Aguilar, C., Jumba, S. y Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral* [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional - Universidad ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/2394>
- Barrionuevo, J. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223–234. <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106>
- Bermúdez, D. y Pangol, A. (2021). El Teletrabajo en el Ecuador. *Visionario Digital*, 5(4), 21-29. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1875>
- Campoverde, S. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150–158. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/512>
- Carrizosa, E. (2022). La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 162–179. <https://doi.org/10.12961/apr.2022.25.02.08>
- Castillo, M. y Pangol, A. (2022). El teletrabajo como nueva alternativa laboral a la luz del sistema colombiano- ecuatoriano. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 196-213. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3472/html>
- Cifuentes, D. y Londoño, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi Revista de Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(1), 12–20. <https://doi.org/10.15649/2346030x.749>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Teseo. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5402197>
- Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 43, 175-201. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7572660.pdf>
- Esquerda, M. (2021). Ventajas, inconvenientes y aspectos éticos del teletrabajo. *FMC - Formación Médica Continuada En Atención Primaria*, 28(4), 207–209. <https://doi.org/10.1016/j.fmc.2020.09.004>
- Fernández, L. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. *Legem*, 5(1), 23–51. <https://doi.org/10.15648/legem.1.2019.2331>
- Forero, L., Rodríguez, P., Ruiz, L., Saavedra, L. y Palencia, F. (2021). El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura (*Teleworking and Working at Home in Times of Pandemic and Its Implications for Health and Productivity: A Narrative Review of the Literature*). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3831621>
- García, M., Silva, C., Salazar, J. y Gavilánez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 165-178 <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/28068276015.pdf>

- Giuzio, G. y Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), 408-426. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/958
- Gómez, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232-239. <https://doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.01>
- Gómez, C. (2020). *El Teletrabajo, un estudio comparado*. Instituto Belisario Domínguez, senado de la república. <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/5018>
- Morales, D. y Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista ERUDITUS*, 1(2), 53-70. <https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- Montero, B., Vasconcelos, K. y Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación Y Salud: RCyS*, 10(2), 109-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>
- Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 27-46. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Peralta, Á., Allá, A., Flores, C. y Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402204>
- Pintado, H. y López, D. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 167-177. <https://doi.org/10.62452/0qmp7796>
- Ramírez, F. y Zwerg, A. (2012). Metodología de la investigación: Más que una receta. *AD-minister*, (20), 91-111. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/1344>
- Rosales, C., García, S. y Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 11(4), 106-117. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1279>
- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de La Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
- Sánchez, M. (2021). La innovación tecnológica y el teletrabajo: un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador). *Revista Latinoamericana de Antropología Del Trabajo*, 5(10), 1-17. <https://www.redalyc.org/journal/6680/668070945008/html/>
- Suárez, L. (2020). Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46386>
- Valero, I. y Riaño, M. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33. <https://doi.org/10.12961/apr.2020.23.01.03>
- Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Bolentín De Coyuntura*, (22), 20-23. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>