

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Derecho

Trabajo de integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada

Título

Análisis jurídico de la evolución del derecho laboral en el Ecuador frente a la digitalización y el teletrabajo desde el año 2020 hasta el año 2024.

Autora:

Carol Allison Santana Ruiz

Tutor

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda – Ecuador

2025

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

En mi calidad de Tutor/A del Trabajo de Integración Curricular, presentado por Carol Allison Santana Ruiz, para optar por Título de Abogada; cuyo título es "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR FRENTE A LA DIGITALIZACIÓN Y EL TELETRABAJO DESDE EL AÑO 2020 HASTA EL AÑO 2024." : , considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.



Dr. Luis Alfonso Bomilla Alarcón
TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, Carol Allison Santana Ruiz portadora de la cédula No 1805453006 egresada de la carrera de derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR FRENTE A LA DIGITALIZACIÓN Y EL TELETRABAJO DESDE EL AÑO 2020 HASTA EL AÑO 2024.”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.



Carol Allison Santana Ruiz

AUTOR

20250201002P01150

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: CAROL ALLISON SANTANA RUIZ
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes nueve de septiembre de dos mil veinticinco, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Carol Allison Santana Ruiz, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en la parroquia Huachi Lorcto, cantón Ambato, provincia de Tungurahua y de tránsito por este lugar, con celular número: cero nueve ocho tres cero seis seis seis cinco siete, correo electrónico: carol.santana.ruiz@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agregó a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Trabajo de Investigación, titulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR FRENTE A LA DIGITALIZACIÓN Y EL TELETRABAJO DESDE EL AÑO 2020 HASTA EL AÑO 2024."; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.



Carol Allison Santana Ruiz
C.C. 1805453006



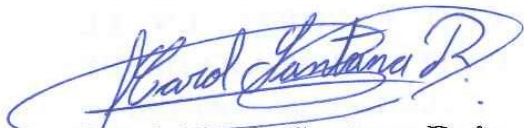
DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, Carol Allison Santana Ruiz portadora de la cédula No 1805453006 egresada de la carrera de derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR FRENTE A LA DIGITALIZACIÓN Y EL TELETRABAJO DESDE EL AÑO 2020 HASTA EL AÑO 2024.", ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.




Carol Allison Santana Ruiz

AUTOR

Entregó ante mi y en fe de ello
confiero ésta ...Primera..... copia
certificada, firmada y sellada en ^{zfs}
Guaranda, ...09 de Septiembre... del 2025


Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



INFORME DE TURNITIN


PARA: Carol Allison Santana Ruiz

DE: Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

ASUNTO: Informe de TURNITIN

FECHA: 02 de Julio de 2025

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Desarrollo Educativo titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR FRENTE A LA DIGITALIZACIÓN Y EL TELETRABAJO DESDE EL AÑO 2020 HASTA EL AÑO 2024.”**, elaborado por la señorita **CAROL ALLISON SANTANA RUIZ**, bajo mi dirección, previa a la obtención del título de **ABOGADA**, la misma que cumple con los componentes que exige la reglamentación de Posgrado de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta TURNITIN, el cual avala los niveles del 4% de similitud y el 96% de originalidad del trabajo investigativo.

 Página 2 of 58 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:cid::3117:471315164

4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Trabajos entregados
- Fuentes de Internet

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

0%	 Fuentes de Internet
4%	 Publicaciones
0%	 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no necesariamente indica un problema. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Atentamente,


Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

TUTOR DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Carol Allison Santana Ruiz, portador de la Cédula de Identidad No 1805453006, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Análisis jurídico de la evolución del derecho laboral en el Ecuador frente a la digitalización y el teletrabajo desde el año 2020 hasta el año 2024**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Carol Allison Santana Ruiz

Autora

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación principalmente a mis padres porque son pilares fundamentales en mi vida, quienes me han brindado su apoyo incondicional a lo largo de mi desarrollo personal y académico, por enseñarme los valores que formaron la persona que ahora soy; a mi padre Jimmy Santana Fiallos, por ser un padre ejemplar que me crió con mucho amor y aprendizajes; a mi madre Rosa Ruiz Narváez, por recordarme constantemente mi capacidad y alentarme a seguir adelante siempre. A mi abuelita de corazón, Aida Pérez, que se encuentra en el cielo observando que cumpliré la promesa, quien me ayudó con sus palabras y me cuidó con amor, siempre llevaré en mi corazón. A mis abuelitos, Mariano Santana, Carmen Narváez y Enrique Ruiz quienes se encuentran en el cielo, pero fueron y son un ejemplo de vida para mí, de perseverancia y trabajo constante para conseguir nuestros objetivos. A mi mejor amiga Sofía Viscaino, por ser una persona incondicional y como una hermana para mí, quien a lo largo de mi paso por el alma mater siempre me brindó sus palabras de motivación en los momentos más difíciles para poder levantarme y continuar llevando a cabo mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por brindarme grandes oportunidades dentro del desarrollo de la vida universitaria. De igual forma, agradezco de todo corazón a mi tutor de tesis, al Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón por su apoyo incondicional y ser un excelente guía para mi trabajo de titulación, además por ser un excelente ser humano, extraordinario profesor y profesional que siempre ha estado pendiente de sus estudiantes y que inspira con su ejemplo y nos motiva a apasionarnos a las cátedras de la carrera quien con cada una de sus clases impartidas nos fomentó a amar la carrera de Derecho. También, agradezco a la Dra. Didian González Alberteris por ser una estupenda profesora, por su carisma que nos brindaba en cada clase y por hacernos conocer una rama innovadora del derecho. Además, este trabajo de investigación no hubiera sido posible sin la ayuda de mis amigos de facultad Melissa, Grazzia y Adrián quienes nos hemos acompañado mutuamente en el camino apoyándonos a no desmayar y continuar en las adversidades; y mis familiares que me han ayudado a la recopilación de datos para mi investigación que fue fundamental para soportar mi trabajo de titulación, además de darme su apoyo emocional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	VI
TÍTULO	1
1.2. Introducción	5
Capítulo I	7
1.3. Planteamiento del Problema	7
1.4. Formulación del Problema.....	7
1.5. Hipótesis (Supuesto).....	7
1.6. Variables	7
1.6.1. Variable Independiente	7
1.6.2. Variable Dependiente	8
1.7. Objetivos.....	8
1.7.1. Objetivo General.....	8
1.7.2. Objetivos Específicos	8
Justificación	9
Capítulo II – Marco Teórico	10
Marco Teórico.....	10
Unidad 1: Antecedentes históricos del Derecho Laboral en Ecuador	10
1.1 Origen y desarrollo del Derecho Laboral en Ecuador	10
1.1.1 Principales reformas laborales en el siglo XXI.	11
1.1.2 El impacto del desarrollo tecnológico en las relaciones laborales ecuatorianas ..	12
1.2 Marco normativo del Derecho Laboral ecuatoriano	13
1.2.1 Constitución de 2008 y principios laborales fundamentales	13
1.2.2 Código del Trabajo y sus reformas recientes	13
1.2.3 Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores	14
1.3 Modernización del Derecho Laboral y nuevas tendencias	15
1. 3.1 Flexibilización laboral y su impacto en el empleo	15
1.3.2 Rol del Ministerio del Trabajo en la regulación del empleo	16
1.3.3 Políticas de protección al trabajador en la era digital.....	17

1.4	Impacto de la pandemia en el mercado laboral ecuatoriano	18
1.4.1	El incremento durante la pandemia del teletrabajo en Ecuador.	18
1.4.2	Modificaciones normativas emergentes por la COVID-19	19
1.4.3	Desafíos y oportunidades para el empleo remoto.....	21
Unidad 2: Digitalización del trabajo y transformación laboral.....		22
2.1	Concepto y características de la digitalización laboral	23
2.1.1	Automatización y su impacto en la empleabilidad	23
2.1.2	Desafíos legales ante la digitalización del trabajo	24
2.2	Teletrabajo en Ecuador	25
2.2.1	Regulación y definiciones del teletrabajo encontradas en el Código del Trabajo 25	
2.2.2	Condiciones laborales del teletrabajo en Ecuador	26
2.2.3	Comparación del teletrabajo en Ecuador con otros países de la región.....	27
2.3	Protección de los derechos laborales en entornos digitales	27
2.3.1	Derecho a la desconexión digital	28
2.3.2	Regulación de la jornada laboral en el teletrabajo	29
2.3.3	Protección de datos personales y privacidad del trabajador	30
2.4	Desafíos y perspectivas del trabajo digital	31
2.4.1	Brecha digital y acceso al teletrabajo	32
2.4.2	Regulación de las plataformas digitales.....	32
2.4.3	Futuro en la era digital del Derecho Laboral	33
2.4.4	Reformas laborales sobre teletrabajo en el período 2020-2024.....	34
2.4.5	Regulación de herramientas digitales en el trabajo remoto	35
2.5	Marco Histórico	35
2.6	Marco Legal	37
Capítulo III - Metodología.....		38
Método de la Investigación.....		38
3.1	Tipo de Investigación (metodología).....	38
3.2	Técnicas e instrumentos de investigación.....	39
3.3	Criterio de inclusión y criterio de exclusión	39
3.4	Población y muestra.....	39
3.5	Localización geográfica del estudio	40
Capitulo IV – Resultados y discusión.....		41

4.1	Resultados	41
4.2	Discusión	50
Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones		52
5.1	Conclusiones	52
5.2	Recomendaciones	53
Bibliografía		54
Anexos		56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	41
Tabla 2	42
Tabla 3	42
Tabla 4	43
Tabla 5	44
Tabla 6	45
Tabla 7	46
Tabla 8	47
Tabla 9	48
Tabla 10	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1	41
Ilustración 2	42
Ilustración 3	43
Ilustración 4	44
Ilustración 5	45
Ilustración 6	46
Ilustración 7	47
Ilustración 8	48
Ilustración 9	49
Ilustración 10	50

TÍTULO

“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR FRENTE A LA DIGITALIZACIÓN Y EL TELETRABAJO DESDE EL AÑO 2020 HASTA EL AÑO 2024.”

1.1. Resumen – abstract

Resumen

El objetivo de este proyecto de investigación cuyo título es “Análisis jurídico de la evolución del Derecho Laboral en el Ecuador frente a la digitalización y el teletrabajo desde el año 2020 hasta el año 2024” es estudiar de forma considerable de qué manera la transformación digital y el teletrabajo han influido en la ejecución de actividades laborales y en la normativa legal ecuatoriana dada a partir de la pandemia y confinamiento que vivimos hace años atrás, misma que obligó a los gobiernos de todos los países a implementar por necesidad la cultura del teletrabajo o trabajo a distancia. Esto mostró el inmaduro sistema de la normativa jurídica laboral en el Ecuador, ya que la poca regulación del trabajo digital conllevaba que en muchos casos no se respeten los derechos laborales de cada uno de los trabajadores.

La investigación comienza con una revisión histórica del Derecho Laboral en el Ecuador, desde sus inicios desde el siglo XIX hasta sus reformas constitucionales y legislativas más recientes. Se perciben los profundos cambios que la aparición de la crisis sanitaria provocó, hasta llegar a la Ley de Apoyo Humanitario o acuerdos ministeriales sobre teletrabajo. Estas redujeron las posibilidades de obtener una continuidad laboral, pero dejaban sin respuesta las temáticas sobre desconexión digital, jornada laboral a distancia, protección de datos personales, seguridad social, derechos colectivos del trabajo y condiciones dignas de trabajar desde casa.

La razón de ser de la investigación reside en la necesidad más que urgente de poder valorar si el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha logrado adecuarse al nuevo contexto laboral digital, y en caso de que haya llegado a conseguirlo, si el mismo garantiza satisfactoriamente evitando cualquier tipo de discriminación y la plena vigencia de los derechos fundamentales de todas aquellas personas que desarrollen su actividad laboral bajo las distintas formas o modalidades digitales que a esta última se asocian. Por consiguiente, este estudio aspira a coadyuvar para formular propuestas que refuercen la normatividad actual existente, así como también a generar un espacio que contemple de una

forma más justa y más contemporánea la materia de regulación del teletrabajo y de las formas digitales que le son atribuibles.

En este trabajo se aplicó la metodología mixta, con un enfoque dogmático-jurídico, histórico-lógico y comparativo. Se aplicó métodos de investigación: revisión de documentos, revisión normativa, análisis de doctrina, y realización de encuestas a una muestra de trabajadores que ejecutan su labor mediante la utilización de herramientas digitales, tanto del sector público como del sector privado. Se prevé como resultado la obtención de un diagnóstico certero acerca de la situación actual del teletrabajo y de la digitalización laboral en Ecuador, la identificación de los vacíos normativos con respecto a alguna forma de trabajo digital y la configuración de recomendaciones jurídicas viables que garanticen el cumplimiento de condiciones laborales justas, actuales e inclusivas; y se espera poder aportar a la normatividad que debe acompañar el proceso de transformación digital, siempre en beneficio de los derechos laborales y, por supuesto, que permita la transición hacia el futuro del trabajo en el país de una manera sostenible.

Abstract

The objective of this research project, entitled "Legal Analysis of the Evolution of Labor Law in Ecuador in the Face of Digitalization and Teleworking from 2020 to 2024," is to significantly study how digital transformation and teleworking have influenced the execution of work activities and Ecuadorian legal regulations since the pandemic and lockdown we experienced years ago, which forced governments across the country to implement a culture of teleworking or remote work out of necessity. This revealed the immature system of labor law in Ecuador, as the limited regulation of digital work meant that, in many cases, the labor rights of individual workers were not respected.

The research begins with a historical review of labor law in Ecuador, from its beginnings in the 19th century to its most recent constitutional and legislative reforms. The profound changes brought about by the onset of the health crisis are evident, leading to the adoption of the Humanitarian Support Law and ministerial agreements on teleworking. These reduced the chances of obtaining job continuity, but left unanswered questions about

digital disconnection, remote work hours, personal data protection, social security, collective labor rights, and decent working conditions from home.

The rationale for this research lies in the urgent need to assess whether the Ecuadorian legal system has managed to adapt to the new digital labor context, and if so, whether it successfully guarantees, while avoiding any type of discrimination and the full observance of the fundamental rights of all those who carry out their work under the various digital forms or modalities associated with it. Therefore, this study aims to contribute to the formulation of proposals to strengthen current regulations, as well as to generate a space that more fairly and more contemporarily addresses the regulation of teleworking and the digital forms attributable to it.

This work applied qualitative methodology, with a dogmatic-legal, historical-logical, and comparative approach. Research methods were applied: document review, regulatory review, doctrinal analysis, and surveys conducted with a sample of workers who perform their jobs using digital tools, both in the public and private sectors. The expected outcome is an accurate diagnosis of the current situation of teleworking and the digitalization of the labor market in Ecuador, the identification of regulatory gaps regarding some forms of digital work, and the development of viable legal recommendations that guarantee compliance with fair, current, and inclusive working conditions. The aim is to contribute to the regulations that must accompany the digital transformation process, always benefiting labor rights and, of course, enabling a sustainable transition to the future of work in the country.

1.2. Introducción

El Derecho del Trabajo encuentra sus raíces en la Revolución Industrial, un proceso histórico que trajo consigo un impulso notable al crecimiento económico, pero que también generó profundas desigualdades sociales. En esta etapa, aunque se hablaba de libertad contractual y autonomía de la voluntad, en la práctica, era el empleador quien imponía las condiciones laborales, muchas veces en contextos precarios e injustos. Esta situación provocó la necesidad de establecer normas jurídicas que protegieran al trabajador, dando paso al nacimiento de una legislación laboral específica. Así se fueron construyendo, poco a poco, los llamados derechos sociales, que más adelante formarían una nueva rama del Derecho: el Derecho del Trabajo. Para el año 1940, se consolida una corriente doctrinaria que se considera el fundamento del Derecho Laboral moderno.

En el ámbito internacional, el 28 de abril de 1919, con la creación de la Sociedad de Naciones, se impulsa el Tratado de Versalles, que da origen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta institución se convierte en un pilar clave en la defensa de los derechos laborales, promoviendo condiciones dignas para los trabajadores del mundo. Desde ese momento, las normas laborales comienzan a internacionalizarse y se extienden por diversas regiones. En América Latina, la legislación laboral avanza incluso más rápidamente que en Europa, donde hasta ese entonces la protección se centraba mayormente en el trabajo manual de las grandes industrias.

En Ecuador, el reconocimiento jurídico del trabajo se remonta a la Constitución de 1835, donde se estableció el principio de la libre prestación de servicios. Esto significaba que las personas eran libres de escoger con quién trabajar, siempre que no contravinieran la ley. Posteriormente, durante el gobierno de Juan José Flores y con la Constitución de 1843 llamada “La Carta de la Esclavitud” surgieron tensiones sociales por el intento de prolongar su mandato. Más adelante, en 1852, durante la presidencia de José María Urbina, se abolió oficialmente la esclavitud en Ecuador, marcando un avance significativo en materia de derechos humanos.

Sin embargo, la lucha por condiciones laborales dignas continuó. En 1922, el país vivía una crisis social y económica, lo que llevó a los trabajadores de Guayaquil a organizar una gran huelga el 15 de noviembre, influenciados también por el primer Congreso de

Trabajadores del Ecuador. Esta protesta fue brutalmente reprimida, pero también fue el punto de partida para la consolidación de un fuerte movimiento obrero. Esto dio paso a la Revolución Juliana en 1925, que introdujo leyes importantes sobre contratación, salario, jornadas de trabajo y derechos sindicales, estableciendo así los fundamentos del Derecho Laboral en Ecuador.

Durante este periodo también se creó un sistema de seguridad social —la “caja de atenciones”— destinado a brindar beneficios como jubilación, montepío civil y fondo mortuario a servidores públicos, civiles y militares. En 1924, Ecuador se integra a la OIT, firmando diversos convenios internacionales sobre temas como desempleo, trabajo forzoso, salud ocupacional y protección de mujeres trabajadoras.

Más adelante, en 1977, una nueva Constitución reafirma principios y garantías laborales fundamentales, incluyendo el crédito privilegiado de las deudas del empleador a favor del trabajador, fortaleciendo aún más los derechos de este último.

Finalmente, con el avance de la tecnología y los nuevos modelos de trabajo, el autor Gámez Batioja (2016) destaca que en Ecuador la primera normativa relacionada con el uso de tecnologías de la información en el ámbito laboral aparece en el año 2016. Esta normativa reguló el teletrabajo para las entidades del sector privado, marcando un punto de inflexión en la modernización del Derecho del Trabajo ecuatoriano y adaptándolo a las nuevas realidades digitales.

Mina Quiñonez, T (2022) hace alusión a que con la aparición del Covid -19 y la pandemia que afectó el mundo entero, dado el confinamiento de la población el trabajo digital, se convirtió en una necesidad imperiosa no solo para las entidades del sector privado sino también para las del sector público. Es por ello que en el año 2020 el ministerio de trabajo emite nuevas regulaciones en relación al teletrabajo, pero esta vez normando también las actividades del sector público.

Pintado Lazo, H (2022) menciona que es a partir de estos acontecimientos en donde evidenciamos el gran desarrollo del trabajo digital y en base también a los grandes avances tecnológicos en el ámbito informático y digital.

Capítulo I

1.3. Planteamiento del Problema

El Código de trabajo vigente, al ser creado desde el año 1938 y únicamente habiendo atravesado por distintas reformas a lo largo del tiempo, no contiene normativa que regule el teletrabajo, ni la digitalización del trabajo. Esto representa una problemática para nuestra sociedad actual, puesto que, las normas deben evolucionar a medida que se creen nuevas necesidades en la población, habiendo notado esta urgente necesidad de innovar el Código del Trabajo a partir de la pandemia y que gran parte de los trabajadores debieron adaptarse a esta modalidad de trabajo. Si bien es cierto, existen hasta el momento cuatro acuerdos ministeriales expedidos con relación a esta temática, sin embargo, los mismos no abarcan en su totalidad todos los aspectos que deben estar establecidos para no tener posibilidad de vulnerar los derechos de los trabajadores por considerar vacíos legales.

1.4. Formulación del Problema

¿Es posible regular de una manera eficiente el teletrabajo en el Ecuador, dentro del marco normativo actual, sin necesidad de una reforma integral al Código del Trabajo?

1.5. Hipótesis (Supuesto)

¿La regulación del teletrabajo en el Ecuador dentro del marco normativo actual debido a la falta de una reforma integral al Código del Trabajo, genera vacíos legales que pueden vulnerar los derechos de los trabajadores?

1.6. Variables

1.6.1. Variable Independiente

Marco normativo actual sin reforma integral al Código del Trabajo.

1.6.2. Variable Dependiente

Eficiencia en la regulación del teletrabajo en Ecuador.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Analizar la evolución del Derecho Laboral en el Ecuador con respecto a la Digitalización e el Teletrabajo, reconociendo los posibles vacíos legales en el marco normativo que pueden permitir la vulneración de los derechos de los trabajadores para determinar si es necesaria una reforma integral al Código de Trabajo.

1.7.2. Objetivos Específicos

1.- Examinar cómo la tecnología e innovaciones actuales han influido en el sistema de empleo en el Ecuador, identificando las nuevas oportunidades laborales, así como los sectores que han tenido que digitalizar su trabajo.

2. - Investigar el marco regulatorio laboral ecuatoriano con respecto al Teletrabajo y la Digitalización del trabajo.

3.- Proponer recomendaciones para cubrir los vacíos encontrados en la normativa laboral vigente, buscando que los trabajadores puedan contar con un acceso efectivo a la justicia.

Justificación

A partir de la pandemia del año 2020 surgió la necesidad de implementar el teletrabajo, y a raíz de esto también se implementó la digitalización del trabajo en varias funciones que cumplen los trabajadores. Dado que desde entonces el teletrabajo se consagra como una herramienta fundamental e indispensable que ha continuado hasta la actualidad, incluso después que se retomó la actividad presencial se ha notado una necesidad de analizar la normativa vigente con respecto al teletrabajo y a la digitalización del trabajo puesto que hasta la presente fecha existen cuatro acuerdos ministeriales concordantes al tema sin embargo los mismos no regulan con total claridad o de manera completa el teletrabajo, por lo cual, abre paso posiblemente a que los derechos de los trabajadores sean perjudicados o vulnerados.

En tal sentido, analizar jurídicamente la normativa aplicable al teletrabajo, así como a la digitalización del teletrabajo se constituye en algo imprescindible puesto que se determinará lo que ya está regulado y se encontrará la posible falta de normativa para tener una noción puntual de los vacíos legales que existen para poder brindar propuestas a los aspectos de ley que se deben cubrir.

Finalmente, con la investigación realizada se consolidarán conocimientos de suma importancia en la materia de Derecho Laboral puesto que el teletrabajo y la digitalización del trabajo, a futuro continuará en auge dado que la transformación en el mundo tecnológico cada día avanza y representa una nueva forma de crear nuevas fuentes de trabajo y por ende nuevas maneras de crecimiento financiero para los trabajadores que están dispuestos a adaptarse a la evolución del trabajo.

Capítulo II – Marco Teórico

Marco Teórico

Unidad 1: Antecedentes históricos del Derecho Laboral en Ecuador

1.1 Origen y desarrollo del Derecho Laboral en Ecuador

El Derecho Laboral en Ecuador tiene sus raíces en el contexto histórico de luchas sociales y transformaciones económicas que marcaron la relación entre empleadores y trabajadores. Antes de la consolidación de una legislación laboral formal, las condiciones de trabajo en el país estaban caracterizadas por la explotación, largas jornadas laborales y la ausencia de derechos para los trabajadores.

Durante el siglo XIX y principios del siglo XX, Ecuador tenía una economía predominantemente agraria, donde los trabajadores de haciendas y plantaciones eran sometidos a condiciones precarias. La figura de la “concertaje” y la “huasipungo” reflejaba la servidumbre de indígenas y campesinos frente a los terratenientes.

La Revolución Liberal de 1895, liderada por Eloy Alfaro, presentó ciertas alteraciones progresivas, pero no logró solidificar una estructura legal firme para la protección de los trabajadores.

En la década de 1920, los sindicatos de trabajo iniciales en Ecuador se fortalecieron, impulsados por las ideologías socialistas y anarquistas del período. Las protestas y las huelgas de los trabajadores fueron esenciales para resaltar la necesidad de las protecciones de la fuerza laboral.

El inicio de los estatutos laborales ecuatorianos comenzó con la Constitución de 1929, que consagró los días laborales de ocho horas, prohibiendo el trabajo juvenil y salvaguardar a los empleados contra la terminación injustificada. Este progreso surgió de los esfuerzos de negociación colectiva y las transformaciones sociales en varios países latinoamericanos después de la Guerra Mundial. En 1938, Ecuador promulgó su regulación laboral inicial, un desarrollo significativo en el establecimiento de privilegios laborales.

Esta legislación estableció el deber de los acuerdos de empleo, las normas para la protección ocupacional y para el establecimiento de organismos para la solución de disputas de trabajadores.

En los últimos tiempos, las regulaciones ecuatorianas sobre el trabajo han necesitado evolucionar en respuesta a las transformaciones tecnológicas y económicas. El brote Covid-19 hizo que el trabajo desde el hogar fuera más rápido, y se agregaron nuevas reglas a las leyes laborales al respecto. El tema se centra en la necesidad de nuevas reglas para salvaguardar a los empleados del impacto de los avances de maquinaria y el aumento de las plataformas de trabajo en línea. La génesis de los estatutos de empleo en Ecuador indica la progresión de la cultura y el esfuerzo continuo para asegurar circunstancias equitativas para los trabajadores en medio de la transformación continua.

1.1.1 Principales reformas laborales en el siglo XXI.

Desde la última parte del siglo XX, la legislación laboral ecuatoriana ha sufrido numerosas enmiendas destinadas a mejorar el bienestar de los empleados y adaptarse a las evoluciones económicas y tecnológicas. Para garantizar la seguridad laboral, apoyar el bienestar social y supervisar los arreglos de trabajo modernos, se han recomendado estas alteraciones. La Administración de Crecimiento Velasco aumentó los grupos laborales y alentó las estrategias de seguridad laboral. Más tarde, en los años 70, el estado aumentó los derechos de trabajo, mejorando las salvaguardas sociales y la estabilidad del trabajo debido a la influencia del auge del petróleo.

Una de las reformas más significativas ocurrió con la Constitución de 2008, Ecuador reafirmó los principios de progresividad de los derechos laborales, la prohibición de la tercerización laboral, la protección contra el despido intempestivo, el derecho a la estabilidad en el trabajo y la obligatoriedad del seguro social para todos los trabajadores. Además, se reconoció el derecho a un trabajo digno y estable, alineado con los principios de justicia social. En 2015, el Código del Trabajo fue reformado mediante la Ley de Justicia Laboral, la cual eliminó los contratos de trabajo por horas y fortaleció los derechos de los empleados públicos y privados. En 2020, debido a la crisis sanitaria, el gobierno implementó la Ley de Apoyo Humanitario, que reguló el teletrabajo y permitió acuerdos

laborales emergentes para preservar el empleo. Esta regulación modifica los horarios y compensaciones de trabajo provisional, adaptando los ajustes de la fuerza laboral al escenario actual evolucionado.

1.1.2 El impacto del desarrollo tecnológico en las relaciones laborales ecuatorianas

Los avances tecnológicos han cambiado sustancialmente e intrincadamente las relaciones laborales ecuatorianas, provocando modificaciones profundas a la naturaleza del empleo, la estructuración de la placa de trabajo y la gobernanza de los derechos laborales. La tecnología aumentó la automatización, los intercambios rápidos y las nuevas posibilidades de empleo, al tiempo que plantea problemas relacionados con la seguridad y la seguridad de la ocupación. relata el papel transformador del trabajo desde el hogar o el teletrabajo, que se ha expandido notablemente desde el inicio de la emergencia sanitaria. Numerosas empresas han adoptado este enfoque, proporcionando a los trabajadores más flexibilidad mientras plantean problemas como horas de trabajo, derechos de desconexión digital y gestión del rendimiento.

Las plataformas digitales, ejemplificadas por las aplicaciones de transporte y entrega, también han fomentado nuevas formas de trabajo independiente. Uno de los cambios más significativos ha sido la expansión del teletrabajo, especialmente tras la crisis sanitaria que altero el orden de la sociedad dando como resultado también de las modalidades de trabajo por lo que muchas empresas adoptaron la nueva modalidad, lo que ha permitido una mayor flexibilidad para los trabajadores, pero también ha generado preocupaciones sobre los temas anteriormente mencionados.

Asimismo, la aparición de las plataformas digitales de empleo, como aplicaciones de transporte y entrega de productos, ha impulsado nuevas formas de trabajo autónomo. Sin embargo, estos trabajadores enfrentan dificultades para acceder a beneficios sociales y estabilidad laboral, ya que la legislación ecuatoriana aún no ha regulado completamente este tipo de empleo. Por otro lado, la automatización y la inteligencia artificial están reemplazando ciertas tareas, lo que genera el riesgo de desempleo en sectores tradicionales.

Esto ha llevado a la necesidad de fortalecer la capacitación en competencias digitales y reestructurar el mercado laboral.

En este contexto, el Estado ecuatoriano enfrenta el reto de actualizar su normativa para garantizar que el desarrollo tecnológico beneficie tanto a empleadores como a trabajadores, sin vulnerar derechos laborales fundamentales.

1.2 Marco normativo del Derecho Laboral ecuatoriano

1.2.1 Constitución de 2008 y principios laborales fundamentales

La Constitución de 2008 supuso un punto de inflexión en el campo del Derecho laboral en el Ecuador, ya que incorporó a ese capítulo, principios que garantizan la protección de los trabajadores y promueven condiciones laborales dignas. Uno de los principios más importantes consiste en reconocer al trabajo como un derecho y un deber social, que permite asegurar que las relaciones laborales se sustenten en la justicia y en la equidad. Un principio fundamental como lo es el de la progresividad de los derechos laborales que impide que pueda revertir la limitación de las garantías existentes. A la par, se consagra la prohibición de la tercerización laboral, garantizando así que los trabajadores tengan una relación directa con sus empleadores. Todos los derechos laborales se consideran básicos garantizándose la inamovilidad en el empleo, el acceso universal a la seguridad social y una remuneración justa. Se establece que los derechos son imprescriptibles y no se vulnera la libertad sindical. Estos principios han servido de base para las reformas laborales posteriores, éstas orientadas a ampliar la protección y el bienestar de los trabajadores en el Ecuador.

1.2.2 Código del Trabajo y sus reformas recientes

La Constitución de 2008 marcó un giro notable en el ámbito del Derecho Laboral en Ecuador, ya que sentó los fundamentos de principios que aseguran la protección de los trabajadores y que fomentan condiciones dignas de trabajo. Una de las cuestiones más significativas es la consideración del trabajo como un derecho y un deber social, que

permite que las relaciones laborales se basen en la justicia y en la equidad. Uno de los principios más relevantes es la progresividad de los derechos laborales, que asegura que no pueda haber un retroceso en las garantías ya establecidas. Se prohíbe de manera expresa la tercerización laboral, lo que permite a los trabajadores tener un vínculo directo con sus empleadores. La Constitución refuerza el derecho a la estabilidad en el empleo, el acceso a la seguridad social de manera universal, la obtención de una remuneración justa. Y establece que los derechos laborales son imprescriptibles, protegiendo la libertad sindical. Estos principios han sido una clave para las reformas laborales posteriores, las que todas van en la dirección de ir reforzando la protección y la dignidad de los trabajadores del Ecuador. Código del Trabajo y sus reformas más modernas Es el Código del Trabajo la norma que regula las relaciones laborales en el Ecuador. Desde el momento en que fue sancionado en 1938, ha sido reformado en varias ocasiones para poder adaptarse a proteger a los derechos de los trabajadores en modalidades emergentes, como el trabajo en plataformas digitales.

1.2.3 Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores

En Ecuador, la relación laboral se basa en un conjunto de derechos y obligaciones que tanto empleadores como trabajadores deben seguir, tal como lo establece la Constitución y el Código del Trabajo. Estos principios están diseñados para asegurar que las condiciones laborales sean justas y equilibradas. Derechos de los trabajadores: Los trabajadores tienen el derecho a recibir una remuneración justa, que esté en línea con el salario mínimo y las condiciones que marca la ley. Bajo esta premisa, Pintado Lazo, H., & López Moya, D. (2022) mencionan que la remuneración de un teletrabajador debe ser igual a las de un trabajador que labora dentro de las instalaciones del empleado siempre que cumpla con las mismas designaciones, incluso cuando las ejecute en un lugar externo a las instalaciones del empleador.

También tienen derecho a la seguridad social, asegurando acceso a salud y pensiones. Según Palacios González, M. (2017), dado que los trabajadores que laboran en modalidad de teletrabajo desempeñan las mismas funciones que un trabajador presencial deben gozar de los mismos derechos y garantías en lo concerniente a la seguridad social.

Además, gozan de estabilidad laboral y protección contra el despido intempestivo, salvo excepciones previstas en la normativa.

Otros derechos incluyen la jornada laboral máxima de ocho horas diarias, pago de horas extras, vacaciones anuales remuneradas y licencias por maternidad y paternidad. También pueden afiliarse a sindicatos, negociar colectivamente y recibir indemnizaciones en caso de terminación del contrato sin causa justificada. Los trabajadores deben cumplir con sus funciones de manera responsable, respetar el reglamento interno de la empresa y acatar las órdenes del empleador dentro del marco legal. También deben mantener la confidencialidad de la información empresarial y contribuir a un ambiente laboral armonioso.

Derechos y obligaciones de los empleadores. Los empleadores tienen derecho a dirigir la empresa y exigir el cumplimiento de labores, pero deben proporcionar condiciones de trabajo seguras, pagar salarios puntualmente y respetar los derechos laborales establecidos en la ley.

1.3 Modernización del Derecho Laboral y nuevas tendencias

1.3.1 Flexibilización laboral y su impacto en el empleo

La flexibilización laboral es una estrategia adoptada en distintos países, incluido Ecuador, con el objetivo de adaptar el mercado de trabajo a las necesidades cambiantes de la economía. Se refiere a la modificación de normas laborales para permitir mayor dinamismo en la contratación, jornada laboral y formas de remuneración.

En Ecuador, este concepto ha sido especialmente relevante en los últimos años, sobre todo con la aprobación de la Ley de Apoyo Humanitario (2020), que permitió nuevas modalidades contractuales, jornadas reducidas y el teletrabajo como respuesta a la crisis generada por la pandemia. Estas medidas ayudaron a evitar despidos masivos, pero también generaron debates sobre la posible precarización del empleo.

Uno de los efectos más importantes de la flexibilización del empleo es el aumento de la informalidad y la inestabilidad laboral, dado que una parte de los trabajadores podrían verse perjudicados por la falta de estabilidad contractual así como de beneficios. Pero

también podría ayudar a las empresas a contratar a nuevos trabajadores, así como también a ser más competitivas. Otro aspecto importante es el auge de las formas no estándar de empleo, como el trabajo de plataformas y el outsourcing. Si bien estos modelos de empleo pueden ayudar a abrir oportunidades, también conllevan retos también desde el punto de vista de la regulación de la seguridad social y los derechos laborales. Por lo tanto, la flexibilización del empleo puede ser una herramienta que ayude a desarrollar el empleo, aunque es fundamental implementarla de un modo compensado para que no se vean perjudicadas las condiciones laborales y también poder lograr la protección de los trabajadores. Es importante resaltar también que, en concordancia a lo manifestado por Páez, M (2020) debe establecerse un sistema de reportes que le permitan a la organización realizar un control de las actividades distantes de sus trabajadores para que de esta forma los empleadores también tengan constancia de las labores cumplidas por los trabajadores que realizan trabajo remoto.

1.3.2 Rol del Ministerio del Trabajo en la regulación del empleo

El Ministerio del Trabajo es la institución responsable de regular e inspeccionar la relación laboral en Ecuador. Su principal finalidad es hacer que se cumplan los derechos de los trabajadores y hacer que haya un equilibrio de derechos entre los empleadores y los empleados, cuidando así del desarrollo del mercado laboral en el país. Sus funciones más importantes son las de fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral fijada, mediante la cual se velará por el cumplimiento de las condiciones laborales, el salario, la seguridad social, la estabilidad en el empleo, etc.

Para esto realiza inspecciones, y en caso de incumplimiento aplica sanciones. Además, interviene en la mediación de los conflictos laborales que surgen entre ellos, facilitando la negociación entre empleadores y trabajadores con procedimientos de conciliación y arbitraje. Promueve, a su vez, el diálogo social para llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes el cual la regulación del teletrabajo y de nuevas formas de trabajo, ha fijado normas sobre derechos como la desconexión digital y la estabilidad en el empleo remoto.

Algunos ejemplos de él son la promoción de políticas que complementen la inserción laboral y la formación profesional de grupos de jóvenes, mujeres y grupos en situaciones de vulnerabilidad. En definitiva, desde el Ministerio del Trabajo se cumple la función reguladora del mercado de trabajo en el Ecuador, garantizando condiciones de trabajo justas y adecuando la regulación laboral a los cambios en el mercado de trabajo. Su labor es fundamental para resolver las tensiones entre el progreso de las empresas y la protección de los derechos de los trabajadores.

1.3.3 Políticas de protección al trabajador en la era digital

El progreso de la tecnología y la digitalización han modificado totalmente la escena del trabajo, generando nuevas opciones, pero también retos en materia de seguridad de los trabajadores. Resulta importante reiterar las palabras de Proaño, G. (2024) quien menciona que la digitalización del trabajo tiene gran dependencia a la preparación o capacidad de un país para tanto beneficiarse de la economía digital como de participar en la misma.

El gobierno ecuatoriano ha surgido con unas políticas de protección laboral para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en el marco de una nueva realidad digital. Una de las principales políticas es la regulación del teletrabajo, que se concretó mediante la Ley de Apoyo Humanitario (2020). Esta ley señala que los empleadores deberán garantizar condiciones de trabajo, entre las cuales puede destacarse la flexibilidad del horario, el derecho a la desconexión o la entrega de las herramientas de trabajo fundamentales para realizar las tareas necesarias. Otro de los tópicos importantes es la defensa de los trabajadores de las plataformas digitales (los servicios de transporte o los de entrega a domicilio). Se encuentra en discusión la necesidad de regular su acceso a la seguridad social o a la estabilidad laboral, ya que muchos de ellos trabajan como trabajadores autónomos y no tienen los mismos derechos que un trabajador estándar.

Además, con respecto a capacitaciones en habilidades digitales se han impulsado programas para que los trabajadores puedan adaptarse a los cambios tecnológicos y mejorar sus oportunidades de empleo. El Ministerio del Trabajo también ha intensificado la

fiscalización para evitar abusos en entornos digitales, como la explotación laboral a distancia y el uso indebido de datos personales. Por lo tanto, la era digital requiere políticas laborales dinámicas que garanticen derechos, fomenten la estabilidad y se adapten a las nuevas formas de trabajo sin vulnerar la protección de los empleados.

1.4 Impacto de la pandemia en el mercado laboral ecuatoriano

1.4.1 El incremento durante la pandemia del teletrabajo en Ecuador.

La pandemia de COVID-19 generó cambios significativos en el mercado laboral ecuatoriano, impulsando el crecimiento acelerado del teletrabajo como una alternativa para garantizar la continuidad de las actividades económicas y reducir el riesgo de contagio. Tiscama, C. et al. (2022) menciona que se adoptó estos tipos de modalidad en primer lugar de forma parcial ante la emergencia sanitaria con un propósito claro que era salvaguardar la salud de los trabajadores y la integridad institucional.

Antes de la crisis sanitaria, esta modalidad era infrecuente en el país y no disponía de una normativa específica. Ante esta emergencia sanitaria, el Gobierno resolvió activar la Ley de Apoyo Humanitario (2020) a la que, haciendo uso de su potestad normativa, implementó pautas para aplicar la modalidad de teletrabajo, permitiendo que empresas y trabajadores supieran adaptarse a la nueva realidad. Esta normativa aseguraba que se realizara la jornada laboral, garantizara el derecho a la desconexión digital y obligara a los empleadores a proporcionar las herramientas necesarias para que los empleados pudieran realizar su trabajo; el teletrabajo trajo consigo ventajas como disminución de los costes operativos por parte de las empresas y aumentar la flexibilidad laboral de los trabajadores, pero también trajo inconvenientes tales como el aumento de la carga laboral, la dificultad para separar la vida privada de la vida laboral, y la falta de regulación en cuestiones como la seguridad social o a la supervisión del rendimiento laboral.

De acuerdo a lo manifestado por Almeida, O (2024), es necesario resolver este problema para que el trabajador que se encuentre desprotegido ya esté regulado el proceder en la normativa para que, en caso de existir cualquier riesgo del trabajo, de enfermedad profesional y accidente de trabajo tenga un sustento a su favor.

Con la reactivación económica, muchas empresas han optado por modelos híbridos que combinan el trabajo presencial y remoto. A futuro, el reto para el Estado ecuatoriano será fortalecer la legislación laboral para garantizar que el teletrabajo se mantenga como una opción viable sin afectar los derechos de los trabajadores.

De acuerdo al autor Cuvi, J (2022) también se pudo identificar que durante la pandemia no se dieron casos graves de accidentes laborales, pero sí, un incremento de enfermedades laborales por la excesiva carga laboral por lo que era imprescindible establecer el derecho a la desconexión digital para los teletrabajadores.

1.4.2 Modificaciones normativas emergentes por la COVID-19

La pandemia de COVID-19 trajo consigo desafíos sin precedentes a nivel global, obligando a los gobiernos de todo el mundo a implementar medidas excepcionales para hacer frente a los efectos de la crisis sanitaria y económica. Para Barrionuevo Núñez, J (2021) es necesario que la normativa especializada incluya límites y regulaciones a las nuevas modalidades de trabajo. Para esta circunstancia en Ecuador, se llevaron a cabo una serie de cambios normativos para adaptarse a las nuevas realidades laborales y proteger tanto a empleadores como a trabajadores. No cabe duda de que dichas reformas no sólo dan respuesta a la urgencia sanitaria, sino que han cambiado el marco normativo, de modo tal que dé respuesta para aumentar la resiliencia del sistema laboral en un contexto incierto.

La Ley de Apoyo Humanitario fue una de las primeras respuestas legales a la crisis, promulgándose en mayo de 2020, dado que la misma fue la normativa que introdujo una serie de reformas que modificaron el Código del Trabajo y otras normativas laborales a raíz del impacto en la pandemia y de sus efectos económicos. La principal finalidad fue garantizar la protección del empleo y mantener la estabilidad laboral a la vez que se ofrecía flexibilidad a las empresas para poder adecuarse a las condiciones excepcionales que había impuesto la crisis sanitaria. Una de las medidas más destacadas que se llevaron a cabo en virtud de la Ley de Apoyo Humanitario fue la flexibilidad de las jornadas laborales. Se introdujo la posibilidad de realizar jornadas laborales flexibles incluso en el caso de que las horas de trabajo fuesen a ser reducido por parte del empleador, sin que eso supusiese la suspensión del contrato o su despido. Por otra parte, también se posibilitó la posibilidad de

pactar convenios de ajuste temporal de los salarios y, incluso, se introdujo la posibilidad de la suspensión temporal de los contratos de trabajo y sin la pérdida de los derechos mínimos de los trabajadores, como el derecho a la seguridad social.

La emergencia sanitaria también contribuyó a acelerar la expansión del teletrabajo en Ecuador. Para regular el trabajo a distancia, que antes de la crisis, era aun algo muy incipiente en el país, el Ministerio del Trabajo expidió una sucesión de directrices y criterios para darle un formato legal al teletrabajo en las condiciones legales para los trabajadores presenciales, al mismo tiempo que la Ley de Apoyo Humanitario acentuó las previsiones sobre el teletrabajo, estableciendo que los empleadores tenían que otorgar las mismas condiciones a los teletrabajadores en comparación con los que estaban sujetos a los empleados presenciales.

El respeto de los tiempos de descanso, el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, además de quedar claro que el empleador era el responsable de facilitar los equipos necesarios para el trabajo remoto, cumpliendo de esta forma que los trabajadores pudiesen realizar sus tareas laborales de forma adecuada desde casa; entre otras medidas importantes, la posibilidad que se daba a ambos en la suspensión temporal de los contratos laborales conforme a acuerdo entre empleador y trabajador, siempre que los beneficios sociales se mantuviesen, como por ejemplo, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); cuestión que resultó especialmente valiosa dentro de sectores donde la demanda se vio notablemente reducida, como el turismo y la hostelería; así también el Estado ecuatoriano impulsó planes de medidas de apoyo a las empresas más perjudicadas por la crisis, entre las que figuraban la reprogramación de los pagos de impuestos y la posibilidad de acceder a créditos a tasas más favorables.

Estas decisiones fueron determinantes para evitar los despidos masivos, ayudando a mantener el empleo en un contexto de gran crisis económica. La crisis también demostró la importancia de respetar derechos laborales importantes, incluso en situaciones de emergencia. Las nuevas normativas incluyeron que se reforzaron las garantías de la seguridad y la salud en el trabajo, estableciendo que debían otorgarse todas las disposiciones para la implementación de medidas de prevención sanitaria, como la entrega

de la protección sanitaria necesaria, la desinfección de los espacios laborales y el seguimiento de protocolos de salud correspondiente a los trabajadores que debían encontrarse en el edificio laboral. En cuanto a los trabajadores informales, que constituyen una parte significativa de la fuerza laboral ecuatoriana, las políticas emergentes incluyeron el fortalecimiento de programas de apoyo social, como subsidios para trabajadores autónomos, pequeños comerciantes y aquellos sin acceso a beneficios. Aunque estas medidas no resolvieron completamente la problemática de la informalidad, ofrecieron un alivio temporal a un sector vulnerado por la crisis.

Si bien muchas de las modificaciones normativas emergentes fueron de carácter temporal, algunas de ellas podrían quedarse en el largo plazo. El teletrabajo, por ejemplo, se ha establecido como una opción flexible que tanto empleadores como empleados ven como algo positivo, y que podría seguir siendo regulada de forma permanente. En resumen, las reformas que surgieron a raíz de la COVID-19 en Ecuador intentaron encontrar un equilibrio entre la flexibilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores, enfrentando la crisis económica y sanitaria con un enfoque práctico.

1.4.3 Desafíos y oportunidades para el empleo remoto

La pandemia fue el punto clave que dejó un hondo eco en el mercado laboral ecuatoriano, y su efecto será determinante en el funcionamiento del mercado laboral próximamente. En el contexto de la postpandemia, nos hallamos frente a una suerte de mescolanza entre retos y oportunidades que nos toca abordar, para hacer una recuperación económica que sea inclusiva y sostenible. Uno de los principales retos es la recuperación de empleo en sectores que fueron muy golpeados, como el turismo y la hostelería, así como los servicios. Muchas empresas pequeñas y medianas tuvieron que prescindir de personal, de suerte que el desempleo y la informalidad aumentaron.

Para reintegrar a los trabajadores a la actividad laboral será necesario poner en marcha políticas públicas que apuesten por la reactivación económica y apoyarse en las empresas para que sean capaces de crear trabajo nuevo. Otro reto importante es la transición hacia el teletrabajo. Aunque esta modalidad se expandió de forma rápida y

notable durante el confinamiento, no todos los sectores y no todos los trabajadores tienen la infraestructura tecnológica necesaria. La brecha digital sigue siendo un impedimento para muchas personas y puede provocar desigualdades en el acceso al trabajo a distancia. No obstante, también presenta oportunidades en este nuevo contexto. La digitalización acelerada de ciertos sectores puede traducirse en nuevos puestos de trabajo en tecnologías digitales, comercio electrónico y plataformas digitales y eso podría generar trabajo para una nueva generación de trabajadores.

Por ejemplo, Nieves Andrade, M (2022) considera al teletrabajo como una importante herramienta para que permitiría obtener un trabajo digno a las personas con capacidades especiales por lo cual se fomenta un campo inclusivo que impediría la discriminación, sin embargo, en los estudios realizados por Traveled, H. (2007) se evidenció que el 10% de trabajadores opina que de todas formas incluso en la modalidad de teletrabajo se sentirían discriminados.

Por otra parte, de acuerdo a lo manifestado por Morales López, D (2020) la adopción del teletrabajo ha contribuido a maximizar la productividad al mismo tiempo que minimiza costos fijos (el más relevante, el transporte) y por lo cual resulta una mejoría con respecto al nivel de satisfacción por parte de los empleados. De esta forma nos hace concluir que la adopción del teletrabajo puede mejorar la calidad de vida laboral y permitir mayor flexibilidad.

Unidad 2: Digitalización del trabajo y transformación laboral

La manera de trabajar ha cambiado su forma por completo debido a la digitalización que ha sido principalmente impulsada hace cinco años; este fenómeno ha generado tanto oportunidades como retos para el trabajo, como el desarrollo del teletrabajo, las plataformas digitales, y nuevos modos de contratación, como el trabajo en plataformas digitales (Uber, Rappi, etc.). Todo esto significa también encontrar algunos vacíos legales y los desafíos a los efectos asegurar los derechos laborales tradicionales (la jornada, la estabilidad y la seguridad social). El Código del trabajo tiene limitaciones para regular estas nuevas dimensiones. Por eso, el Derecho Laboral tiene que ir adaptándose de poco a poco a los

cambios tecnológicos, sin olvidarse del trabajador. Esta es una oportunidad para incluir el derecho al trabajo digno en la era digital, es decir crear normas inclusivas y legitimadas.

2.1 Concepto y características de la digitalización laboral

El proceso de la digitalización laboral o el fenómeno de la digitalización laboral ha adquirido relevancia a partir de cuando no podíamos retomar la normalidad en las actividades a causa del confinamiento, recurriendo a la digitalización de las actividades laborales tradicionales mediante el uso de las tecnologías digitales (es decir: plataformas virtuales; herramientas de gestión según nube; inteligencia artificial; automatización de procesos; o comunicación a distancia), transformando no solo el trabajo (es decir: manera de trabajar) sino también el orden, la organización, la supervisión y la remuneración (o la paga) del trabajo. La digitalización laboral tiene una serie de características notorias o importantes; una de ellas cobra relevancia independientemente de las circunstancias sociales: la flexibilidad que permite a muchas personas poder trabajar en casa, hacer sus horarios más adaptables, o disminuir sus tiempos de desplazamiento. La interconectividad o la comunicación misma también es importante en tanto que es una de las cosas que permite que las trabajadoras, los trabajadores, los patronos y las clientas y los clientes puedan llegar a comunicarse en tiempo real sin importar el lugar en que se encuentren.

Adicionalmente, esta alternancia también ha contribuido a apariciones de nuevas formas de trabajo como el freelance, por proyectos o a través de plataformas digitales. Esa realidad, sin embargo, también plantea retos, como son la despersonalización en el trabajo, la saturación digital y la ausencia de una regulación adecuada para garantizar derechos muy importantes como el de la desconexión o la estabilidad del trabajo. Desde el punto de vista del Derecho, el trabajo digitalizado requiere repensar el Derecho del Trabajo a partir de la puesta en escena de esta nueva realidad, en la cual las fronteras entre lo que es tiempo de descanso y el trabajo son cada vez más delgadas. La digitalización del trabajo es, así, una oportunidad para la evolución, pero también una urgencia que invita a actualizar las leyes para salvaguardar la dignidad humana del trabajador.

2.1.1 Automatización y su impacto en la empleabilidad

La automatización es uno de los efectos más evidentes de la revolución tecnológica que estamos experimentando. Se trata de sustituir determinadas tareas humanas por máquinas, aplicaciones, o inteligencia artificial. Tal renovación busca mejorar la eficacia y el recorte de costes de las empresas, pero ha suscitado dudas sobre el impacto en las oportunidades laborales, más en países como Ecuador, donde buena parte del trabajo es manual o poco tecnificado. En muchos aspectos, la automatización ha generado escasez de trabajos que sean más repetitivos o en el área administrativa, sobre todo en los empleados con un tipo de formación técnica más escasa. Con todo, también ha generado nuevas ocupaciones en la programación, en la tecnología del mantenimiento de ordenadores o en el análisis de datos. Esto significa que el mercado laboral no está desapareciendo, sino transformándose rápidamente, lo cual exige que los trabajadores se capaciten constantemente.

El reto está en que no todos tienen acceso a esa formación o a los recursos tecnológicos necesarios. Por eso, como estudiante de Derecho, creo que el Estado, junto con empleadores y centros educativos, debe implementar políticas de transición justa, que protejan a los trabajadores más vulnerables y garanticen oportunidades reales de adaptación. La automatización no es enemiga del trabajo humano, pero sí nos obliga a redefinir el empleo con un enfoque más inclusivo, humano y preparado para el cambio.

2.1.2 Desafíos legales ante la digitalización del trabajo

La digitalización del trabajo ha traído avances importantes, pero también plantea retos legales complejos que el Derecho aún no logra cubrir del todo. Al migrar al entorno digital, muchas relaciones laborales escapan de los esquemas tradicionales establecidos por leyes como el Código del Trabajo ecuatoriano, generando vacíos normativos que afectan tanto a empleadores como a trabajadores. Uno de los principales desafíos es definir claramente la jornada laboral, ya que el trabajo remoto puede extenderse más allá del horario habitual, dificultando el control del tiempo trabajado y afectando el derecho al descanso. Otro reto importante es la protección de datos personales, ya que los trabajadores usan plataformas digitales donde su información puede quedar expuesta o ser mal utilizada.

Para Muy Pérez, E (2021) otro de los desafíos son los factores de riesgo que, si bien en el teletrabajo no se presentan en altos porcentajes el riesgo de accidentes laborales, si se manifiestan de mayor forma las cuestiones psicosociales, resumidos en ciertos aspectos como la autonomía, desarrollo profesional, las relaciones sociales, conciliación de la vida privada y laboral, el aislamiento.

Además, existe una creciente preocupación por la estabilidad laboral en entornos digitales, donde predominan contratos por servicios, trabajos temporales o incluso sin relación de dependencia formal, como ocurre con muchas plataformas digitales. Desde la perspectiva del Derecho, es urgente actualizar la normativa laboral para que responda a estas nuevas realidades. La ley debe garantizar que la tecnología esté al servicio del ser humano, protegiendo su dignidad, bienestar y derechos fundamentales en esta nueva era digital del trabajo.

2.2 Teletrabajo en Ecuador

Muchas personas, por primera vez, comenzaron a trabajar desde sus hogares a partir del confinamiento, lo que trajo consigo mayor flexibilidad, pero también desafíos como el aislamiento, la falta de equipos adecuados o la extensión de la jornada laboral. Aunque el país cuenta con una normativa básica sobre esta modalidad, aún existen vacíos legales que deben ser atendidos para garantizar derechos como la desconexión digital y la seguridad social. El reto ahora es consolidar un teletrabajo digno, equilibrado y adaptado a la realidad por la que atraviesa nuestro país.

2.2.1 Regulación y definiciones del teletrabajo encontradas en el Código del Trabajo

El Código del Trabajo del Ecuador incorporó de manera formal la figura del teletrabajo con el objetivo de adaptarse a los cambios del mundo laboral impulsados por la tecnología. Esta modalidad, regulada inicialmente mediante acuerdos ministeriales y posteriormente integrada al Código, establece que el teletrabajo es una forma de prestación

de servicios fuera del lugar habitual de trabajo, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. El teletrabajo puede ser total o parcial, según el número de días que el trabajador preste sus servicios de forma remota. Además, la normativa establece que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, lo que significa que deben tener acceso a seguridad social, descanso, remuneración justa y respeto a su jornada laboral.

Sin embargo, aún existen vacíos normativos. Por ejemplo, no siempre está claro quién debe asumir los costos de conexión, equipos, o cómo se controla el cumplimiento horario sin vulnerar la privacidad del trabajador. Tampoco se ha desarrollado suficientemente el derecho a la desconexión digital, tan importante en un entorno donde las líneas entre la vida personal y laboral se difuminan. Es fundamental seguir mejorando esta regulación dado que el teletrabajo llegó para quedarse, y es responsabilidad del Estado, empleadores y trabajadores construir una normativa clara, equitativa y actualizada que proteja la dignidad y bienestar del trabajador en este nuevo contexto laboral.

2.2.2 Condiciones laborales del teletrabajo en Ecuador

Las condiciones laborales del teletrabajo en Ecuador han evolucionado rápidamente, aunque esta modalidad permitió mantener el empleo y la productividad en tiempos críticos, también evidenció desigualdades y vacíos que aún deben ser abordados. Para Bermúdez Santana, D (2021): “El teletrabajo como una nueva forma de trabajar, cimienta su desarrollo en la obtención de resultados, y un desenvolvimiento flexible y autónomo”. En principio, el teletrabajador tiene derecho a las mismas condiciones que el trabajador presencial: salario justo, afiliación a la seguridad social, jornadas reguladas y descanso. No obstante, en la práctica, muchas personas trabajan desde casa con equipos propios, sin compensación por gastos de internet o energía, y sin horarios claros, lo que puede generar agotamiento y afectar su salud mental.

Además, no todos los hogares ecuatorianos cuentan con un espacio adecuado para trabajar, lo que influye en la calidad de vida y desempeño, a esto se suma la falta de claridad sobre la supervisión, evaluación de resultados y respeto al derecho a la desconexión digital. El teletrabajo debería garantizar un equilibrio real entre lo laboral y lo

personal, reconociendo que detrás de cada pantalla hay una persona con responsabilidades familiares, emociones y límites. Por eso, es vital fortalecer la normativa y promover una cultura de teletrabajo más humana, justa y sostenible en el tiempo.

2.2.3 Comparación del teletrabajo en Ecuador con otros países de la región

El teletrabajo en Ecuador, aunque ha avanzado, aún enfrenta retos importantes si lo comparamos con otros países de la región como Chile, Colombia o Argentina. En Ecuador, la normativa sobre teletrabajo fue impulsada con fuerza recién durante la época en la cual a nivel internacional atravesamos por una crisis sanitaria, a través de acuerdos ministeriales y reformas al Código del Trabajo, pero aún presenta vacíos legales sobre temas como la desconexión digital, la compensación por gastos del hogar o la protección de la salud mental del trabajador. En Chile, por ejemplo, existe una ley específica sobre teletrabajo que garantiza el derecho a desconectarse durante al menos 12 horas continuas, pero esto fue de reciente creación porque no siempre fue así, de acuerdo menciona Ruiz Godoy, R. (2015) durante el siglo XX lo más cercano a esta regulación sería las normas que tenían vigentes con respecto al trabajo a domicilio. Mientras que, en Colombia, se han establecido obligaciones claras para el empleador respecto al suministro de equipos y la adecuación del entorno laboral en casa. Por otra parte, Argentina ha avanzado en regular el consentimiento del trabajador y el derecho a revertir la modalidad.

Ecuador aún necesita fortalecer su marco legal y acompañar a trabajadores y empleadores en esta transición. Más allá de normas, es esencial construir una cultura laboral donde el teletrabajo sea visto no solo como una opción de emergencia, sino como una alternativa digna, respetuosa y sostenible. El futuro del trabajo está en marcha, y Ecuador no puede quedarse atrás.

2.3 Protección de los derechos laborales en entornos digitales

En un mundo cada vez más digital, proteger los derechos laborales se ha vuelto un desafío urgente y complejo. Con el auge del teletrabajo y las plataformas digitales, las

formas tradicionales de empleo están cambiando, pero los derechos fundamentales deben mantenerse firmes. Sin embargo, en muchos casos, estos derechos se diluyen: hay trabajadores que cumplen largas jornadas sin horarios definidos, que no están afiliados al IESS o que no reciben una remuneración justa por su trabajo en línea. En Ecuador, aunque existen avances normativos, todavía hay vacíos importantes en la legislación.

No siempre queda definido quién tiene la obligación de proteger unas condiciones adecuadas de trabajo cuando la relación se establece mediante presupuestos de tipo técnico y digital. El derecho a la desconexión, la privacidad de los datos y la salud mental del trabajador suelen verse desplazados. Preservar los derechos laborales en entornos digitales consiste en adecuar las leyes a esta nueva realidad, pero también en promover una cultura de respeto, equilibrio humano y equidad en el trabajo sea cual sea donde se efectúa. Detrás de cada ordenador hay una persona que siente, que tiene necesidades y que tiene derechos que deben ser defendidos con insensibilidad y firmeza.

2.3.1 Derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital es un nuevo concepto que ha ido tomando un lugar preponderante en este contexto del teletrabajo y la digitalización del trabajo. En un contexto en el que se van diluyendo cada vez más las fronteras entre la vida personal y laboral, sobre todo por el uso reiterado del correo electrónico, de las aplicaciones de mensajería instantánea y de las plataformas de trabajo, es de vital importancia visibilizar el derecho de los trabajadores de desconectar de sus dispositivos fuera de la jornada laboral. Este derecho persigue la protección de la salud mental de las trabajadoras y de los trabajadores e implica que no les puede obligar a estar localizables 24 h/día, lo que puede llevar a una manifestación del estrés y a un incremento de la carga laboral. De acuerdo con lo mencionado por Mina Quiñónez, T (2022) el adaptar de la carga laboral en objetivos determinados por cumplir, flexibiliza los procesos organizativos lo que permite una mayor eficiencia dentro de las empresas o instituciones.

En países como Francia, este derecho está constatado por la vía legal y las trabajadoras y los trabajadores pueden poner de relieve que, fuera de la jornada laboral, no tienen la obligación de responder correos o mensajes dados que no pueden ser considerados

localizables, sin que ello le genere un riesgo de mala consideración, de protección o de amonestación. Esto pone de manifiesto que determinadas cuestiones dentro del marco del teletrabajo se van poniendo de relieve por la vía de la digitalización del trabajo. En Ecuador, con un horizonte marcado por la digitalización del trabajo, la necesidad de proteger el derecho a no estar localizable no sólo será constante, sino que irá en aumento.

El derecho a la desconexión supone también admitir que las personas necesitan determinadas horas de con la familia, para descansar y realizar actividades de su interés. El tiempo de trabajo debería contar estrictamente las horas que no se trabaja, ya que la recuperación emocional y física de la gente es fundamental y por eso el trabajo debería incluir la posibilidad de que la gente tenga claro dónde empieza el trabajo y dónde termina la vida personal y viceversa. Ambas partes, empleadores y legisladores deberán acogerse a este derecho, durante una época donde los avances tecnológicos permiten una invasión del tiempo de trabajo en el tiempo personal, a costa de la pérdida de salud de las personas.

2.3.2 Regulación de la jornada laboral en el teletrabajo

La regulación de la jornada laboral en el teletrabajo es uno de los aspectos más difíciles en el contexto actual de la digitalización. La realización de cualquier tarea laboral en el hogar puede hacer que se invada la frontera entre el tiempo laboral y el personal, lo que podría dar lugar a alargados tiempos laborales. El ahondamiento en el teletrabajo en Ecuador ha tenido grandes avances en la legislación sobre el tema, pero, aún existe un vacío en cuanto a la regulación de la jornada laboral. La jornada laboral en la modalidad del teletrabajo, encuentra en la dificultad del establecimiento de un control de la jornada laboral, ya que no existe supervisión de los horarios de entrada o de salida. Esto puede hacer que las personas trabajadoras tengan que conectarse fuera de su horario, cayendo en el agotamiento, el estrés y la disminución de la productividad. Por ello es necesario que las leyes que regulen el teletrabajo garanticen que las y los empleadores respeten los límites de la jornada laboral y que, al igual que en el trabajo presente, las y los trabajadores tengan horarios de descanso y de tiempo para la vida personal.

Adicionalmente, tal flexibilidad del teletrabajo no debe convertirse en explotación del trabajador. Si bien en algunas de esas modalidades flexibles también encontramos la

posibilidad de adaptar los horarios a las necesidades de la persona trabajadora, hay que también establecer reglas y normativas del teletrabajo que puedan garantizar que no afecten a la vida de la persona trabajadora ni al reconocimiento de sus derechos laborales. La dificultad está en encontrar el equilibrio entre flexibilidad y protección de la persona trabajadora para que la forma de teletrabajo se vea como una opción viable y saludable para todas las personas trabajadoras.

2.3.3 Protección de datos personales y privacidad del trabajador

En la era digital la protección de los datos personales y la privacidad del trabajador han llegado a ser aspectos de vital importancia, en la medida en que hemos asistido a la progresiva expansión del teletrabajo. Desde el momento en que un trabajador desempeña su función laboral ya desde su casa, la gestión de su propia información personal y laboral queda expuesta ante diferentes riesgos que pueden llegar a ser difíciles de controlar. Siendo por tal que desde la perspectiva de Espinosa Carvajal (2022), resalta que no contar con una normativa específica en la modalidad de teletrabajo frente a los riesgos que puedan derivarse dado que es una forma de trabajo que cobró fuerza en los últimos años conlleva a cuestionarse acerca de la efectividad de la evolución normativa.

En el caso de Ecuador, aunque el marco normativo presenta su evolución, la legislación de sus normas aún necesita ser actualizada para poder corresponder a una protección fuerte en el entorno de lo digital. De hecho, los trabajadores, al momento de hacer uso de plataformas y herramientas digitales en el ejercicio de su función laboral, a menudo llegan a expresar datos sensibles tales como sus coordenadas, sus horarios de trabajo, las descripciones sobre sí mismos y hasta, a veces, algo de información personal de mayor profundidad e importancia en sus vidas. De no existir un adecuado control, esta información puede ser mal utilizada, conduciendo a que la privacidad del trabajador quede expuesta. Las empresas deberían establecer políticas sobre el manejo/almacenamiento de datos personales, de tal forma que el principio de la confidencialidad de la información pueda ser garantizado; asegurando que el acceso a dicha información e incluso el almacenamiento físico de la misma se restrinja limitadamente a las personas autorizadas.

Por otro lado, la protección de la privacidad de las personas trabajadoras no se restringe solamente a sus datos e información, si no que la vigilancia excesiva del rendimiento de las personas trabajadoras mediante herramientas digitales puede también significar una invasión de su vida privada. En este sentido, resultar adecuado el equilibrio entre la supervisión laboral y el respeto de la vida personal de las personas trabajadoras es un factor importante para el buen clima laboral. Por todo lo expuesto, la urgencia de que Ecuador acentúe la regulación en protección de datos personales en el marco del teletrabajo debe contribuir a un espacio laboral más seguro para todas las personas trabajadoras.

2.4 Desafíos y perspectivas del trabajo digital

El trabajo digital ha cambiado el panorama laboral mundial. Promete oportunidades y cambiante entorno de trabajo, pero al mismo tiempo, supone retos que tendrán que ser superados para alcanzar un trabajo justo y equitativo. Uno de los retos es la desigualdad de acceso a la tecnología. No todos los trabajadores poseen las herramientas, ni la conexión a internet requerida para acceder a un entorno digital. De este modo, la desigualdad de recursos genera una división digital que deja fuera a algunos grupos, sobre todo en áreas rurales o en situaciones económicas vulnerables. Otro reto destacado es la falta de regulación. Aunque se han adaptado muchas de las leyes laborales al contexto digital, aún existen vacíos, así como el caso de algunos derechos relacionados con la protección de datos de carácter personal, el teletrabajo o la desconexión digital. Sin leyes claras que amparen a los trabajadores, estos pueden estar expuestos a abusos, como una jornada laboral que no se puede controlar o malas condiciones laborales en las plataformas digitales.

Sin embargo, existen también visiones alentadoras. El trabajo digital puede abrir nuevas posibilidades laborales, especialmente para aquellas personas que cuando no disponían de acceso al trabajo por limitaciones físicas o distancias. Además, la digitalización ofrece mayor flexibilidad horaria, lo cual puede repercutir en mejorar la conciliación entre la vida privada y laboral. Para que el trabajo digital sea viable y tenga un impacto positivo para todos va a ser clave favorecer el desarrollo de un marco regulador

que proteja derechos laborales y que contribuya a que haya igualdad de oportunidades de acceso y que nadie se quede atrás en esta nueva realidad laboral.

2.4.1 Brecha digital y acceso al teletrabajo

La brecha digital se revela como uno de los principales retos a los que debe enfrentarse Ecuador para la práctica del teletrabajo. No todos los trabajadores tienen las mismas herramientas tecnológicas, lo cual repercute en un significativo agravio en el acceso a este tipo de trabajo. Si los trabajadores en entornos urbanos pueden tener acceso a internet de calidad y a los equipos necesarios, en aquellas áreas rurales o menos favorecidas esto no se produce. La falta de conectividad, dispositivos, capacitación digital, etc., se convierten en limitaciones para el trabajo a distancia. El teletrabajo se puede presentar como una oportunidad de flexibilidad y conciliación personal y laboral, pero si ignoramos la brecha digital corremos el riesgo de dejar fuera a una gran parte de la población de estos beneficios. Los trabajadores que se ven más afectados por las limitaciones de la brecha digital son aquellos en condiciones desfavorecidas, los trabajadores de pequeñas empresas o del sector informal.

Es imprescindible que las políticas de trabajo reconozcan esta desigualdad e implementen propuestas inclusivas. Tal vez consistan en proporcionar el equipo adecuado, en la formación para desarrollar habilidades digitales o en intentar mejorar la conexión de las regiones más necesitadas. La digitalización del trabajo no debe ser un lujo al que solo algunas/os accedan, sino que tiene que ser un derecho al que todas/os accedan sin que suponga un obstáculo que les impida acceder al teletrabajo. Es muy importante que el Estado y las empresas inviertan en cambiar un trabajo que sea inclusivo.

2.4.2 Regulación de las plataformas digitales

La regulación de las plataformas digitales constituye un tema arduo cuyo análisis resulta fundamental en este contexto del teletrabajo y de la economía digital. Como expone Gámez Batioja, C (2016), el teletrabajo trae varias ventajas no únicamente a los empleados, sino también al empleador, por lo cual, siendo ambas partes beneficiarias de estas ventajas

se menciona incluso a la sociedad. Plataformas como Uber, Rappi o diferentes aplicaciones de freelance han cambiado nuestra forma de trabajo, pero al mismo tiempo prestan ciertas dudas sobre la manera en que deben ser reguladas para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores. En el caso del Ecuador, la legislación está dando sus primeros pasos hacia llegar a una regulación acorde a la nueva realidad. Uno de los mayores retos es la forma en que se han de clasificar los trabajadores de las plataformas digitales. Muchos de estos no disponen de un contrato laboral, lo que les dificulta poder acceder a una serie de derechos, tales como seguridad social, vacaciones, indemnizaciones, etc. Incluso la falta de regulación puede llevar a situaciones de explotación donde los trabajadores se ven obligados a trabajar en una serie de condiciones precarias que no están debidamente reguladas.

Por lo tanto, las plataformas digitales deben ser un instrumento de empoderamiento para trabajadores, no un sistema más de explotación. Las leyes tienen que ser las que consigan un justo equilibrio entre la flexibilidad que ofrecen estas plataformas y los derechos laborales básicos, que incluyen el acceso a salarios justos; unas condiciones laborales dignas; la cobertura de la protección social. Ecuador tiene que avanzar en la construcción de un marco legal que regule efectivamente el uso de las plataformas digitales, para que los trabajadores puedan beneficiarse de las oportunidades que ofrecen sin quedar desamparados. La regulación tiene que ser el instrumento que garantice la atención de los trabajadores en este contexto digital.

2.4.3 Futuro en la era digital del Derecho Laboral

El futuro del Derecho Laboral en la era digital actual está caracterizado por transformaciones radicales que impactan en los modelos tradicionales de relación laboral. La digitalización, el trabajo a distancia o teletrabajo y las plataformas digitales suponen una modificación de la relación laboral creando nuevos contextos que demandan una regulación más flexible y adaptada. En esta línea el Derecho Laboral debe evolucionar y hacerse cargo de nuevos aspectos como la protección de datos personales, el derecho a la desconexión o la flexibilidad horaria que no se contemplaban en la regulación clásica del Derecho del Trabajo. El teletrabajo ha desdibujado las fronteras geográficas entre el trabajo,

permitiendo que personas trabajen para empresas establecidas en todo el mundo, pero también ha generado desafíos como la desigualdad de acceso a las tecnologías o la explotación laboral en las plataformas digitales. Por eso el Derecho Laboral debe poner su foco en dar respuesta a la demanda de garantizar derechos y protección por parte de todas las personas independientemente del lugar en el que se encuentren y del acceso a la tecnología con el que cuenten.

Es importante señalar que, en el futuro, se hace necesario que las legislaciones laborales se vayan actualizando durante el tiempo, sobre todo desde la perspectiva de la protección de los derechos humanos en entornos digitales. Este Derecho Laboral moderno ahora necesita evolucionar de forma equilibrada y ágil para que, por lo menos, las/los trabajadoras/es se puedan beneficiar de las oportunidades que la era digital les ofrece sin renunciar a sus derechos fundamentales como personas.

2.4.4 Reformas laborales sobre teletrabajo en el período 2020-2024

En el periodo 2020-2024, Ecuador ha generado importantes reformas laborales relacionadas con el teletrabajo, principalmente por la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades. A partir de este intervalo temporal, el teletrabajo había dejado de ser una opción eventual para convertirse en una modalidad más estable y formalizada. La reforma más destacada se dio en el ámbito del Código del Trabajo, donde se introdujo el teletrabajo como una modalidad de trabajar. Se reconoció, por tanto, su validez legal y se dispuso que debe existir un acuerdo previo entre el empleador y el trabajador para su puesta en marcha. Esto trajo consigo mayor certeza jurídica tanto para los empleadores como para los empleados.

Uno de los cambios más relevantes fue la regulación de la jornada laboral en el teletrabajo, lo que significa en este caso que los derechos de los trabajadores, como el descanso, el pago de la hora extraordinaria o las vacaciones, mantienen su vigencia. Pese a ello, subsisten aún algunos vacíos legales, formalmente en la desconexión digital, o la obligación de los empresarios de facilitar equipos o tecnología para el teletrabajo. La protección social también aparece reflejada en las reformas, en la medida en que es importante recalcar que los teletrabajadores deben acceder a la seguridad social, un

elemento básico para evitar la precarización de los teletrabajadores. No obstante, a pesar de estas mejoras, con la abogacía de la creación de una ley del teletrabajo, hay un reconocimiento generalizado que el ámbito legal necesita evolucionar y mejorar todo lo que se refiere a derechos laborales del teletrabajo, para adaptarse a los cambios tecnológicos y a las nuevas formas de trabajo.

2.4.5 Regulación de herramientas digitales en el trabajo remoto

La expansión del trabajo a distancia, cimentada especialmente por el contexto de la pandemia, ha convertido las herramientas digitalizadas en algo imprescindible para la realización de las tareas; plataformas como Zoom, Google Workspace, Microsoft Teams o softwares de control de asistencia empezaron a ser parte del "día a día". Sin embargo, su uso ha suscitado el debate respecto a la necesidad de una regulación que sea pertinente y equilibrada. En el caso del Ecuador, a pesar de que el Código del Trabajo ya ha incorporado el teletrabajo como una modalidad formal, aún persisten vacíos en lo atinente a cómo se utilizan estas herramientas: la regulación debería abarcar la protección de datos personales, la seguridad de la información que se entrega a través de ellas, así como una limitación respecto al uso de softwares de vigilancia que pueden vulnerar el derecho a la privacidad del trabajador.

Igualmente, además hay que controlar que estas herramientas no amplíen la jornada laboral de forma discreta. No se puede, por lo tanto, estar "conectado" no significa estar "siempre listo", pues el derecho a la desconexión y el cumplimiento de los horarios de trabajo cobran especial protagonismo. En suma, regular el uso de las herramientas digitales no es restringir a la tecnología, sino revisar y formalizar la condición ética, respetuosa y de marcos de restricciones que las informáticas traen consigo para el ejercicio de los derechos laborales de las personas.

2.5 Marco Histórico

El Derecho Laboral en Ecuador ha experimentado una evolución significativa desde la promulgación del Código del Trabajo en 1938 puesto que la sociedad ha vivido en

constante cambio por lo cual se necesita diferentes regulaciones de acuerdo a las necesidades que van surgiendo, así, durante décadas, este cuerpo normativo ha sido objeto de múltiples reformas destinadas a fortalecer el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y adaptarse a las nuevas dinámicas del empleo. Sin embargo, hasta la actualidad, no se ha implementado una reforma integral que contemple de manera específica las transformaciones tecnológicas y la digitalización del trabajo.

La llegada del avance tecnológico y la globalización han impactado profundamente el mundo laboral, introduciendo nuevas formas de empleo y demandando actualizaciones en las normativas vigentes. En el siglo XXI, Ecuador ha enfrentado cambios sustanciales en su legislación laboral, como la Constitución de 2008, que incorporó principios fundamentales de protección al trabajador. Sin embargo, las regulaciones sobre el teletrabajo y la digitalización del empleo permanecieron indefinidas hasta la crisis sanitaria del 2020. (Muy Pérez, 2021)

La pandemia del COVID-19 fue un punto de partida para el desarrollo del derecho laboral ecuatoriano. Debido a las restricciones de movilidad y el confinamiento, el teletrabajo se convirtió en una modalidad imprescindible para mantener la continuidad de diversas actividades económicas. (Barrionuevo Núñez, 2021)

En respuesta, el gobierno ecuatoriano emitió cuatro acuerdos ministeriales entre 2020 y 2024 con el objetivo de regular esta modalidad. No obstante, estos instrumentos normativos presentan vacíos legales que pueden propiciar la vulneración de derechos laborales, como la ausencia en la regulación sobre la desconexión digital, el control de horarios y la protección de la privacidad del trabajador. (Dotti Battel & Burbano Franco, 2023)

A nivel comparativo, países como Chile han desarrollado marcos normativos más completos en relación con el teletrabajo, estableciendo disposiciones específicas sobre seguridad social, derechos de desconexión y equipamiento para trabajadores remotos. En Ecuador, la ausencia de una regulación integral genera incertidumbre jurídica tanto para empleadores como para trabajadores, lo que evidencia la necesidad de actualizar el Código del Trabajo. Así, la evolución del Derecho Laboral en Ecuador frente a la digitalización y el teletrabajo refleja la urgencia de adaptar la legislación a las nuevas realidades del empleo,

garantizando un equilibrio que este compuesto por la protección de derechos y la flexibilidad laboral.

2.6 Marco Legal

- **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario:** añade un artículo innumerado después del artículo 16, definiendo el teletrabajo.
- **Acuerdo Ministerial MDT-2020-181:** establece directrices para la aplicación del teletrabajo conforme a lo dispuesto en la Ley de Apoyo Humanitario.
- **Acuerdo Ministerial MDT-2022-237:** regula los lineamientos del derecho a la desconexión laboral y el contrato de teletrabajo.
- **Constitución de la República del Ecuador (2008)**
 - Artículo 33
 - Artículo 326
- **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020)**
 - Introdujo la figura del teletrabajo en Ecuador y estableció su reconocimiento legal.
- **Convenios Internacionales de la OIT:**
 - Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, que puede aplicarse al teletrabajo.
 - Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, que enfatiza la garantía de protección de los derechos en ámbitos laborales en modalidades no tradicionales.

Capítulo III - Metodología

Método de la Investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de titulación se adoptará una metodología de investigación mixta y principalmente cualitativa, con un enfoque dogmático-jurídico, comparativo e histórico-lógico, a fin de analizar la normativa vigente, su aplicación y la necesidad de una reforma integral.

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, pues se fundamenta en el análisis normativo y doctrinario sin recurrir a datos cuantificables. Se busca interpretar la evolución y aplicación de las normas relacionadas con la digitalización laboral en Ecuador, así como los vacíos legales existentes en la regulación actual. Además, el método analítico con fin de exponer que aspectos tiene la falta de una regulación integral del teletrabajo y la digitalización del trabajo. Finalmente, el método documental, ya que analizaremos normativas y doctrina sobre la digitalización laboral.

Método Dogmático-Jurídico: Se examina el marco legal vigente en Ecuador, con base en la doctrina y jurisprudencia aplicable, para determinar su efectividad en la regulación del trabajo digital.

Método Histórico-Lógico: Se estudia la evolución de la normativa laboral en Ecuador en relación con la digitalización del trabajo y la incorporación del teletrabajo.

3.1 Tipo de Investigación (metodología)

Investigación Exploratoria: Se busca identificar y examinar el desarrollo del trabajo digital dentro del marco normativo ecuatoriano desde su implementación hasta los actuales momentos.

Investigación Descriptiva: Se detallan las normativas aplicables al trabajo digital su evolución y la problemática derivada de su regulación parcial. Con esta investigación realizare la descripción de cómo ha evolucionado el trabajo en la era digital sobre todo a partir del año 2020.

Investigación Analítico-Jurídica: Se estudia la legislación vigente en materia de trabajo digital y su aplicación en la práctica, con un análisis crítico de sus alcances y limitaciones.

Investigación Histórica: Nos permitirá realizar un análisis cronológico del desarrollo y evolución de la aplicación del trabajo digital en nuestro país, para poder establecer las condiciones laborales, la aplicabilidad en las diferentes formas de trabajo y realizar una proyección legal para una afectiva regulación del trabajo digital.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

La encuesta: Con esta técnica se busca obtener datos de varias personas, la cual me va a ayudar, a utilizar un listado de preguntas con el fin de aplicar un cuestionario tendiente a recoger información importante que me servirá para la tabulación de dato.

Cuestionario: El cual se define como el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada.

Recopilación de la información: Se parte utilizando la modalidad bibliográfica-documental ya que se revisó información contenida en leyes, jurisprudencia, libros, artículos de revistas indexadas y arbitradas, que ayuden a generar criterios jurídicos de acuerdo al material revisado, registrando los datos relevantes en las fichas bibliográficas.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Criterio de inclusión: Este trabajo está orientado a la participación de los trabajadores digitales de nuestro país.

Criterio de exclusión: Queda excluidos de esta investigación aquellos trabajadores que realizan labores tradicionales y que no utilizan las plataformas digitales para ellos.

3.4 Población y muestra

Población: Esta investigación toma en cuenta a las personas que realizan su actividad laboral utilizando las herramientas digitales sea en el sector público o privado en nuestro país.

Muestra: - Es aleatoria y estratificada.

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido número de población, considerándose un número de 30 trabajadores que utilizan las herramientas digitales para realizar su actividad laboral.

3.5 Localización geográfica del estudio

La investigación la realizaré en el Ecuador y son objeto de la misma los trabajadores que para el desempeño de sus actividades utilizan herramientas digitales que comúnmente se les conoce como teletrabajadores.

Capítulo IV – Resultados y discusión

4 Resultados y Discusión

4.1 Resultados

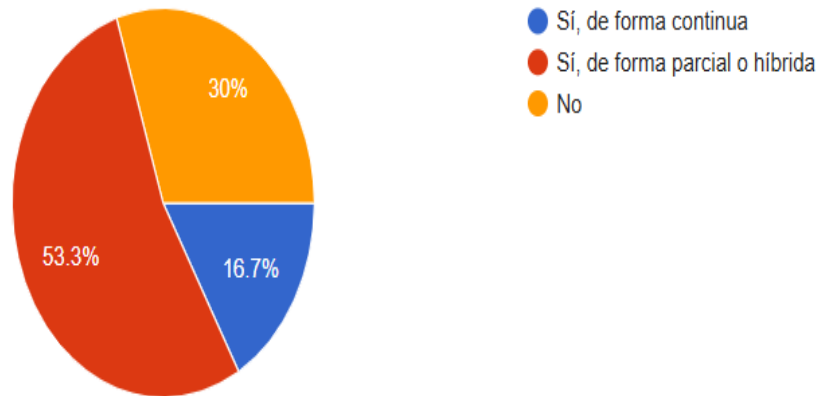
1. ¿Ha trabajado en modalidad de teletrabajo entre los años 2020 y 2024?

Tabla 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí, de forma continua	5	16,7%
Sí, de forma parcial o híbrida	16	53,3%
No	9	30 %
Total	30	100%

Ilustración 1

30 respuestas



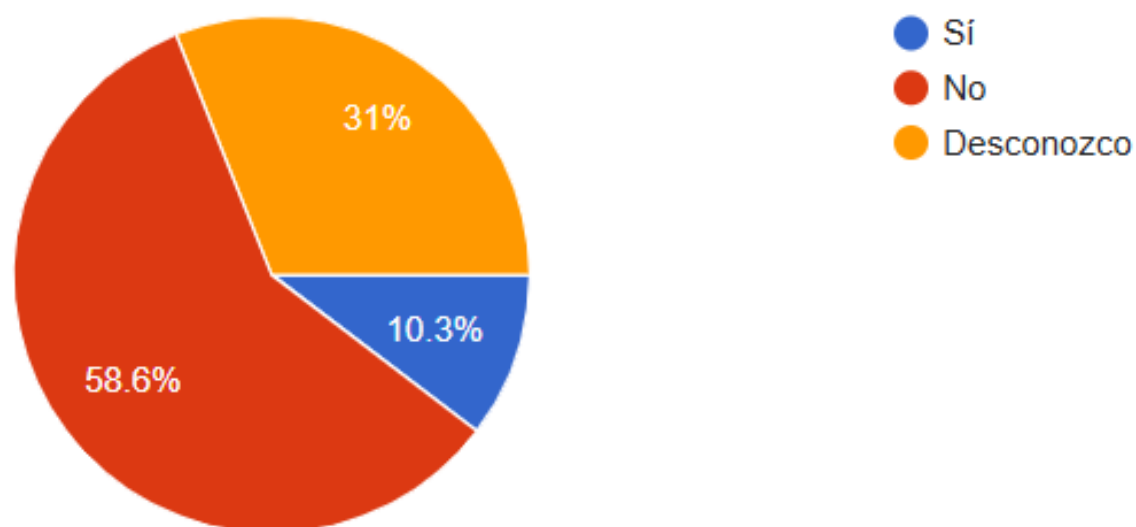
De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada, se observa que una mayoría significativa de los encuestados ha tenido experiencia realizando teletrabajo en los últimos cinco años. Esto confirma que esta modalidad se ha incorporado de manera real en el mercado laboral ecuatoriano.

2. ¿Su contrato laboral fue adaptado para incluir cláusulas específicas sobre teletrabajo?

Tabla 2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	10,3%
Desconozco	9	31%
No	18	58,6 %
Total	30	100%

Ilustración 2



Sobre la formalización del teletrabajo en el contrato laboral, muchos trabajadores señalaron que sus contratos laborales no fueron modificados para incluir esta modalidad, evidenciando una falta de adaptación jurídica y administrativa en las relaciones laborales.

- ¿Recibió por parte de su empleador el equipo y apoyo necesarios para realizar teletrabajo (computadora, internet, escritorio, etc.)?

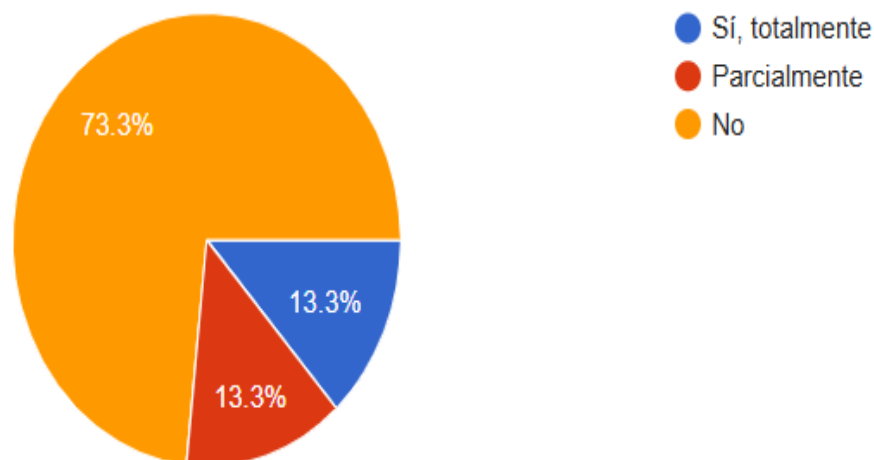
Tabla 3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí, totalmente	4	13,3%
Parcialmente	4	13,3%
No	22	73,3%

Total	30	100%
--------------	----	-------------

Ilustración 3

30 respuestas



Con respecto a la ayuda técnica del empleador, un número crucial de encuestados declaró que carecían de recursos esenciales, lo que indica una discrepancia con los deberes del empleador.

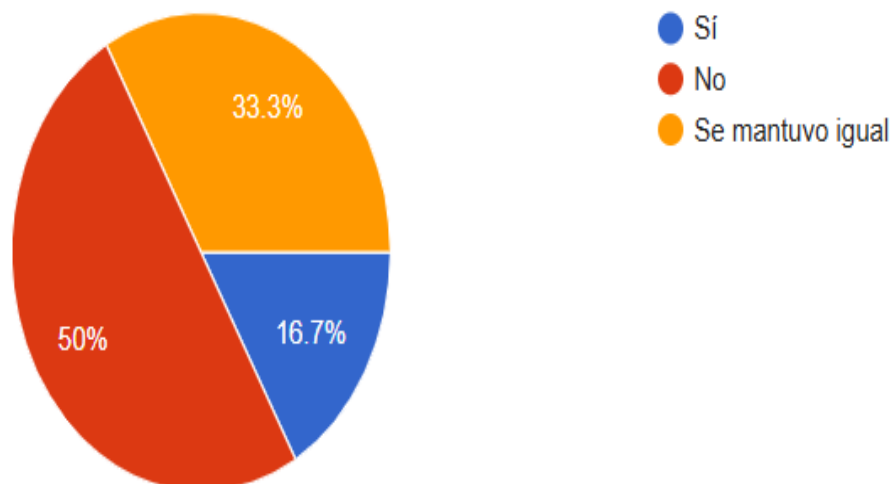
4. ¿Considera que el teletrabajo ha mejorado su productividad laboral?

Tabla 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	16,7%
Se mantuvo igual	10	33,3%
No	15	50 %
Total	30	100%

Ilustración 4

30 respuestas



En cuanto al rendimiento laboral durante el teletrabajo, la mayoría de los participantes indicó que su productividad no mejoró, lo cual sugiere que el teletrabajo no fue un factor que influya con respecto a la productividad laboral.

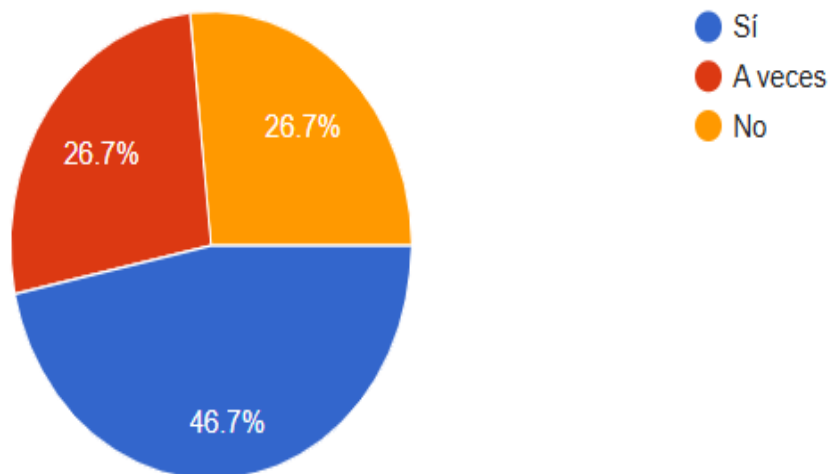
5. ¿Su empleador respeta su derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral?

Tabla 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	46,4%
A veces	8	26,7%
No	8	26,7%
Total	30	100%

Ilustración 5

30 respuestas



En relación a la desconexión digital la mayoría de los participantes respondió que su empleador si respeta los tiempos libres mientras que en un resultado equitativo el resto de los participantes menciona que no o que a veces se respeta.

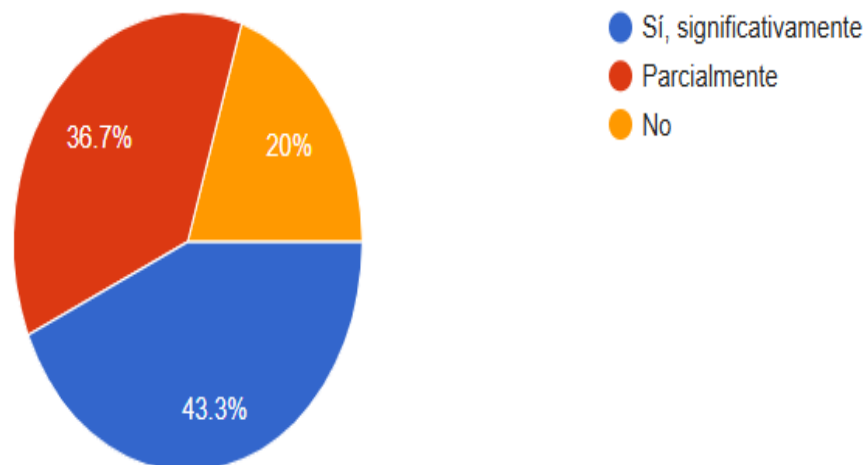
6. ¿Cree que la digitalización ha mejorado los servicios que presta en su actividad laboral?

Tabla 6

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	13	43,3 %
No	6	20%
Parcialmente	11	36,7 %
Total	30	100 %

Ilustración 6

30 respuestas



De acuerdo al estudio se evidenció que la mayoría de encuestados respondió que considera que la digitalización ha mejorado los servicios que presta en su actividad laboral, mientras la segunda respuesta mayoritaria opina que el cambio ha sido solo parcial. Esto demuestra una percepción mayormente positiva hacia los beneficios tecnológicos en la práctica diaria, aunque aún persisten ciertos rezagos o dificultades en su implementación.

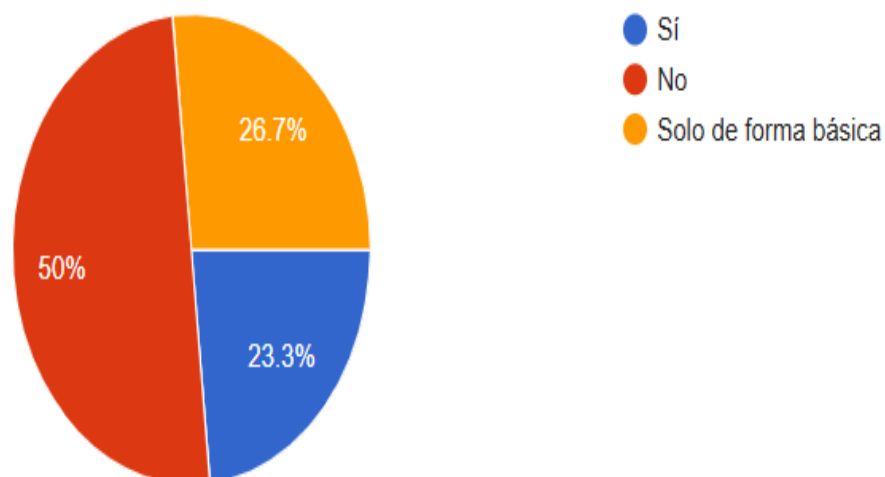
7. ¿Ha recibido capacitación para el uso de herramientas digitales en su lugar de trabajo?

Tabla 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	23,3%
Solo de forma básica	8	26,7%
No	15	50 %
Total	30	100 %

Ilustración 7

30 respuestas



La mayoría de los encuestados expresó que no ha recibido capacitación en herramientas digitales, revelando la necesidad de políticas públicas orientadas a mejorar las competencias tecnológicas de los trabajadores.

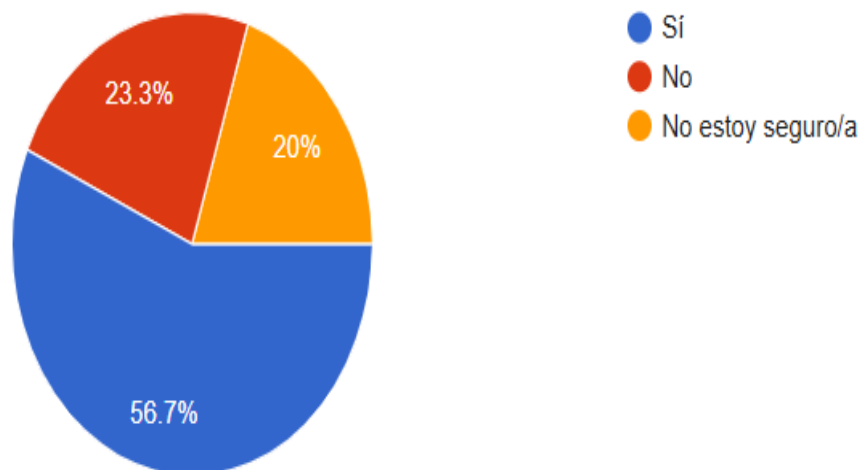
8. ¿Considera que la digitalización ha generado nuevas oportunidades laborales dentro de su institución o empresa?

Tabla 8

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	17	56,7 %
No	7	23,3 %
No estoy seguro/a	6	20%
Total	30	100 %

Ilustración 8

30 respuestas



Otro aspecto acerca de la digitalización laboral es que la mayoría de encuestados concuerda que la misma ha permitido generar nuevas oportunidades laborales. Mientras que los demás respondieron de forma negativa o desde un punto de vista neutro en el cual aseguran que no están seguros.

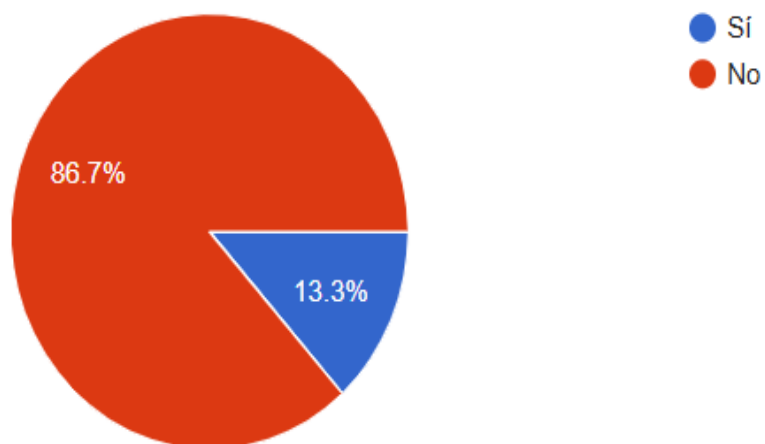
9. ¿Considera que la digitalización laboral que se viene implementando afecta su productividad en el trabajo?

Tabla 9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	13,3 %
No	26	86,7 %
Total	30	100 %

Ilustración 9

30 respuestas



Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados considera que la digitalización laboral no ha afectado su productividad, en tanto que sólo un pequeño porcentaje estima que sí ha tenido un impacto. Dicho proceso sugiere un hecho: para la mayoría, la introducción de herramientas digitales no ha supuesto una barrera ni tampoco un factor de mejora significativa en el rendimiento laboral.

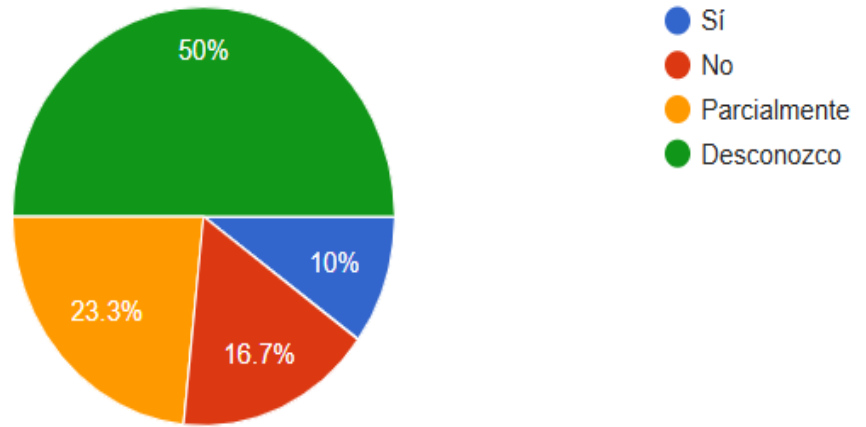
10. ¿Cree que el marco legal ecuatoriano actual regula adecuadamente el trabajo en entornos digitales?

Tabla 10

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	10 %
No	5	16,7 %
Parcialmente	7	23,3%
Desconozco	15	50%
Total	30	100 %

Ilustración 10

30 respuestas



Los resultados muestran que la mitad de los encuestados (50 %) manifiestan desconocer si el marco legal ecuatoriano regula adecuadamente el trabajo en entornos digitales. Esta cifra revela una falta significativa de conocimiento o formación legal en torno a los derechos, deberes y regulaciones que rigen el trabajo digital en Ecuador.

4.2 Discusión

Los resultados que se desprenden a partir de la encuesta reflejan datos que permiten contrastar la forma de percibir que tienen los trabajadores ecuatorianos quienes han experimentado el teletrabajo y el trabajo digital de 2020 hasta 2024, en la medida que analizándolo a la luz del marco teórico y de los objetivos del presente trabajo; muestra una evolución notoria, aunque todavía con brechas normativas y estructurales importantes. En primer lugar, la extensión del teletrabajo puesto de manifiesto por los trabajadores encuestados confirma que esta modalidad dejó de ser una posibilidad anómala para ser algo habitual en el país; lo cual coincide con lo que argumentan los postulados teóricos, puesto que a partir del confinamiento se ha acelerado el proceso de implementarlos cuando estos ya se iban efectuando pero lentamente, empujando a las instituciones públicas y privadas a la digitalización parcial de sus formas de organización laboral; pero, el que muchos trabajadores indicaran que sus contratos de trabajo no fueron modificados para reflejar formalmente esta

modalidad, es muestra del desfase temporal entre lo que sucede realmente y la legislación vigente mismo desfase que es considerado importante porque conforma una de las debilidades estructurales en la adaptación del Ecuador al trabajo digital.

De igual forma, también se esperaba que una parte significativa de los trabajadores indicaran que ni el nivel jurídico, ni el nivel estructural eran responsables de la utilización del teletrabajo, lo que evidencia e invita a pensar en el tejido social articulado en el Ecuador y la resistencia al cambio del teletrabajo. Esto significa que a pesar de los cambios que ya se han ido introducido en el país, la característica de la organización laboral es más bien adaptativa, tendiendo a favorecer la opción teletrabajo, pero que no es la única opción de tipo normativo de los trabajadores. Por lo cual, los datos obtenidos son importantes, no sólo porque permiten contrastar los resultados técnicos, sino que estos constituyen el principio determinante de las proyecciones de futuro del trabajo telemático y de la adecuación de la digitalización del mundo laboral.

También se hizo notar que una porción significativa de los trabajadores no contaba con apoyo técnico por parte de sus empleadores, esto significa una vulneración de los principios esenciales del trabajo digno, dado que el empleador debe garantizar condiciones adecuadas para el ejercicio de las funciones, dentro o fuera de la institución del trabajo es decir en un espacio tradicional o desde el domicilio o lugar desde el cual el trabajador vaya a laborar. Otro elemento digno de mención es la productividad del teletrabajo. Pese a que muchos estudios internacionales han constatado mejoras en la ejecución laboral en la modalidad de teletrabajo Con respecto a la productividad, la mayoría del conjunto de encuestados declaró que su productividad no cambió o mejoró muy escasamente. Esta situación podría estar relacionada con la falta de condiciones técnicas adecuadas, la escasa capacitación previa o la sobrecarga emocional a causa del giro brusco en la forma de trabajar.

En el caso específico de la desconexión digital el resultado fue mixto: hay una mayoría significativa que contestó que sí se respetan los tiempos de descanso; pero también hay un número parecido de encuestados que refirió en cambio que no siempre lo hacen, lo que refleja la ambivalencia con que actualmente se aborda este derecho, en la medida que no existe una normativa que lo regule de forma clara en el caso ecuatoriano. En el ámbito, por el contrario, de la digitalización del trabajo lo que se observó es que la mayoría de las personas encuestadas tiene una percepción positiva: considera que ha mejorado los servicios

que prestan y que ha dado paso a la generación de nuevas oportunidades laborales. No obstante, esta valoración positiva contrasta con un dato negativo: la falta de formación digital, ya que, a pesar de ser cada vez más comunes los contextos digitales, existen muchos trabajadores que no han recibido formación específica que les permita optimizar sus posibilidades de adaptación y de crecimiento.

Por lo cual, desde mi punto de vista, resulta sorprendente que la mitad de los encuestados desconozcan si el sistema normativo ecuatoriano regula adecuadamente el esquema del trabajo digital. Este fenómeno no solo se traduce en una falta de formación jurídica, sino que también tiene que ver con la falta de una norma que sea explícita, accesible y con gran difusión, que dé respuesta a la exigencia del nuevo mundo del trabajo. En conclusión, lo que muestran en conjunto los resultados es una evolución del Derecho Laboral ecuatoriano no del todo eficiente porque se evidencia el reto que supone la necesidad de una normativa específica que regule de manera íntegra todos estos aspectos que contenga con importantes avances prácticos, para erradicar los vacíos normativos y sociales de atención acelerada.

Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Tras el desarrollo del presente trabajo de investigación, se han alcanzado importantes conclusiones que permiten comprender el estado actual del teletrabajo y la digitalización laboral en Ecuador, así como las oportunidades de mejora desde el enfoque jurídico.

- Se ha podido examinar, en primer lugar, de qué forma las tecnologías y la innovación digital han cambiado el sistema de empleo en el Ecuador, sobre todo una vez producido el confinamiento. La transformación del sistema de empleo ha generado nuevas oportunidades laborales, pero también ha forzado algunos sectores más tradicionales a adaptarse rápidamente, contrastando con importantes desafíos para la fuerza de trabajo, tanto en términos de infraestructuras como de competencias digitales.

- En segundo término, el análisis exhaustivo del marco regulatorio laboral ecuatoriano en vigor, ha puesto de manifiesto avances muy significativos, tales como es el caso del reconocimiento del teletrabajo, como aparece en las páginas del Código del Trabajo. Aun así, también se lograron comprobar vacíos normativos especialmente en lo concerniente a la formalización del contrato, a la provisión de herramientas de trabajo, a la desconexión digital y a la fiscalización del cumplimiento de derechos laborales en el trabajo remoto.
- Finalmente manifestaré que mientras en el año 2019 la noción de teletrabajo no estaba regulada, en la actualidad ya existe una base legal inicial que exige ser fortalecida; este cambio es muestra directa del avance que ha tenido la digitalización en el tipo de trabajo y la urgencia de que la normativa vaya al compás de estas transformaciones sociales y tecnológicas.

5.2 Recomendaciones

- Elaborar una ley específica sobre teletrabajo y trabajo digital, que recoja los derechos y garantías laborales de las partes, incluyendo el derecho a la desconexión digital de manera detallada, la formalización contractual obligatoria y la provisión de herramientas por parte del empleador.
- Fortalecer el marco normativo existente, reformando parcialmente el Código del Trabajo para incluir de manera más clara y precisa las condiciones mínimas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, especialmente en cuanto a salud y seguridad laboral, remuneraciones y mecanismos de supervisión no invasivos.
- Promover la cultura del trabajo digno en entornos digitales, incentivando a las empresas a adoptar modelos de trabajo remoto responsables mediante beneficios, certificaciones o reconocimientos públicos.

Bibliografía

- Almeida Vásquez, O. I. (2024). Vásquez, O. I. A. (2024). Norma sobre el teletrabajo en el Ecuador y sus vacíos jurídicos: un análisis comparativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 172-180.
- Barrionuevo Núñez, J. L. (09 de Febrero de 2021). *El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020*. Obtenido de Sociedad y Tecnología: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/106>
- Bermúdez Santana, D. M., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El Teletrabajo en el Ecuador. . *Visionario Digital*, 21-29.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (Junio de 1999). *Estudio general sobre los Trabajadores migrantes*. Obtenido de Informe III (Parte 1B): <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b4.htm>
- Cuvi Navas, J. S. (2022). Los accidentes de trabajo durante el teletrabajo, en Ecuador. *Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica*.
- Dotti Battel, M., & Burbano Franco, S. V. (2023). Vacíos jurídicos normativos de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo. *Universidad Internacional SEK*.
- Espinosa Carvajal, J. A. (2022). Los riesgos laborales del teletrabajo desde la óptica del derecho comparado (Bachelor's thesis). *Universidad Uniandes*.
- Gámez Batioja, C. M. (2016). Del reconocimiento y regulación del teletrabajo en el Ecuador. *Universidad Uniandes*.
- Ley Orgánica de Movilidad Humana . (2017). Registro Oficial 938. Quito: Nacional. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10973.pdf>
- Mina Quiñónez, T. I. (2022). Digitalización en el Mercado Laboral y sus Efectos Post Pandemia. *Polo del Conocimiento*, 7(5), 1630-1649.
- Morales López, D. A., & Pérez Sisa, F. G. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditus*, 53-70.
- Muy Pérez, E. F. (28 de Enero de 2021). *Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador*. Obtenido de Scielo: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-24842021000100027&script=sci_arttext
- Naciones Unidas de Derechos Humanos. (1990). Convención Internacional sobre protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de su familia. En *A/RES/45/158*.

- Naciones Unidas Derechos Humanos. (1990). *Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Obtenido de Asamblea General, A/RES/45/158.
- Nieves Andrade, M. K., Sánchez Valarezo, M. E., Mora Sánchez, N. V., & González-Ramón, E. X. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. . *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6(3), 3552-3568.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2006). Glosario sobre Migración. En D. I. Migración. Ginebra. Obtenido de https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf.
- Páez, M. M., Chávez, M. E., Apunte, R., & Rosales, R. (2020). El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. *Revista Espacios*, 7-15.
- Palacios González, M. A. (2017). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. *Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*.
- Pintado Lazo, H. F., & López Moya, D. F. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 167-177.
- Proaño, G. (2024). Digitalización en Ecuador: Perspectiva de negocios y empresas. *Revista DOXA ITQ*, 1-10. Obtenido de Revista DOXA ITQ.
- Ruiz Godoy, R. A. (2015). El teletrabajo: Hacia una nueva forma de trabajo en Chile. . *Revista de derecho y ciencias penales: Ciencias Sociales y Políticas*, 2.
- Tiscama, C. D., Gallegos, M. C., Beltrán, L. I., Guerra, E. V., & Calderon, L. C. (2022). Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador. *Revista espacios*, 1-13.
- Traveled, H. T. (2007). El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer. *Teletrabajo*, 9(25), 89.

Anexos

