

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE MANABÍ
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN

TELETRABAJO Y SU PRECARIZACIÓN A PARTIR DE LA EXPEDICIÓN DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO EN EL ECUADOR (2020)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO EN SU REALIZACIÓN CON LA ECONOMÍA, HUMANIDADES Y OTRAS CIENCIAS SOCIALES (LABORAL)

PREVIO AL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR
JOHN PAUL MIRANDA ALCIVAR

TUTOR
ABG. LUIS ANGEL PULLAS JARA. MG.

PORTOVIEJO, MARZO DEL 2026

Certificación del Tutor de Trabajo de Integración Curricular

Luis Ángel Jara Pulla, docente la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

CERTIFICO:

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el cual que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de Integración Curricular; en consecuencia, es apto para su presentación y sustentación.

Portoviejo, 23 de marzo 2026

Atentamente,

Luis Ángel Jara Pullas

Acta de Aprobación del Trabajo de Integración Curricular

El Tribunal examinador aprueba el Trabajo de Integración Curricular titulado “TELETRABAJO Y SU PRECARIZACIÓN A PARTIR DE LA EXPEDICIÓN DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO EN EL ECUADOR (2020)” en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

Luis Ángel Jara Pulla **Lector 1/Tutor**	María José Alcívar Quijano **Lector 2**	Patricio Giler Fernandez **Lector 3**

Declaración de Originalidad

Este manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de soporte que ha sido debidamente citada. Este trabajo es de total responsabilidad del autor, quien declara bajo juramento que ninguna sección de este trabajo de integración curricular infringe los derechos de otros autores.

Portoviejo, 23 de marzo 2026

Declaración sobre Derechos de Autor

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a distribuir este manuscrito de investigación en medios físicos y electrónicos con el fin de promover la divulgación de mis resultados a la comunidad científica y a la sociedad en general. Adicionalmente, autorizo el uso de los contenidos de esta investigación como bibliografía para fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, citando como fuente al autor de este trabajo.

Portoviejo, 23 de marzo 2026

Aprobación de Defensa Oral Pública

Los miembros del Tribunal designados por el honorable Comité Académico dan por aprobado el Trabajo de Titulación "TELETRABAJO Y SU PRECARIZACIÓN A PARTIR DE LA EXPEDICIÓN DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO EN EL ECUADOR (2020)".

Luis Ángel Jara Pullas **Tribunal 1/Tutor**	Héctor Eduardo Rangel Urdaneta **Tribunal 2**	Carla Ruperti Gende Guadalupe **Tribunal 3**

Agradecimiento

A mis padres, Kassandra Alcivar y Jorge Miranda,

a mis tíos, Mara Alcívar y Cristóbal García,

a mis abuelitos, Denis Meza y Dimas Alcivar

a mi hermana, Ibethed Miranda,

a mi prima, Ailheen García,

a mi tío, Boris Alcivar,

y al resto de mis familiares que han sido fuente constante de apoyo, amor y fortaleza a lo largo de este proceso.

Dedicatoria

A mi madre Kassandra Ibethed Alcívar, la persona más influyente en mi vida.

RESUMEN

El tema de estudio es el teletrabajo y su precarización a partir de la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario en 2020. La problemática se centra en la falta de una normativa clara regulatoria del teletrabajo en el Ecuador con desafíos significativos ante la potencial vulneración de los derechos laborales. El objetivo del estudio es analizar las inconsistencias normativas de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en contraposición al derecho laboral vigente. La metodología es cualitativa, desarrollada bajo el paradigma del trialismo jurídico, nivel descriptivo, tipología de dogmática jurídica e histórico jurídica, método analítico–sintético y técnica del análisis documental. Los resultados muestran que aunque el marco jurídico reconoce al teletrabajo los mismos derechos que el trabajo presencial en la práctica existieron vulneraciones como la limitación de la jornada laboral, derecho a la desconexión digital, provisión de herramientas de trabajo y estabilidad laboral, que la precarización del teletrabajo durante la emergencia sanitaria fue influenciada por factores como la crisis económica, la flexibilización laboral, el uso de contratos emergentes y la transferencia de costos al trabajador, y que a pesar de la existencia el control estatal estos fueron limitados e insuficientes frente a la magnitud de la crisis. Se concluye que la ley presenta vacíos normativos que afectan las garantías laborales de los teletrabajadores especialmente relacionadas con su estabilidad y seguridad laboral.

Palabras clave: Teletrabajo, derecho, precarización, garantías.

ABSTRACT

The subject of this study is telework and its precarization following the enactment of the Organic Law of Humanitarian Support in 2020. The problem centers on the lack of a clear regulatory framework governing telework in Ecuador, which presents significant challenges regarding the potential violation of labor rights. The objective of the study is to analyze the normative inconsistencies of the Organic Law of Humanitarian Support in contrast with the existing labor law framework. The methodology is qualitative, developed under the paradigm of legal trialism, at a descriptive level, with a legal-dogmatic and historical-legal typology, applying the analytical–synthetic method and documentary analysis as the primary technique. The results indicate that, although the legal framework recognizes telework as having the same rights as on-site work, in practice there were violations such as limitations on working hours, infringement of the right to digital disconnection, inadequate provision of work tools, and reduced job stability. Furthermore, the precarization of telework during the health emergency was influenced by factors such as the economic crisis, labor flexibilization, the use of emergency contracts, and the transfer of costs to workers. Despite the existence of state oversight, such controls were limited and insufficient in relation to the scale of the crisis. It is concluded that the law presents regulatory gaps that affect the labor guarantees of teleworkers, particularly those related to job stability and employment security.

Keywords: telework; law; precarization; guarantees.

ÍNDICE

RESUMEN **8**

ABSTRACT **9**

Introducción **12**

Presentación del Problema Jurídico **14**

Objetivos **15**

Objetivo General **15**

Objetivos Específicos **15**

Aportes y valor de la investigación 16

Capítulo I: Marco teórico - Doctrinario. **18**

1.1 Generalidades 18

1.2 Evolución histórica del trabajo asalariado 20

1.3 Principios políticos del derecho laboral 22

1.4 Principios jurídicos del derecho laboral 24

1.5 Evolución histórica del teletrabajo 30

1.6 El teletrabajador 32

1.7 Lineamientos de la OIT para la regulación del teletrabajo 33

Capítulo II: Marco jurisprudencial y metodológico **36**

2.1. Contexto Normativo del Teletrabajo en Ecuador 36

2.1.1. Constitución del Ecuador 36

2.1.2. Ley de Apoyo Humanitario 37

2.1.3. Análisis jurisprudencial 40

2.1.3.1. Jurisprudencia Nacional 40

2.1.3.2. Jurisprudencia Internacional 43

2.2. Metodología de investigación 47

Capítulo III: Resultados de investigación 50

3.1. Derechos laborales susceptibles a vulneración. 50

3.2. Factores que contribuyeron a la precarización laboral en el teletrabajo 52

3.3. Mecanismos de control y supervisión del Estado. 53

Conclusión 55

Recomendaciones 57

Bibliografía 58

ANEXOS 63

Introducción

En Ecuador, la relevancia del teletrabajo adquirió protagonismo con la declaración de emergencia sanitaria emitida el 12 de marzo de 2020, en respuesta a la pandemia de Covid-19. Suceso con repercusiones significativas en el ámbito laboral, que derivó en la promulgación de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) y su reglamento, además de varios acuerdos mediante los que el Ministerio de Trabajo reguló el teletrabajo en los sectores público y privado para garantizar la estabilidad laboral y salvaguardar la economía nacional.

El objetivo del estudio es analizar las inconsistencias normativas de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en contraposición al derecho laboral vigente, los objetivos específicos se centran en identificar los derechos laborales de los Teletrabajadores susceptibles a su vulneración tras la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario, analizar los principales factores que contribuyeron a la precarización laboral en el contexto del teletrabajo durante el periodo de aplicación de la ley y determinar mecanismos de control o supervisión por parte del Estado para evitar la precarización del teletrabajo durante su vigencia.

El tema importante porque, aunque la emergencia sanitaria ha sido superada el teletrabajo es una modalidad con amplia acogida en el sector laboral, por lo que se debe contar con todas las regulaciones necesarias para garantizar los derechos de los trabajados, por tanto, el estudio sirve para exponer las deficiencias existentes e identificar posibles recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de la normativa y vigencia de los derechos.

Presenta una metodología cualitativa, desarrollada bajo el paradigma del trialismo jurídico, nivel descriptivo, tipología de dogmática jurídica e histórico jurídica, método analítico–sintético. Como fuentes primarias se utilizaron las normas jurídicas y secundaria documentos especializados, además, se utilizó la técnica del análisis documental.

Para facilidades del lector el estudio contiene los siguientes apartados: Inicia con la Introducción, la presentación del problema jurídico, objetivos y aporte y valor de la investigación. Capítulo I Marco teórico doctrinario en el que se abordan las generalidades del tema, evolución histórica del trabajo asalariado, principios políticos y jurídicos del derecho laboral, evolución histórica del teletrabajo, el teletrabajador y los lineamientos de la OIT para la regulación del teletrabajo. En el Capítulo II se presenta el marco jurisprudencial y metodológico incluye el contexto Normativo del Teletrabajo en Ecuador considerando normas previstas en la Constitución del Ecuador, Ley de Apoyo Humanitario, análisis de jurisprudencia nacional e internacional, además incluye la metodología de investigación. En el Capítulo III se presentan los resultados de la investigación. Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografías y anexos.

El estudio utilizó como fuentes bibliográficas literatura especializada contenidas en artículos científicos relacionados con el derecho laboral publicados en revisas indexadas, además de libros, normas jurídicas y jurisprudencia nacional e internacional, además de las directrices de organismos internacionales como la OIT.

Como conclusión más significativa del estudio se destaca que aunque la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario introdujo disposiciones que promovieron el teletrabajo como una alternativa viable en tiempos de crisis sanitaria, también generó vacíos normativos con afectación a las garantías laborales de los teletrabajadores relacionadas con la estabilidad y seguridad laboral contradiciendo principios fundamentales del derecho laboral ecuatoriano, como la protección del trabajador y la progresividad de los derechos.

Presentación del Problema Jurídico

El Derecho Laboral tiene un papel fundamental en la construcción y preservación de sociedades justas y equitativas, garantiza derechos y condiciones adecuadas para los trabajadores. En contraposición, la precarización laboral, caracterizada por la inestabilidad, bajos salarios y falta de protecciones, amenaza el tejido social y económico. La regulación de la jornada laboral, salarios justos y condiciones de trabajo seguras son elementos esenciales para la protección de los derechos de los teletrabajadores.

La falta de una normativa clara que regule implementación del teletrabajo en el Ecuador tiene diversas implicaciones que pueden generar desafíos significativos frente a una potencial vulneración de los derechos laborales, entre estas implicaciones, estos vacíos han sido abordados por autores como Pintado & López (2022) argumentan que la escasa normativa ha llevado a que el teletrabajo opere bajo un régimen de regulación insuficiente y una protección limitada de los derechos de los teletrabajadores.

La desconexión directa entre el empleador y el trabajador por la no presencialidad física puede ocasionar un desentendimiento de las condiciones laborales, dificultando la comunicación y repercutiendo en las condiciones materiales en las que el teletrabajador debe cumplir con sus funciones.

Aunque el teletrabajo se rige por principios fundamentales del contrato individual de trabajo incluyendo subordinación y remuneración, se observa una falta de claridad en términos y condiciones del contrato al introducirse nuevas dinámicas, entre las que destacan los riesgos a los que los teletrabajadores se exponen. La norma legal no proporciona detalles sobre la evaluación de riesgos laborales, lo que puede llevar a su falta de identificación y mitigación adecuada.

Aunque la norma establece la responsabilidad del empleador frente a lineamientos e insumos necesarios para garantizar la salud y seguridad del teletrabajador, no define los límites entre un accidente laboral o personal, ni su abordaje. Por otro lado, la posibilidad de que un teletrabajador regrese a su lugar habitual de trabajo plantea cuestiones de reversibilidad, pero la falta de claridad de circunstancias y las restricciones asociadas pueden generar conflictos.

Estos elementos deben ser regulados legalmente para definir de claramente los alcances del teletrabajo otorgando seguridad jurídica a las personas que laboran bajo estas condiciones. En consecuencia, a través del estudio se busca dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Cuáles son las inconsistencias normativas de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en contraposición al derecho laboral vigente?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las inconsistencias normativas de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en contraposición al derecho laboral vigente.

Objetivos Específicos

- Identificar los derechos laborales de los Teletrabajadores susceptibles a su vulneración tras la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario (2020).
- Analizar los principales factores que contribuyeron a la precarización laboral en el contexto del teletrabajo durante el periodo de aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario (2020).

- Determinar si existieron mecanismos de control o supervisión por parte del Estado para evitar la precarización del teletrabajo durante la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario (2020).

Aportes y valor de la investigación

Esta investigación aporta un análisis integral sobre la precarización del teletrabajo en Ecuador tras la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) , proporcionando evidencia empírica y un enfoque normativo que permite comprender sus implicaciones en el derecho laboral. Uno de sus principales valores radica en la identificación de las deficiencias y vacíos jurídicos que han afectado las condiciones laborales de los teletrabajadores, especialmente en un contexto de crisis sanitaria.

Desde un punto de vista metodológico, el uso de un enfoque cuantitativo mediante encuestas permitirá la recolección de datos concretos sobre la experiencia laboral de los teletrabajadores, lo que contribuye a la formulación de propuestas para fortalecer la regulación del teletrabajo en Ecuador. Asimismo, el estudio se enriquece con un análisis comparado de la jurisprudencia internacional, en particular la experiencia de Colombia, lo que facilita la identificación de buenas prácticas y posibles reformas normativas aplicables en el país.

Además, el trabajo contribuye al debate académico y legislativo sobre la modernización del derecho laboral en la era digital, resaltando el impacto de las TICs en las relaciones laborales y la necesidad de garantizar condiciones de trabajo dignas en el teletrabajo. En este sentido, los hallazgos de la investigación pueden servir de referencia para futuras reformas legislativas, la toma de decisiones de políticas públicas y estudios académicos que busquen profundizar en la protección de los derechos laborales en entornos virtuales.

Capítulo I: Marco teórico - Doctrinario.

1.1 Generalidades

El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales reconocidos en numerosos instrumentos internacionales y constitucionales. Garantiza el acceso al empleo y asegura condiciones de trabajo dignas y justas. Desde el punto de vista doctrinal, la doctrina, ley y jurisprudencia han destacado su importancia y han delineado sus implicaciones y desafíos. Se lo define como el derecho de toda persona a acceder a un empleo libremente elegido o aceptado, en condiciones de igualdad y no discriminación, con una remuneración justa y favorable (Irureta, 2021). Derecho consagrado en instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el derecho implica el acceso al empleo y la protección de los trabajadores contra el desempleo y la provisión de oportunidades para el desarrollo profesional y personal (OIT, 2024). Desde una perspectiva doctrinal, varios autores han analizado el derecho al trabajo y sus dimensiones. Uno de los principales enfoques es el marxismo que considera el trabajo como esencial para la realización de las capacidades humanas. Bajo esta perspectiva, el empleo no solo proporciona ingresos, sino que también es fundamental para la autoestima y la identidad social de las personas según Marx (1867). Considera el trabajo como una actividad central en la vida humana, destacando la explotación laboral y la alienación en el contexto del capitalismo, derecho que debe ir acompañado de la lucha por condiciones laborales justas y la eliminación de la explotación.

El derecho al trabajo implica la obligación del Estado de crear un entorno favorable para la generación de empleo, lo que incluye políticas económicas y sociales que promuevan la

inversión y el desarrollo de habilidades, pero además implica la protección contra el desempleo (Romero et al., 2021). Esto se traduce en la necesidad de implementar políticas de seguridad social que incluyan seguros de desempleo y programas de formación y reinserción laboral.

A pesar de su reconocimiento, el derecho al trabajo enfrenta varios desafíos en su implementación. La globalización y los cambios en el mercado laboral han generado precarización del empleo, con un aumento de contratos temporales y trabajos informales. Más del 60% de la fuerza laboral mundial se encuentra en la economía informal (Rodríguez & Forero, 2022), lo que plantea serios desafíos para la realización del derecho al trabajo, otros desafíos es la discriminación existen brechas significativas en el acceso y condiciones de trabajo para mujeres, minorías étnicas y personas con discapacidades. La igualdad de oportunidades en el empleo es crucial para el desarrollo inclusivo y sostenible.

Este derecho es fundamental para la realización del potencial humano y el desarrollo sostenible, no solo garantiza el acceso al empleo, sino también la protección de los trabajadores y la promoción de condiciones laborales justas(Vinueza et al., 2021). La esencia del ser humano reside hasta cierto punto en la adopción de un estilo de vida enfocado no sólo a sus necesidades básicas, sino que también su realización personal (Gil, 2020). Esta visión se contrapone al modelo económico preponderante basado en la acumulación de capital, misma que circunscribe la idea generar una prosperidad económica, a veces prometida de forma perpetua, dentro de los confines de un mundo con recursos limitados.

El esfuerzo del trabajador, el fruto de su labor es un elemento del cual se ve despojado a cambio de un beneficio económico para acceder al mercado y cubrir necesidades. Marx (1987) entendió que esta alienación que sufría el trabajador de los propios frutos de su trabajo negaba la naturaleza trabajadora del hombre en post de servir a los intereses de quien ostentase capital. El

derecho es el resultado de diversas luchas que promulgaron la vigencia de estos mecanismos que salvaguardan los intereses del sujeto trabajador, existiendo una correlación entre el desarrollo de una sociedad y la creación sus normas.

1.2 Evolución histórica del trabajo asalariado

En las civilizaciones antiguas el trabajo esclavo era el motor principal de la economía, es en la antigua Roma donde surgen las primeras nociones de trabajo libre y remunerado mediante contratos civiles bajo figuras como la "*locatio conductio operarum*" y "*locatio conductio operis*", formas contractuales que perduraron hasta la Baja Edad Media y se reflejaron en el Código Civil Francés de 1804 (Boza, 2014). La transición del trabajo esclavo al trabajo libre marcó un cambio significativo en la regulación laboral, influenciada por las nuevas relaciones económicas y sociales emergentes en Roma (Scotto, 2021). Posteriormente con el declive del feudalismo y el surgimiento de grandes ciudades, la sociedad europea experimentó importantes transformaciones, teniendo el trabajo asalariado nuevas adaptaciones, produciéndose la organización productiva del trabajo asalariado (Palomeque & Álvarez, 2022)..

En el siglo XVIII, influenciado tanto por la Revolución Francesa e industrial se produce una transformación del proceso productivo del trabajo. Las ideas liberales que abogaban por la autorregulación de las relaciones económicas sin intervención estatal resultaron en un sistema económico y social injusto, (bajos salarios, largas jornadas laborales, deficientes condiciones de seguridad e higiene, y una alta mortalidad, especialmente entre mujeres y niños)(Guaman & Stoessel, 2022).

Como consecuencia los trabajadores se organizaron para exigir mejores condiciones de vida, la intervención del Estado se orientó a limitar la autonomía empresarial, equilibrar las negociaciones laborales y canalizar el conflicto social, asignando al Derecho del Trabajo un

papel protector y pacificador. Intervención que buscó preservar el sistema capitalista asegurando la supervivencia de la mano de obra. La legislación laboral y primeras organizaciones sindicales establecieron reglas básicas que limitaron los abusos por parte de los empleadores, dándose un fortalecimiento del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma, separada del Derecho Civil, rompiendo de forma parcial con los principios jurídicos tradicionales y la formulación de principios propios (Boza, 2014).

Separado del Derecho Civil, el Derecho del Trabajo experimentó cambios significativos entre los siglos XIX y XX, época en la que surgieron los primeros sindicatos que fueron reprimidos por el Estado liberal que posteriormente empezó a recopilar datos estadísticos sobre asuntos laborales, además la elaboración de informes sociológicos sentó bases para futuras normativas laborales (OIT, 2021). Finalmente, el Estado reconoció derechos fundamentales como la jornada laboral mínima, el salario y la seguridad en el trabajo, condiciones básicas para las actividades sindicales, y se creó la Autoridad Administrativa del Trabajo, para la gestión de conflictos laborales

Durante el siglo XX, los derechos laborales se han incorporado gradualmente en los tratados internacionales de Derechos Humanos, consolidándose como parte de los derechos económicos, sociales y culturales. A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, emerge como principal creador de normas laborales internacionales. Su estructura tripartita incluye representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros. La OIT produce Recomendaciones y Convenios Internacionales destinados a establecer un nivel mínimo de protección social que los Estados deben adoptar en su legislación y garantizarla. Este proceso de internacionalización del Derecho del Trabajo está estrechamente

relacionado con la constitucionalización de los derechos laborales, ambos persiguiendo la protección efectiva de los derechos del trabajador (Gil, 2020)..

Además, durante esta época el Derecho del Trabajo experimentó un aumento progresivo en la protección de los trabajadores, conocido como “Derecho en expansión” afectado por las recesiones económicas. A pesar de esto, el papel fundamental del Derecho del Trabajo es intervenir en las leyes del mercado para proteger a los trabajadores. Los Estados han adoptado la legislación laboral para cumplir su función esencial que es buscar un equilibrio entre las partes del contrato laboral (Boza, 2020)

En 1990 la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998 recordó la obligación de los Estados miembros de aceptar los principios y derechos fundamentales proclamados en los convenios internacionales, incluso si no los habían ratificado oficialmente (Gil, 2020).

En el Ecuador el hito más significativo del derecho laboral se produce en 1938 con la promulgación del Código Laboral que representa un punto de inflexión en la protección de los derechos de los trabajadores, estableciéndose por primera vez derechos básicos como la jornada laboral máxima, salario mínimo e indemnización por despido injustificado (Guamaní, 2024).

¡

1.3 Principios políticos del derecho laboral

Los principios políticos son categorías fundamentales del poder constituyente que configuran la estructura y los límites del Estado y garantizan los derechos esenciales, son la columna vertebral del ordenamiento constitucional (Fischbach, 2023). Conforman el fundamento del Estado constitucional, aunque estos pueden variar de acuerdo con el contexto de la legislación de cada país, son la idea rectora y bases del orden jurídico, son los que lo marcan y

circunscriben, son su propio cimiento y esencia, columnas jurídico políticas que lo singularizan y sustentan todas las otras normas constitucionales y legales (Carpizo, 2011).

Los principios políticos del derecho laboral se encuentra consagrados en normas internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966) y la Organización Internacional del Trabajo, además se reflejan en lo largo de la normativa constitucional y ordinaria del Ecuador.

Derecho al trabajo

El derecho al trabajo como principio busca asegurar que las personas tengan acceso a un empleo en condiciones de dignidad, con seguridad social, salarios justos, ambiente laboral, libre de discriminación y explotación. El trabajo debe ser remunerado de forma justa y adecuada para cubrir necesidades del trabajador y su familia, por tanto, el derecho al trabajo está ligado la dignidad humana (Palomeque & Álvarez, 2022).

Derechos en el trabajo

Son los derechos con los que cuentan las personas dentro de la relación laboral y que buscan asegurar la dignidad y protección del trabajador, agrupan derechos como condiciones justas del trabajo, seguridad social, igualdad, no discriminación y libertad sindical (Palomeque & Álvarez, 2022).

Deber social de trabajar

El derecho al trabajo no solo es un derecho, sino también un deber social que contribuye al desarrollo del individuo y al bienestar colectivo, conforme a éste toda persona es responsable socialmente de trabajar para aportar a la economía y sociedad. Este principio requiere del Estado la promoción de políticas públicas que fomenten el empleo y reduzcan el desempleo, para que las

personas tengan oportunidades reales de acceder a un trabajo digno (Palomeque & Álvarez, 2022).

Libertad de trabajo

Hace referencia a la libertad de elegir el tipo de trabajo o profesión que se desea realizar, por lo tanto, se prohíbe el trabajo forzado y la garantía de que no existan impedimentos que de manera arbitraria limiten el acceso a cualquier tipo de empleo (Palomeque & Álvarez, 2022).

1.4 Principios jurídicos del derecho laboral

Los principios jurídicos forman parte esencial del ordenamiento jurídico, permiten garantizar una actuación apegada al derecho (Hernández, 2021). Son enunciados normativos de carácter fundamental que establecen obligaciones de optimización y sirven como criterios de interpretación del ordenamiento, a diferencia de las reglas imponen un único comportamiento obligatorio, exigen su cumplimiento en la mayor medida posible y tienen un peso que debe ponderarse frente a otros principios (Alexy, 1988). Entre los principales principios del derecho laboral se identifican los siguientes:

- **Principio tutelar o protector**

Los derechos laborales buscan brindar protección a los trabajadores debido a la desigualdad que enfrentan en su relación con los empleadores. En este contexto, se establecieron dos estrategias fundamentales: la creación de normativas que salvaguardan al trabajador y la promoción de mecanismos de autodefensa por parte de los afectados (Palomeque & Álvarez, 2022). La función protectora del derecho laboral busca amparar al trabajador como la parte más vulnerable dentro de la relación laboral. Con la Constitución del Ecuador (2008), este enfoque ha evolucionado desde una visión paternalista hacia un modelo garantista que busca asegurar los derechos laborales de manera efectiva (Monesterolo, 2023).

El principio tutelar o protector está consagrado en el artículo 326, numeral 3, de la Constitución del Ecuador, estableciendo que, en situaciones de duda sobre la interpretación de normativas legales, reglamentarias o contractuales, estas deben aplicarse de la manera más beneficiosa para el trabajador. Este principio permite que una norma de menor jerarquía pueda prevalecer sobre otra de mayor rango sin alterar la estructura normativa jerárquica, ya que cuenta con respaldo en disposiciones superiores, además establece la jerarquización de las fuentes del Derecho Laboral, trascendiendo la simple aplicación de normativas ambiguas y extendiéndose a la determinación de condiciones laborales en general (Almanza, 2021).

El principio protector se alza como una especie de telón de fondo del derecho laboral, su función es esencialmente informadora, la que permite dotar de sentido y sistematizar el ordenamiento jurídico laboral otorgando racionalidad y valor a las formulaciones jurídico-técnicas, lo que evita que el derecho al trabajo se lo conciba como una estructura neutra o de geometría social (Irureta, 2021). Para Monesterolo (2023), garantizar la aplicación de este principio, se utilizan tres reglas fundamentales de manera complementaria: in dubio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa. A continuación, se describe brevemente cada una de ellas:

Regla In dubio pro-operario:

Es una regla de interpretación que se aplica cuando una única norma admite diversas interpretaciones. En estos casos, si existe una duda legítima sobre su alcance, debe adoptarse la interpretación más favorable para el trabajador. Sin embargo, esta regla solo es válida cuando hay incertidumbre sobre la norma legal y siempre que no contradiga la intención del legislador. Monesterolo (2023), menciona que su propósito es guiar a jueces e intérpretes a escoger la interpretación que más beneficie al trabajador, siempre que exista una duda genuina y sin

vulnerar la voluntad legislativa. Sin embargo, esta regla no sustituye la necesidad de aportar pruebas para respaldar la posición del trabajador en un conflicto legal.

Regla norma más favorable

Es una regla de solución de conflicto de normas, que establece que, en caso de que existan múltiples normas aplicables a una misma situación, se adoptará la que brinde mayores beneficios al trabajador, aun cuando no sea la que corresponda conforme a los criterios tradicionales de jerarquía normativa (Monesterolo, 2023). Es importante destacar que la evaluación de lo más favorable no debe basarse en percepciones subjetivas, sino en un análisis objetivo que considere la finalidad con la que se expidió la norma.

Regla condición más beneficiosa

Esta regla implica el respeto a una condición previamente reconocida en función del principio de aplicación de la norma más favorable, priorizando así la protección del trabajador dentro de un contexto de relaciones contrapuestas (Monesterolo, 2023). Impide que por vía contractual o normativa inferior se disminuyan las sanciones beneficiosas ya reconocidas en favor del trabajador.

- **Principio de irrenunciabilidad**

Cuando se habla del Derecho en su aspecto más amplio, la norma general permite la renunciabilidad de derechos, siempre que dicha renuncia solo afecte al propio renunciante y no esté prohibida por la ley (Monesterolo, 2023), Sin embargo, en el derecho laboral predomina la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, como lo establecen diversas disposiciones normativas, incluyendo el artículo 326, numeral 2, de la Constitución del Ecuador (2008), así como el artículo 4 del Código de Trabajo (2016).

Este principio respalda al trabajador para que no pueda suspender o privarse de sus derechos, axioma que surge a fin de precautelar los derechos laborales y evitar las presiones del empleador sobre el trabajador para que renuncien a sus derechos (Garcés, 2022). Se configura por el intento jurídico de garantizar la eficacia de derechos laborales a los sujetos inmersos dentro de una relación asimétrica de empleado – empleador (Martínez, 2024). La compensación de esta asimetría se manifiesta mediante la protección de los derechos laborales y la limitación de la autonomía de las partes en la relación laboral, por tanto el principio de irrenunciabilidad de los derechos se entenderá como un componente fundamental de esta función compensadora y protectora del derecho laboral (Martínez, 2024).

La irrenunciabilidad responde a la situación de desigualdad que enfrenta el trabajador en su relación con el empleador, ya que muchas veces la renuncia a sus derechos no obedece a una decisión libre e informada, sino a la necesidad de mantener su fuente laboral (Palomeque & Álvarez, 2022).. En este sentido, la legislación laboral no solo prohíbe la renuncia a ciertos derechos, sino que además declara nulos tales actos por considerarlos contrarios al orden público y social.

La transgresión a este principio solo puede ser alegada por el trabajador, y en caso de que la renuncia figure en un contrato, dicha cláusula será declarada nula sin que esto afecte la relación laboral en su conjunto. En este contexto, la renuncia no tiene validez jurídica, no disuelve la relación de trabajo y no puede ser impuesta al trabajador. Adicionalmente, las acciones para impugnar la nulidad derivada de la renuncia a derechos prescriben en un plazo de tres años contados desde la finalización del vínculo laboral, aunque su declaración produce efectos retroactivos (Monesterolo, 2023).

En relación con la irrenunciabilidad, es pertinente mencionar la transacción que es un contrato mediante el cual las partes resuelven de manera extrajudicial un litigio pendiente o previenen una disputa futura mediante concesiones recíprocas. En el ámbito laboral, la Constitución permite la transacción siempre que no implique la renuncia de derechos, exigiendo que se realice ante una autoridad administrativa o judicial competente. Según Monesterolo (2023), la transacción solo es válida respecto a derechos litigiosos y no afecta derechos irrenunciables. Asimismo, menciona que existe un debate sobre la aplicación de este principio una vez concluida la relación laboral, ya que algunos consideran que la protección de los derechos del trabajador debe extenderse hasta la liquidación total de sus beneficios, esto debido a que la finalización del contrato es un momento de especial vulnerabilidad para el trabajador.

- **Principio de igualdad y no discriminación**

Este principio se relaciona con el derecho de igualdad, su fin es evitar acciones que excluyan al trabajador de sus derechos laborales por determinas particularidades, (Villagomez et al., 2022). Se basa en la premisa de que a igual trabajo debe corresponder una igual remuneración, declaración vinculada con el principio de igualdad y la garantía de los mismos derechos para todos, así como con el sistema de inclusión y equidad. En consecuencia, el Estado debe asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones para diversos grupos, incluyendo jóvenes, comunidades y nacionalidades indígenas, personas con discapacidad y mujeres, conforme a las disposiciones constitucionales vigentes como el artículo 66, numeral 4, de la Constitución del Ecuador (2008).

La igualdad implica la eliminación de diferencias en el ámbito laboral cuando las condiciones, desempeños y responsabilidades son equivalentes. En este sentido, la discriminación en el empleo es entendida, según el Convenio 111 sobre la discriminación,

empelo y ocupación de la OIT (1958) , como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en factores como raza, género, religión u opinión política, que tenga el efecto de restringir la igualdad de oportunidades o de trato en el ámbito laboral. Los artículos constitucionales relacionados con este principio reflejan una política de inclusión y equidad que busca garantizar la protección de sectores históricamente marginados, con el objetivo de lograr una sociedad más justa e igualitaria (Monesterolo, 2023).

Principio de continuidad o estabilidad

Es la permanencia jurídicamente garantizada, derecho del trabajador a conservar su empleo hasta la jubilación o la pérdida permanente de su capacidad laboral, salvo una causa justa de terminación del contrato (Monesterolo, 2023), en caso de violación el trabajador tiene derecho a indemnizaciones, pero no a la restitución del puesto, salvo en casos de ineficacia del despido. Garantiza las condiciones laborales de los trabajadores, su concepción a más de responder a una política de Estado busca brindar confianza y permanencia en el cargo (Paguay & Morales, 2023). Otorga la seguridad de no ser despedido siempre y cuando se cumpla a cabalidad con las funciones encomendadas, por tanto, el empleador no está facultado para dar por terminada una relación laboral sin que medie una causa justa (Yugsi & Pinos, 2021).

Monesterolo (2023) añade también que concepto de estabilidad laboral encuentra ciertas vicisitudes dentro de la doctrina, por ejemplo, la diferencia entre términos como "continuidad", entendida como la duración prolongada del vínculo laboral en el tiempo, es decir, el hecho de que el trabajador siga prestando sus servicios sin interrupciones injustificadas; "permanencia", la idea de perennidad o inalterabilidad en la relación laboral, lo que podría interpretarse como una garantía de que el trabajador no podrá ser desvinculado salvo por causas justificadas; y

"estabilidad", la protección del empleo frente a despidos arbitrarios, asegurando que el trabajador solo pueda ser separado de su cargo por razones justificadas.

- **Principio de intangibilidad**

Garantiza que los derechos laborales adquiridos no puedan ser desmejorados ni desconocidos por normas, contratos o acuerdos posteriores, véase, son intocables. Establece que las regulaciones laborales deben servir como un estándar mínimo, sobre el cual solo es posible mejorar las condiciones del trabajador, sin que puedan verse afectadas de manera negativa (Monesterolo, 2023). En caso de existir disposiciones legales contrarias a este principio, deberá conllevarse un proceso que culmine en la declaración de inconstitucionalidad de dichas medidas en función de lo dictado en la Constitución.

- **Principio primacía de la realidad**

Establece que, en caso de discrepancia entre los hechos y lo que consta en documentos o acuerdos, debe prevalecer la realidad sobre las formalidades. Esto significa que la verdadera relación laboral no puede encubrirse con contratos simulados o denominaciones jurídicas distintas que busquen evadir responsabilidades legales (Monesterolo, 2023). Se aplica cuando un empleador intenta presentar una relación de trabajo bajo una forma distinta para evitar cumplir con obligaciones laborales. En el Ecuador, este criterio tiene reconocimiento legal, especialmente en el caso de la prestación de servicios por adolescentes, en los cuales la existencia de un contrato de trabajo se presume cuando una o más personas se benefician de sus servicios.

1.5 Evolución histórica del teletrabajo

En la década de los 60, el profesor Norbert Wiener introdujo el concepto de teletrabajo en el ámbito laboral. En los años 70, durante la crisis petrolera en Estados Unidos, Jack Nilles retomó esta idea como una forma de optimizar los recursos no renovables mediante el ahorro de

energía al evitar el traslado físico de los trabajadores (Pacheco, 2010). El concepto de "telecommuting" se basaba en llevar el trabajo al trabajador en lugar de que el trabajador se desplace físicamente al lugar de trabajo, ofreciendo facilidades tanto a los empresarios como a los trabajadores. Debido al limitado desarrollo tecnológico de la época, no tuvo un gran avance, posteriormente con el avance de la informática se favoreció el progreso y desarrollo del teletrabajo (Pacheco, 2010).

El teletrabajo es conocido con diferentes nombres, trabajo a distancia, trabajo electrónico a domicilio, tele desplazamiento y, el más comúnmente aceptado, teletrabajo. De acuerdo con Pacheco (2010) el modelo de teletrabajo se basa en tres elementos fundamentales:

Localización: El trabajador realiza sus tareas fuera de las instalaciones de la empresa.

Uso de tecnologías y comunicación modernas: Estas son indispensables para llevar a cabo el trabajo de manera remota, incluso a nivel internacional.

Transformación en la organización y ejecución del trabajo: No se requiere la presencia física en la empresa ni un control directo del empleador sobre la actividad laboral.

Estas características distintivas del teletrabajo demandan una regulación laboral para evitar la precarización del derecho al trabajo. El teletrabajo ofrece oportunidades laborales con flexibilidad de tiempo para reducir costos asociados a infraestructuras físicas y aumentar la capacidad operativa lo que beneficia a los empleadores, por otro lado, para los trabajadores ofrece beneficios asociados a un aumento de la productividad en un entorno más adecuado, además permite incluir a grupos que generalmente o tenían oportunidades laborales (amas de casas, personas con discapacidad).

1.6 El teletrabajador

El teletrabajo abarca diversas áreas, como sistemas, traducción, comercialización, consultoría, administración, edición e informática. El teletrabajador es un empleado con amplias capacidades para optimizar su tiempo y manejarse con eficiencia en el desarrollo de sus actividades, esto requiere que planifique sus actividades para que cumpla adecuadamente con sus obligaciones. Se dedican principalmente a manipular información, gestionándola, convirtiéndola, difundiéndola, accediendo a ella y generándola. Son profesionales en cualquier campo del conocimiento, pero destacan por su habilidad en el uso de herramientas informáticas necesarias para trabajar en cualquier parte del mundo. Estas herramientas incluyen acceso a Internet, correo electrónico, programas de presentación, animaciones, seguridad informática y conocimientos de idiomas como el inglés, entre otros (Pacheco, 2010)

El teletrabajador requiere un sólido conocimiento en herramientas informáticas para llevar a cabo tareas de manera remota, ya que estas son indispensables para la ejecución eficiente del trabajo a distancia. Además, la gestión del tiempo es crucial para los teletrabajadores, quienes deben organizar sus horarios de manera efectiva para cumplir con sus responsabilidades de manera óptima. La autodisciplina también es fundamental, asegurando que el servicio proporcionado sea competente y profesional. Una comunicación clara y coherente es esencial para explicar las funciones desempeñadas y evitar confusiones con los directivos de la empresa.

Los conocimientos especializados en el área de trabajo aumentan la competitividad laboral y evitan improvisaciones que puedan reflejar mediocridad. Establecer objetivos y metas con un cronograma estricto es necesario para evitar retrasos y perjuicios para la empresa. La flexibilidad para trabajar de manera autónoma y la capacidad de resolver problemas y tomar decisiones son habilidades cruciales para el teletrabajo, permitiendo el desarrollo de habilidades

laborales a través de medios tecnológicos. Separar las tareas laborales de los problemas familiares es importante para mantener un ambiente de trabajo eficiente desde casa. Finalmente, los resultados obtenidos por el teletrabajador deben ser óptimos para el desarrollo completo de la empresa, priorizando la calidad del trabajo sobre el horario establecido por el teletrabajador (Pacheco, 2010)

1.7 Lineamientos de la OIT para la regulación del teletrabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) establece lineamientos regulatorios del trabajo a distancia y el teletrabajo, en la norma técnica se consideraron los siguientes lineamientos:

Respecto al derecho a la intimidad precisa la obligación del empleador de informar a los trabajadores sobre el uso de dispositivos digitales como cámaras, sistemas de grabación y geolocalización estableciendo criterios claros, y respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad y vida privada del trabajador (OIT, 2021).

Las actividades de teletrabajo se desarrollan fuera de las dependencias del empleador, incluyendo en muchos casos el domicilio particular de la persona trabajador, lo que posibilita la invasión a la intimidad y a la privacidad de las y los trabajadores y sus familias, las que deben resguardarse ante los principios de inviolabilidad del domicilio privado (OIT, 2021).

Las normas de teletrabajo deben contemplar la obligación de proveer equipos, materiales, herramientas y medios para las tareas, siendo necesario regular la responsabilidad del trabajador en relación con su cuidado y uso para fines exclusivos (OIT, 2021).

Respecto al tiempo de trabajo indica que la normativa debe establecer una duración mínima de los descansos, durante la jornada, entre jornadas y semanal, así como las vacaciones retribuidas, además podrá considerar la incorporación del trabajo flexible como parte de acciones

que se orientan a garantizar una adecuada conciliación entre el tiempo de trabajo y la vida personal o familiar (OIT, 2021).

Referente al derecho a la desconexión, este se justifica por la necesidad de respetar la intimidad y privacidad del trabajador e imponer límites al tiempo de trabajo y al control que este supone, ya que este puede ser desmedidos y antijurídico. Por tanto, el empleador está obligado de elaborar una política interna para establecer directrices para el efectivo ejercicio del derecho de desconexión y la forma en la que este se garantiza, incluyendo el derecho del trabajador de no responder requerimientos sino también del empleador de no delegar trabajo durante este periodo de tiempo. También la normativa debe considera la posibilidad de ejercer derechos colectivos, siendo deber del empleador comunicar al trabajador a quien contrata bajo esta modalidad que en su sector está implantada una organización sindical (OIT, 2021).

Además, se debe señalar la voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo, modalidad que amerita necesariamente el acuerdo entre las partes, acuerdos que deben ser formalizados. Sobre la reversibilidad ningún trabajador puede ser perjudicado por su decisión de revertir el teletrabajo a una modalidad a una modalidad presencial, así mismo no podrá ser discriminador por plantear su voluntad de acogerse a una modalidad de teletrabajo (OIT, 2021). Finalmente, con relación a la igualdad de trato y no discriminación indica que esta debe fomentarse particularmente respecto a los siguientes aspectos:

a. Derechos de los trabajadores a domicilio a constituir o afiliarse a la organización que escoja y a participar en sus actividades.
b. Protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
c. Remuneración.
d. Protección por regímenes legales de seguridad social.

e. Acceso a la información.

f. Edad mínima de admisión al empleo o trabajo.

g. Protección de la maternidad (OIT, 2021).

Capítulo II: Marco jurisprudencial y metodológico

2.1. Contexto Normativo del Teletrabajo en Ecuador

2.1.1. Constitución del Ecuador

La Constitución del Ecuador (2008) cuentan con varias normas con enfoque en las relaciones laborales, en el artículo 33 reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, además lo cataloga como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Además, señala la obligación del Estado de garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneración justa y condiciones laborales seguras y saludables.

En el artículo 325 establece la garantía del derecho al trabajo y en el artículo 326 se estipulan los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, entre los que se encuentra el impulso al pleno empleo, eliminación del subempleo y desempleo, irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, aplicación de disposiciones laborales en sentido más favorable a los trabajadores, igualdad de remuneración por el mismo trabajo, derecho al desarrollo de labores en ambiente adecuado y propicio, derecho a la rehabilitación después de accidente de trabajo o enfermedad, libertad de organización de los trabajadores, creación de organizaciones de los trabajadores, dialogo social para la solución de conflictos laborales, validez de la transacción laboral que no implique renuncia de derechos, contratación colectiva, prohibición de paralizar servicios públicos de salud.

También reconoce todas las modalidades de trabajo, sean estas en relación de dependencia o autónoma, específicamente el artículo 325 manifiesta que el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce las distintas modalidades de trabajo, de manera que valora formas

no tradicionales como el teletrabajo, lo que sienta las bases para garantizar los derechos laborales independientemente de la modalidad de contratación.

Adicionalmente en los artículos 16 numeral 2 y 17 numeral 2 de la Constitución del Ecuador (2008) reconoce los derechos de todas las personas, ya sea de forma individual o colectiva, el derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación, y que el Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y para lograrlo, facilitará el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación. Estas normas subrayan la importancia de garantizar el acceso a la tecnología, la comunicación y la protección de datos en Ecuador; por lo que el Estado debe implementar políticas y regulaciones para cumplir con los derechos y promover un entorno digital inclusivo y seguro.

2.1.2. Ley de Apoyo Humanitario

Los antecedentes del teletrabajo como figura jurídica relevante se encuentra en el derogado **Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 (2016)** publicado en el Registro Oficial Suplemento Nº 825 de 24 de agosto de 2016 que reconocía al teletrabajo como una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador. Cabe señalar que el acuerdo ministerial únicamente hacía referencia a una configuración de la modalidad del teletrabajo desde el ámbito privado, y no desde el sector público, por tanto, no ofrecía garantías para los servidores públicos.

En el contexto de la pandemia el 12 de marzo del 2020 el Ministerio del Trabajo (2020a) expidió el **Acuerdo Ministerial MDT-2020-076** que contenía directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de la emergencia sanitaria

Posteriormente el Ministerio de Trabajo (2020b) emitió el **Acuerdo Ministerial MDT-2020-181**, expedido el 14 de septiembre de 2020, que contenía las directrices para regular el contrato de teletrabajo y desarrollaba las condiciones de la modalidad, este acuerdo indicaba que el teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral, y que no se debe vulnerar derechos de ninguna de las partes, además abordó el suministro de herramientas, derecho a la desconexión y el registro de los contratos de trabajo.

El **Acuerdo Ministerial MDT – 2022-035** expedido por el Ministerio de Trabajo (2022a) el 6 de julio de 2022 reconoció de manera expresa el derecho a la desconexión digital, debiendo el empleador respetar el tiempo de descanso del trabajador y abstenerse de exigir respuestas fuera de la jornada laboral salvo casos justificables

Posteriormente el Ministerio de Trabajo (2022b) emitió el **Acuerdo Ministerial MDT-2022-237,** expedido el 23 de diciembre de 2022, actualmente en vigencia que contiene las directrices regulatorias del contrato bajo la modalidad de teletrabajo y lineamientos del derecho a la desconexión laboral. Esta regulación secundaria desarrolla y detalla aspectos operativos del teletrabajo, al que define como una forma de organización laboral y una modalidad de ejecución de cualquier tipología de contrato de trabajo en virtud del cual las prestaciones laborales se realizan por vía telemática y mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (art. 1).

La norma refuerza las obligaciones para empleadores y trabajadores estableciendo directrices claras relacionadas con el ámbito de la norma (art. 2), vigencia del teletrabajo (art. 4), modalidad del teletrabajo (art. 5), determinación por mutuo acuerdo del lugar de trabajo (art. 6), herramientas e insumos (art. 7), registro del contrato con modalidad de teletrabajo ante la

plataforma del Ministerio de Trabajo (Art. 9), notificación por imposibilidad temporal sin que esto signifique la terminación de la relación laboral, vigencia de los derechos laborales y de la jornada laboral de acuerdo a lo previsto en la ley (art. 10). Además, reconoce el derecho a la desconexión laboral indistintamente del tipo de contrato de trabajo que les rija, señalando este derecho como una garantía de dignidad laboral, salud integral, recreación y equilibrio entre la vida personal y profesional (art. 12).

Así mismo la Norma Técnica para Regular el Teletrabajo en el Sector Público, expedida el 10 de marzo de 2022, regula el teletrabajo en instituciones públicas conforme al artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público (art. 1), reconoce la modalidad parcial en la que se combina el trabajo presencial con el remoto y la modalidad total que es cuando todos los días laborales del mes son realizados completamente en modalidad de teletrabajo (art. 5). Además, establece directrices relacionadas con la obligación de proveer herramientas si se cuenta con recursos, o que los servidores pueden usar sus propios dispositivos, para garantizar un acceso seguro a sistemas institucionales (art. 7), la responsabilidad frente a la custodia y uso de información a cargo (art. 8).

La Ley de Apoyo Humanitario, en adelante LAH, expedida el 22 de junio de 2020 mediante Registro Oficial 229 incluyó un conjunto de medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, incorporó el teletrabajo reformando el Código de Trabajo (2005) mediante disposición reformatoria primera así como así como la Ley Orgánica del Servicio Público (2020) mediante disposición reformatoria tercera.

Quedando el teletrabajo como modalidad establecida de manera formal y permanente dentro del marco legal ecuatoriano, marcado un antes y después en la legislación laboral. Su

reconocimiento otorgó seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores, permitiendo que su implementación sea mantenga en vigencia más allá de contexto de emergencia.

La LAH mediante disposición reformatoria primera dispuso se agregue un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código de Trabajo (2005), así mismo indicó en la disposición reformatoria tercera agregar un artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley del Servicio Público.

La LAH define al teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en desempeñar actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en un lugar específico del trabajo.

2.1.3. Análisis jurisprudencial

2.1.3.1. Jurisprudencia Nacional

La jurisprudencia referente al teletrabajo en el Ecuador es limitada, no existe una sentencia específica de la Corte Constitucional que se pronuncie directamente sobre la precarización laboral en el teletrabajo. Existe jurisprudencia relevante que pone en tela de juicio la eficacia de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 a la hora de tratar el Derecho al Trabajo y sus diversas ramificaciones, proveniente de la Corte Constitucional.

Sentencia No. 18-21-CN/21

En la Sentencia 18-21-CN/21 y acumulado emitida por el juez Ramiro Ávila Santa María con fecha 29 de septiembre de 2021, la Corte Constitucional responde dos consultas de normas con relación al artículo 25 y la disposición transitoria novena de la Ley de Apoyo Humanitario

para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 y declara la inconstitucionalidad de las dos normas consultadas con efectos a futuro, a partir de la población del fallo en el Registro Oficial.

Tiene como **antecedentes** la presentación de dos acciones de protección contra el Ministerio de Salud Pública, Coordinación Zonal 6 del Ministerio y Procuraduría del Estado en las que sus accionantes alegaban discriminación, porque siendo enfermeras y pese a estar al cuidado de pacientes con COVID-19 no se les aplicó el régimen establecido según el artículo 25 de la Ley de Apoyo Humanitario que estipula que debe llamarse a concurso público y otorgarle nombramiento definitivo, por lo que argumentó la violación de su derecho a la seguridad jurídica, igualdad y al trabajo. En ambos casos los jueces suspendieron la tramitación de la causa y realizaron una consulta de constitucionalidad, identificando como enunciados normativos, cuya constitucionalidad cuestiona, el artículo 25 y la Disposición Transitoria Novena de la Ley de Apoyo Humanitario.

En la **ratio decidendi** la Corte Constitucional señaló que el artículo 25 y la Disposición Transitoria Novena establecen una diferenciación que carece de justificación, y, en consecuencia, es discriminatoria. Al no ser posible otra interpretación que respete el espíritu de la norma (se concluye que las disposiciones consultadas son contrarias a la Constitución y deben ser expulsadas del ordenamiento jurídico.

La sentencia declara la inconstitucionalidad del artículo 25 de la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 y de la Disposición Transitoria Novena de la ley, por se contrarias a la disposición constitucional que consagra el derecho a la igualdad y no discriminación, como medida más gravosa identifica que impide el derecho al ejercicio de cargos públicos a quienes quisieran participar en los concursos. Que a

través de estas normas el legislador desconoce y evade disposiciones constitucionales expresa, desnaturalizando los concursos de mérito y oposición, al establecer un régimen de excepcionalidad que impone el concurso cerrado con un ganador predeterminado, lo que impide que el sistema de salud público cuente con las personas más aptas e idóneas para la prestación de los servicios de salud.

Además la sentencia también declara por conexidad la inconstitucionalidad del artículo 10 del Reglamento General de la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, la Norma Técnica para la aplicación de los concursos de mérito y oposición dispuestos en el artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y el Reglamento para la aplicación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y artículo 10 del Reglamento General, por guardar relación directa con las normas consultadas, las que al ser una consecuencia de las disposiciones de la Ley de Apoyo Humanitario consultadas y sus contenidos pierden sentido si dichas son expulsadas del ordenamiento jurídico. De acuerdo con la Corte estas normas reglamentarias son conexas a las normas consultadas de la Ley de Apoyo Humanitario y que los argumentos analizados para estas normas consideras inconstitucionales aplican para las normas conexas.

El **obiter dicta** incluye orientaciones a legisladores y operadores de justicia sobre transparencia normativa, presunción de constitucionalidad, protección de expectativas legítimas y respeto al principio de proporción y temporalidad en normas de emergencia. En general la sentencia es un importante precedente del control constitucional de las normas dictadas durante situaciones de emergencia, contextos en los que aun siendo extraordinarios no se pueden suspender o limitar derechos. Enfatiza en el cumplimiento de estándares de constitucionalidad como el principio de proporcionalidad, motivación, temporalidad y protección de derechos

fundamentales, la Corte Constitucional es determinante en señalar que un estado de emergencia no puede ser considerado una zona de excepción al derecho constitucional. (*Sentencia 18-21-CN/21 y acumulado.*, 2021).

2.1.3.2.Jurisprudencia Internacional

Sentencia C-103/21, Corte Constitucional de Colombia.

La Sentencia C-103/21 emitida por la Corte Constitucional de Colombia es una decisión inhibitoria, mediante la que la Corte declaró inhibitorio el pronunciamiento sobre la demanda en algunos aspectos absteniéndose de resolver el fondo del asunto en esa parte concreta, es decir, no se pronunció en ese momento sobre la exequibilidad de la norma demandada. Este tipo de decisiones no constituye cosa juzgada, por tanto, no tiene efectos definitivos y no impide a la Corte volver a estudiar el mismo tema si en el futuro se presenta una demanda.

La demanda se presenta numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, que excluye a los teletrabajadores de la aplicación de normas sobre jornada laboral, horas extras y trabajo nocturno. Tiene como **antecedente** una acción presentada bajo la acción pública permitida por el artículo 241 numeral 4 de la Constitución Colombiana, quienes argumentan que el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 vulnera el principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución, al generar un trato diferenciado injustificado entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, los accionantes argumentan que la exclusión de los teletrabajadores de la regulación sobre jornadas laborales, horas extraordinarias y trabajo nocturno, resulta discriminatoria, pues implica una desprotección en comparación con los trabajadores tradicionales, que la falta de un límite claro en la jornada de teletrabajo podría dar lugar a abusos y afectar derechos fundamentales como la dignidad, la salud y la vida de los trabajadores.

La Corte Constitucional de Colombia en su *ratio decidendi* equilibra la flexibilidad del teletrabajo con la protección de los derechos laborales fundamentales, adopta una postura matizada al declarar exequibles los elementos centrales de la ley con una excepción importante: la eliminación de la frase sobre la verificabilidad de la jornada laboral. Defiende a la norma y argumenta que la ley estaba alineada con los principios constitucionales y que la modalidad de teletrabajo requería cierta flexibilidad para adaptarse a las características propias del trabajo a distancia. Sostiene que, a pesar de las diferencias entre trabajadores ordinarios y teletrabajadores, no existía una oposición a la aplicación de las garantías laborales, como la jornada máxima y el pago por trabajo suplementar siempre y cuando el teletrabajo sea entendido en su contexto particular (Sentencia C-103/21).

Introduce un límite al declarar inexequible la expresión "el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral", pues la inclusión de esta frase podría haber generado un vacío normativo que desprotegiera al teletrabajador. El fallo de la Corte, en su esencia, busca evitar la vulneración de estos derechos, al mismo tiempo que permite que el teletrabajo se ajuste a las características de las nuevas tecnologías y la flexibilidad que este tipo de trabajo implica. Al eliminar la parte sobre la "verificabilidad" de la jornada, se asegura que, cuando sea posible, se deberán cumplir las condiciones laborales tradicionales, como la remuneración por horas extras, y se evita que la falta de regulación clara dé lugar a abusos. Es, en definitiva, una protección contra los posibles riesgos que conlleva una interpretación demasiado flexible de la norma, que podría dejar a los teletrabajadores expuestos a jornadas interminables o a la imposibilidad de exigir el pago por trabajo adicional.

Este enfoque de la Corte se encuentra en línea con la defensa de la igualdad y la no discriminación entre los trabajadores, un principio esencial del derecho laboral. La Corte,

reafirma que, aunque el teletrabajo posee características particulares, estas no pueden ser usadas como pretexto para despojar a los trabajadores de sus derechos fundamentales. Lo que se busca es establecer un equilibrio entre las nuevas modalidades laborales y la protección de los derechos fundamentales. Al mismo tiempo que reconoce la flexibilidad inherente al teletrabajo, la Corte reafirma que las garantías laborales no deben ser flexibilizadas en detrimento de los derechos de los trabajadores.

La sentencia C-103/21 por la Corte Colombiana se relaciona con el teletrabajo en el Ecuador, esto puede ser analizado desde varias aristas, porque esta señala aspectos que son claves para regulación del teletrabajo, especialmente en relación con los derechos laborales, igualdad y seguridad social. En el caso del Ecuador el teletrabajo se encuentra regulado por Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Acuerdo Ministerial 2020-076 que establece los derechos como el descanso, desconexión digital y la jornada laboral.

Indica que los teletrabajadores no pueden excluirse de la regulación de la jornada laboral, horas extra y trabajo nocturno. Lo que es relevante en Ecuador porque se debe garantizar que los empleados remotos no sean obligados a trabajar sin límites en sus horarios ni remuneraciones por trabajo adicional. En la sentencia se destaca que la falta de un marco normativo claro sobre la verificabilidad de la jornada podría permitir abusos. Lo que en Ecuador refuerza la importancia del derecho a la desconexión, asegurando que los trabajadores no sean sobrecargados más allá de su horario laboral.

Sentencia C-337/11, Corte Constitucional de Colombia

Los antecedentes se encuentran en una acción propuesta por señor Juan Cortez quien impugnó el artículo 6 el literal c) del numeral 6 de la Ley 1221 de 2008 denominada Ley de Teletrabajo que excluía a los teletrabajadores del derecho al subsidio familiar que es considerado

como parte del sistema de seguridad social en Colombia. Argumentó que esta omisión vulnera los principios constitucionales de igualdad y la protección integral del trabajador, al tratar de manera desigual a los teletrabajadores respecto a los trabajadores presenciales. Además, argumentó que la Ley 100 de 1993, que regula la seguridad social, no excluye explícitamente el subsidio familiar, lo que generaría una discriminación hacia los teletrabajadores, por lo que solicitó se declarara la inexequibilidad de la norma.

La Corte señala que, a falta de inclusión de los teletrabajadores en el Sistema de Subsidio Familiar, que es componente importante del sistema de seguridad social, la ley crea una desigualdad injustificada frente a otros trabajadores. La Corte se relaciona directamente con el argumento de que los teletrabajadores deben ser incluidos en el Sistema de Subsidio Familiar, como parte de sus derechos dentro del sistema de seguridad social. La declaración de *EXEQUIBILIDAD* condicionada implica que, aunque el literal c) del numeral 6 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 es considerado constitucional, se debe interpretar que los teletrabajadores tienen derecho a los mismos beneficios de subsidio familiar que los demás trabajadores. Es decir, la ley será válida solo si se entiende que la protección en materia de seguridad social para los teletrabajadores incluye expresamente este beneficio, lo que resuelve la omisión legislativa y evita la discriminación frente a otros trabajadores en cuanto a este derecho específico.

Así pues, convalida la norma contenida en el artículo 6 el literal c) del numeral 6 de la Ley 1221 bajo la condición de que se interprete conforme a los principios de igualdad y no discriminación, garantizando así que los teletrabajadores disfruten de los mismos beneficios en seguridad social que el resto de los trabajadores.

La sentencia C-337/11 es de interés para esta investigación porque establece parámetros que se relacionan con la igualad en los beneficios y la seguridad social, en el caso del Ecuador

los teletrabajadores se encuentran protegidos por la seguridad social y tienen los mismos beneficios que los trabajadores presenciales, aunque su aplicación en la práctica enfrenta muchas dificultades. La sentencia C-337/11 hace referencia a la exclusión de los teletrabajadores al subsidio familiar y como esto vulnera el principio de igualdad, lo que en Ecuador podría aplicarse a situaciones en las que los empleados no acceden a los mismos beneficios de salud, riesgos laborales o compensaciones que reciben los trabajadores presenciales. Fallo que enfatiza en la importancia de que las empresas garanticen la igualdad, evitando la discriminación en materia de bonificaciones, estabilidad laboral o acceso a beneficios sociales.

Ambas sentencias de la Corte Constitucional Colombiana reafirman el principio de igualdad y no discriminación, que en el caso de Ecuador es clave para evitar que el teletrabajo sea utilizado como una forma de precarización labora, siendo las sentencias analizadas valiosas referencias.

2.2. Metodología de investigación

En esta investigación de adoptó el paradigma del trialismo jurídico, que concibe el derecho como una realidad tridimensional integrada por la dimensión normativa -normas y principios-, la dimensión fáctica -hechos sociales- y la dimensión axiológica -valores y fines de justicia- (Cano, 2011). Este paradigma nos permitió examinar el fenómeno del teletrabajo, su evolución y desarrollo y la relación con los derechos de los trabajadores.

Presenta un enfoque cualitativo, tratando de comprender el fenómeno del ciber acoso a profundidad a través de documentación especializada escogida por su contenido crítico y empírico relacionado con el fenómeno de estudio. El alcance o nivel de esta investigación es

descriptivo, tratando de forma crítica al fenómeno de estudio. El tipo de investigación es pura ya que hemos otorgado primacía a la sistematización de los conceptos de carácter jurídico.

La tipología la podemos enmarcar como dogmática jurídica e histórico jurídica ya que se tomaron algunos datos públicos históricos que responden al fenómeno estudiado (Tantaleán, 2016). Se emplea el método analítico–sintético, que posibilita descomponer las disposiciones legales y criterios jurisprudenciales para luego integrarlos en una interpretación coherente.

Las fuentes principales fueron La Constitución de la República del Ecuador, Leyes ordinarias y orgánicas, jurisprudencia entorno al fenómeno estudiado. Las fuentes segundarias son documentos especializados sobre el fenómeno estudiado. Las técnicas utilizadas para este propósito son el análisis de documentos revisión bibliográfica, la selección de información, el análisis de información, la sistematización de la información

Capítulo III: Resultados de investigación

La implementación del teletrabajo en el Ecuador se intensificó durante la pandemia del COVID-19, de manera especial tras la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada COVID-19, normativa que buscó preservar el empleo y garantizar las actividades productivas a través de mecanismos de flexibilización laboral. Según datos de la Asamblea Nacional del Ecuador (2020) durante la pandemia 425.424 (cuatrocientos veinte cinco mil cuatrocientos veinticuatro) personas laboraron en la modalidad teletrabajo en 6.124 (seis mil ciento veinte y cuatro) empresas e instituciones públicas. En el sector privado 139.023 (ciento treinta y nueve mil veintitrés) trabajadores de 5.862 (cinco mil ochocientos sesenta y dos) empresas mientras que en el sector público lo hicieron un total de 286. 401 (doscientos ochenta y seis mil cuatrocientos uno) trabajadores.

3.1. Derechos laborales susceptibles a vulneración.

En el marco jurídico del Ecuador los derechos laborales de los trabajadores incluyendo los teletrabajadores, son protegidos por la Constitución del Ecuador (2008), que específicamente en el artículo 33, 325 y 326 garantiza el derecho al trabajo digno, la estabilidad laboral y el derecho de los respetos adquiridos. Además, el Código de Trabajo y los Acuerdos Ministeriales del Ministerio de Trabajo reconocen al teletrabajo las mismas garantías que el trabajo presencial, sin que se alteren condiciones esenciales en la relación laboral

Durante la emergencia sanitaria se introdujeron medidas extraordinarias a través de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) y Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, (2022) mediante las que se modificaron condiciones laborales de los teletrabajadores, tales como la reducción emergente

de la jornada laboral hasta el 50% con la reducción proporcional del salario; creación de contratos especiales emergentes, con menor estabilidad laboral e implementación de acuerdos de preservación de empleo, que permitan modificar temporalmente las condiciones laborales.

Aunque la normativa establecía que el teletrabajo no debía implicar la pérdida de derechos laborales, en la práctica se reportaron vulneraciones entre las que destaca la transferencia de costos de equipo, electricidad e internet al trabajador, según Coba et al., (2025) las protecciones temporales implementadas fueron insuficientes, porque los costos adicionales fueron asumidos por los trabajadores ante la falta de compensaciones laborales. Además se reportó una extensión de la jornada laboral sin pago de horas extra, de acuerdo con Brito y Romero (2022) existieron dificultades para controlar el tiempo efectivo de trabajo, lo que generó casos de ampliación de la jornada laboral más allá de los límites establecidos en la normativa. Por otra parte se observaron vulneraciones al derecho a la desconexión digital, según Brito y Romero (2022) los periodos prolongados de conexión digital causaron afectaciones al descanso y bienestar del trabajador . Finalmente, una de las vulneraciones más graves fue la modificación unilateral de condiciones de trabajo por parte del empleador. Según Coba et al., (2025) el escenario en el que se implementó el teletrabajo llevó en ciertos casos que se realizaran cambios en las condiciones de trabajo sin un adecuado proceso de negociación afectándose la estabilidad laboral y generando escenarios de precarización.

Así mismo, la literatura especializada reportó que la regulación del teletrabajo en el Ecuador presentó vacíos normativos y falta de sanciones efectivas frente a incumplimientos, lo que permitió que algunos empleadores vulneran derechos laborales de los trabajadores, para Coba et al., (2025) la normativa no abordó de forma integral los riesgos específicos del

teletrabajo para la estabilidad laboral lo que derivó en la vulneración del derecho al trabajo, en general, además Monesterolo, (2020) considera que la modificación de las condiciones de trabajo y la pérdida de fuentes de trabajo privaron a un porcentaje importante de la población al derecho fundamental al trabajo.

3.2. Factores que contribuyeron a la precarización laboral en el teletrabajo

Durante la emergencia sanitaria y la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario diversos factores contribuyeron a la precarización del teletrabajo. Entre ellos se destaca la crisis económica derivada de la pandemia que generó una contracción significativa del mercado laboral, de acuerdo con datos del Ministerio de Trabajo la pandemia causó una reducción general del empleo y la caída de los ingresos de los trabajadores, lo que afectó especialmente a mujeres y jóvenes, las estadísticas laborales demuestran el impacto de esta crisis. De acuerdo con Monesterolo, (2020) durante la pandemia se terminaron 180.852 contratos laborales, lo que incluyó 15. 724 despidos intempestivo y 16. 874 terminaciones por fuerza mayor. Además Carreño, (2020) indica que en los primeros nueve meses de la emergencia se registraron en el Ministerio de Trabajo 530.525 (quinientas treinta mil quinientos veinticinco) actas de finiquito entre marzo y noviembre de 2020, por otra parte de acuerdo con datos de El Diario, (2020) entre marzo y junio de 2021 se despidieron 1.542 (mil quinientos cuarenta y dos) trabajadores con visto bueno, cifras que reflejan un escenario de inestabilidad laboral que influyó en las condiciones del teletrabajo. Además según Garcia et al., (2021) durante la pandemia en el lapso de 180 días se produjo un incremento de 136.490% de denuncias realizadas ante el Ministerio de Trabajo, porcentaje obtenido como resultado de la comparación de las denuncias presentadas en marzo de 2020 con las contabilizadas hasta septiembre de 2020.

Otro factor importante fue el abrupto crecimiento de la modalidad del teletrabajo. De acuerdo con Garcia et al., (2021) ésta modalidad aumentó más del 2700% hasta septiembre de 2020, llegando a más de 425.000 (cuatrocientos veinticinco mil) trabajadores entre el sector público y privado. Para Cevallos (2023) el acelerado crecimiento de esta modalidad se dio sin contar con una estructura normativa y tecnológica que permitiera su adecuada regulación lo que ocasionó problemas como la falta de supervisión efectiva de las condiciones laborales, falta de límites entre la vida laboral y personal, aumento de la carga laboral sin compensación económica y el uso de contratos flexibles o emergentes. En este mismo sentido Carreño, (2020) sostiene que teletrabajo durante la pandemia implicó la extensión de la jornada laboral y la disponibilidad permanente del trabajador lo que contribuyó a la precarización de las condiciones laborales.

3.3. Mecanismos de control y supervisión del Estado.

La finalidad de supervisar y garantizar el ejercicio de los derechos laborales, el estado ecuatoriano implementó diversos mecanismos principalmente a través del Ministerio de Trabajo y las Inspectorías de Trabajo, entre estos se destacan los siguientes:

El registro obligatorio del teletrabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) que buscó controlar la aplicación de esta modalidad laboral, según el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 del 14 de septiembre de 2020 publicado en el Registro Oficial Nº 318 el empleador debe notificar al trabajador y registrar en el SUT su decisión de aplicar la modalidad de teletrabajo, acuerdo que posteriormente fue remplazado por el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, expedido el 23 de diciembre de 2022, actualmente en vigencia.

Denuncias laborales ante el Ministerio de Trabajo, a través de las que se pudieron reportar despidos injustificados o vulneraciones de derechos. Jervis (2020) destaca que hasta mayo del 2020 se registraron 4.856 (cuatro mil ochocientos cincuenta y seis) denuncias por despidos, relacionadas con despido intempestivo o alegaciones de fuerza mayor según datos del Ministerio de Trabajo.

Seguimiento por parte de las inspectorías de trabajo, encargadas de autorizar vistos buenos y verificar el cumplimiento de la normativa laboral, durante la pandemia las inspectorías adquirieron un rol particularmente relevante en el control de las nuevas modalidades laborales como el teletrabajo, así como en la gestión de los conflictos derivados de la crisis económica.

A pesar de estos mecanismos, estudios como el realizado por Cevallos (2023) consideran limitados estos mecanismos frente a la magnitud de la crisis laboral durante la pandemia, por el incremento de conflictos laborales y reclamos ante inspectorías, lo que es un indicativo de que la supervisión estatal no fue suficiente para evitar la vulneración de derechos laborales.

Conclusión

En función de lo anteriormente analizado con base a la presente investigación, se concluye que: La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario introdujo disposiciones que, si bien promovieron el teletrabajo como una alternativa viable en tiempos de crisis sanitaria, también generaron vacíos normativos que afectaron las garantías laborales de los teletrabajadores. En particular, se observó que muchos trabajadores enfrentaron modificaciones contractuales que disminuyeron su estabilidad y seguridad laboral, lo que entra en contradicción con principios fundamentales del derecho laboral ecuatoriano, como la protección del trabajador y la progresividad de los derechos laborales.

La implementación del teletrabajo bajo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario generó condiciones de precarización laboral. Entre ellos el aumento de la carga laboral con jornadas de trabajo se extendieron más allá de los horarios establecidos sin el correspondiente reconocimiento de horas extras; una falta de compensación por gastos operativos en los cuales muchos teletrabajadores asumieron costos adicionales asociados al trabajo remoto, como el pago de internet, equipos tecnológicos y electricidad, sin recibir una compensación adecuada por parte de sus empleadores; inestabilidad contractual por la cual la Ley de Apoyo Humanitario trajo consigo cambios contractuales que afectaron la estabilidad laboral, con reducciones salariales y modificaciones en las condiciones de contratación.

Los factores que contribuyeron al aumento de la precarización laboral durante la pandemia en Ecuador incluyen la debilidad en la fiscalización y control donde no realizaron un control efectivo sobre el cumplimiento de los derechos de los teletrabajadores, lo que permitió que las empresas aplicaran medidas laborales más flexibles en detrimento de los empleados; desigualdad en la aplicación del teletrabajo debido a que, mientras que algunas empresas

garantizaron condiciones adecuadas, en muchos casos se observó que los trabajadores no recibieron apoyo en términos de herramientas tecnológicas ni de capacitación para adaptarse a la nueva modalidad de trabajo; y la necesidad de aceptar condiciones precarias, generando una circunstancias laborales menos favorables con tal de conservar sus empleos dentro de la modalidad telemática.

La modalidad del teletrabajo tras la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aportó ventajas como la reducción de tiempos de traslado y mayor flexibilidad para el trabajador, sin embargo, la falta de regulación clara generó incertidumbre sobre la aplicación de derechos laborales en esta modalidad durante la pandemia.

Recomendaciones

En función de los objetivos y resultados obtenidos en la investigación se plantean las siguientes recomendaciones con el fin de mejorar las condiciones del teletrabajo y garantizar su aplicación justa y equitativa en Ecuador:

Fortalecer el marco jurídico del teletrabajo a través de la incorporación detallada de derechos susceptibles a vulneración como el derecho a la desconexión digital y la provisión de herramientas de trabajo, a pesar de su desarrollo normativo en el acuerdo ministerial MDT-2022-035 (desconexión digital) y el acuerdo MDT-2022-237 (teletrabajo) se observan deficiencias en su aplicación, por lo que se debe ampliar la normativa para evitar interpretaciones discrecionales que pueden dar lugar a su vulneración.

Diseñar e implementar políticas públicas para reducir factores estructurales que favorecen la precarización del teletrabajo, como la flexibilización excesiva de la jornada laboral y la transferencia de costos a los trabajadores, para ello se debe regular obligatoriamente la responsabilidad del empleador en la provisión de equipos, conectividad y condiciones adecuadas de trabajo, establecer límites claros en el uso de contratos emergentes o figuras flexibles, y generar incentivos para la formalización del empleo en la modalidad de teletrabajo.

Finalmente se recomienda fortalecer mecanismos de control y supervisión estatal, mediante el ministerio de trabajo y las inspectorías de trabajo para garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa laboral en el teletrabajo a través de la implementación de sistemas digitales de registro y monitoreo de la jornada laboral en el teletrabajo, fortalecimiento de la capacidad operativa de las inspectorías de trabajo para realizar controles en entornos virtuales y el establecimiento de mecanismos ágiles de denuncia y seguimiento de vulneración a los derechos laborales de los teletrabajadores, con las respectivas sanciones a los empleadores.

Bibliografía

Alexy, R. (1988). Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica. *DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (5), Article 5. https://doi.org/10.14198/DOXA1988.5.07

Almanza, J. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios Socio-Jurídicos*, *23*(1), 17–33. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026

Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Registro Oficial 229. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Boza, G. (2014). Seguimiento, evolución y consolidación del derecho al trabajo. *Themis*, (65). https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf

Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.

Brito, M., & Romero, C. (2022). Desconexión digital en Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Revista Científica Sociedad & Tecnología*. https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/download/244/530?

Carpizo, J. (2011). *Los principios jurídico-políticos fundamentales en la Constitución mexicana**.

Carreño, V. (2020). Golpes, cambios y crisis: Los índices de empleo y desempleo se agravaron por la pandemia. Aunque la Ley Humanitaria intentó sostener las plazas de empleo, no evitó despidos. *Revista América Economía*, 30–32.

Cevallos, P. (2023). *Análisis crítico del empleo durante la pandemia en el cantón Francisco de Orellana* [Tesis Maestria, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9244/1/T4050-MDLSS-Cevallos-Analisis.pdf

Coba, L., Basante, R., & Durán, Á. (2025). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador. *Revista Sprint*, *4*(1), 27–38.

Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1221*.

Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

El Diario. (2020). *En Ecuador se han registrado 1.542 despidos con visto bueno desde marzo de 2020*. https://www.eldiario.ec/ecuador/en-ecuador-se-han-registrado-1-542-despido-con-visto-bueno-desde-marzo-de-2020-28062021/?utm_source=chatgpt.com

Fischbach, O. (2023). *Derecho político general y constitucional comparado*. Olejnik.

Garcés, O. (2022). La irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación. Una mirada desde la universidad ecuatoriana. *Conrado*, *18*(87), 151–158.

Garcia, M., Silva, C., Salazar, J., & Gabilanez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, *27*(3). https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/html/?utm_source=chatgpt.com

Gil. (2020). La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. *Revista General de Derecho Del Trabajo y La Seguridad Social*, (57). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7663067

Guaman, A., & Stoessel, S. (2022). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal: Captura estatal y autoritarismo en el Ecuador contemporáneo. *Revista latinoamericana de derecho social*, (35), 211–238. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2022.35.17277

Guamaní, J. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *8*(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098

Hernández, F. (2021). Los principios jurídicos como límite a la discrecionalidad técnica en los concursos públicos de personal. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (25), 405–425.

Irureta, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702021000100023&script=sci_arttext

Jervis, I. (2020). Empleo en tiempos de COVID-19. *Lexis S.A.* https://www.lexis.com.ec/blog/laboral/empleo-en-tiempos-de-covid-19

Martínez, J. (2024). Límites constitucionales en la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral. Un enfoque teórico. *Ius Humani*, *13*(2), 218. https://doi.org/10.31207/ih.v13i2.369

Marx, K. (1867). *El Capital*.

Más de 180 mil contratos terminaron por varias causales durante la pandemia. (2020). Asamblea Nacional del Ecuador. https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/67317-mas-de-180-mil-contratos-terminaron-por-varias-causales

Ministerio de Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial MDT-2016-190*. https://apive.org/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Ministerio de Trabajo. (2020a). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-076*. https://vlex.ec/vid/mdt-2020-076-expidense-842701342

Ministerio de Trabajo. (2020b). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-181*. https://nominaz.com/wp-content/uploads/2020/09/ACUERDO-MDT-2020-181.pdf

Ministerio de Trabajo. (2022a). *Acuerdo Ministerial MDT-2022-035,*. Registro Oficial 99. https://vlex.ec/vid/mdt-2022-035-disponese-907234364

Ministerio de Trabajo. (2022b). *Acuerdo Ministerial MDT-2022-237*. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf

Monesterolo, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista Facultad de Jurisprudencia RFJ*, *8*(1). https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314

Monesterolo, G. (2023). *Desafíos del derecho laboral contemporáneo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C111

OIT. (2021). *Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf

OIT. (2024). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*. https://www.ilo.org/es/fundamental-principles-and-rights-work

ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948*. Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas.

ONU. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966*.

Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, *15*(2), 346–354.

Palomeque, M., & Alvarez, J. (2022). *Derecho del trabajo*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.

Rodríguez, C., & Forero, D. (2022). Trabajo informal en espacio público desde la perspectiva de los derechos humanos. *Prolegómenos*, *25*(50), 65–80. https://doi.org/10.18359/prole.5833

Romero, E., Pachano, A., & Pangol, A. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, *4*(S2), Article S2. https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178

Scotto, P. (2021). *Los origenes del Derecho al Trabajo en Francia*. Centro de Estudios Políticos Constitucionales. https://www.researchgate.net/profile/Pablo-Scotto/publication/353164434_Los_origenes_del_derecho_al_trabajo_en_Francia_1789-1848/links/60eaa4f50fbf460db8fb19e8/Los-origenes-del-derecho-al-trabajo-en-Francia-1789-1848.pdf

Sentencia 18-21-CN/21 y Acumulado. (Corte Constitucional del Ecuador 2021). https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-18-21-cn-21-y-acumulado/

Villagomez, V., Estupiñan, J., Chiriboga, G., & Lucero, V. (2022). El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en relación con la estabilidad laboral. *Estudios de Desarrollo Social Cuba y América Latina*, *10*(3). https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Estupinan-Ricardo/publication/374112009_El_derecho_a_la_tutela_judicial_efectiva_y_el_derecho_a_la_igualdad_de_las_personas_con_discapacidad_en_relacion_con_la_estabilidad_laboral/links/650dbd59d5293c106cd52e2a/El-derecho-a-la-tutela-judicial-efectiva-y-el-derecho-a-la-igualdad-de-las-personas-con-discapacidad-en-relacion-con-la-estabilidad-laboral.pdf

Vinueza, N. V., Barcos, I., & Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, *8*(SPE3). https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2698

Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, *7*(Extra 3), 191–213.

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro extraído de la Sentencia C-103/21 de la Corte Constitucional de Colombia sobre la Exequibilidad y la Inexequibilidad

Interviniente	Cuestionamiento	Solicitud
Procurador General de la Nación	**(i) Los accionantes interpretan la norma de forma errada, porque efectúan una lectura aislada del aparte demandado. Una comprensión sistemática lleva a concluir que, a pesar de las diferencias entre los trabajadores ordinarios y los teletrabajadores, no existe oposición respecto del deber de cumplir las garantías laborales.** **(ii) La forma como se desarrollan las actividades contratadas por los teletrabajadores impide la aplicación de las normas ordinarias sobre jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno, y esa es la razón y el espíritu del precepto demandado. No obstante, cuando el horario sea verificable, el empleador debe remunerar las extensiones a que haya lugar, según se**	**Inhibición**

Interviniente	Cuestionamiento	Solicitud
	dispone en el parágrafo del mismo precepto demandado.	
Ministerio del Trabajo	**Se señala que el trato disímil entre el teletrabajo y el trabajo ordinario no se justificó por el legislador, y que el CST no excluye a los teletrabajadores de dicha garantía. En lo único que deben ser distintos es en el lugar donde está ubicado el puesto de trabajo.**	**Inexequible**
ANDI	**(i) Como pretensión principal, se sostiene que el cargo no es cierto, específico y pertinente, en la medida en que no se presentan suficientes argumentos de inconstitucionalidad y se realiza una interpretación de la norma subjetiva y fraccionada. Una lectura integral, que incluya el parágrafo de ese mismo precepto y el artículo 10 del Decreto 884 de 2012, permite concluir que a los trabajadores se les respeta la garantía de la jornada máxima legal.**	**Inhibición y, en subsidio, exequibilidad**

Interviniente	Cuestionamiento	Solicitud
	(ii) Como pretensión subsidiaria se explica (a) que todos los contratos de trabajo incluyen el cumplimiento de las garantías laborales; (b) que la Ley 1221 de 2008 debe interpretarse bajo el marco constitucional, convencional y legal de los derechos del trabajo; (c) que la exclusión de lo atinente a la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno únicamente tiene lugar en situaciones excepcionales y objetivas, cuando dicha jornada no es verificable, por ser intermitente o discontinua; (d) que la diferencia de trato se justifica por las distinciones válidas que existen en el horario, en la ejecución de las funciones y en la forma como se presta la actividad; y (e) que, en todo caso, se evita y proscribe cualquier abuso, por una parte, cuando la disposición impugnada le otorga al Ministerio del Trabajo la atribución de ejercer una vigilancia especial; y por la otra, cuando el parágrafo del mismo precepto	

Interviniente	Cuestionamiento	Solicitud
	demandado, señala que, en los casos en que la jornada sea verificable, debe procederse con el pago de todo trabajo suplementario.	
Universidad Externado de Colombia	**La norma acusada no establece un trato discriminatorio a los teletrabajadores frente a los trabajadores ordinarios porque, (i) como lo señalan la sentencia C-337 de 2011, el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 884 de 2012, el teletrabajador es titular de todos los derechos laborales (incluyendo la jornada máxima y el pago por trabajo suplementario), aunque su modalidad de prestación sea a distancia y haciendo uso de las TICs; y (ii) es necesario interpretar la norma demandada, sin excluir el parágrafo de la misma, el cual siempre resulta aplicable, en virtud de que las plataformas digitales actuales permiten hacer una medición del trabajo.**	**Exequible**

Interviniente	Cuestionamiento	Solicitud
Universidad del Rosario	**(i) La exclusión de la garantía mínima de imposición de límites a la jornada de trabajo no es idónea, necesaria, ni proporcionada en sentido estricto, máxime con la política de confinamiento implementada con ocasión de la emergencia sanitaria por el COVID-19, y teniendo en cuenta las largas jornadas de trabajo en Colombia, en comparación con otros países de la OCDE.** **(ii) Liberalizar los tiempos de disponibilidad del trabajador profundiza los poderes empresariales e impide el goce del tiempo personal y familiar, en contraste con lo que ocurre en el derecho comparado, en donde se garantiza el derecho a la desconexión laboral.** **(iii) Los límites al alcance del componente de disponibilidad del trabajador,**	**Inexequible**

Interviniente	Cuestionamiento	Solicitud
	se convierten en un pilar fundamental de los derechos del trabajo. **(iv) No está justificada la diferenciación entre trabajadores ordinarios y teletrabajadores, en términos de garantías laborales.**	
Harold Eduardo Sua Montaña	**Según el test de igualdad, la medida es legítima porque su finalidad es flexibilizar los horarios de trabajo, contando el trabajador con todas las garantías sociales y laborales; y, además, el medio utilizado es adecuado, porque atiende a las características particulares del teletrabajo.** **En todo caso, es necesario que el legislador establezca un máximo a la jornada de los teletrabajadores, de acuerdo con las circunstancias particulares en las que estos desarrollan sus labores. Por tal razón, el precepto legal demandado debe ser declarado**	**Exequible bajo condicionamiento**

Interviniente	Cuestionamiento	Solicitud
	inexequible y, en su lugar, la Corte debe exhortar al Congreso para que expida una regulación especial en la materia.	