

La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador

The violation of the right to job stability in the context of teleworking in Ecuador

Lorena María Coba Quintana*

Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
Ambato-Ecuador.
lmcoba@pucesa.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9810-0074>

Renato Daniel Basantes Silva

Universidad Nacional de Chimborazo.
Riobamba-Ecuador.
daniel.basantes@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-7528-2554>

Andrea Isabel Durán Goyes

Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
Ambato-Ecuador.
aduran@pucesa.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0007-6044-5393>

*Correspondencia: lmcoba@pucesa.edu.ec

Cómo citar este artículo:

Coba, L., Basantes, R., & Durán, A. (2025). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador. *Esprint Investigación*, 4(1), 27-38. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.92>

Recibido: 21 de diciembre de 2024

Aceptado: 20 de enero de 2025

Publicado: 24 de enero de 2025

Copyright: Derechos de autor 2025 Lorena María Coba Quintana, Renato Daniel Basantes Silva, Andrea Isabel Durán Goyes.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0.

Resumen: El teletrabajo en Ecuador, impulsado por la pandemia de COVID-19, transformó las dinámicas laborales, y expuso tanto sus beneficios como desafíos en términos de estabilidad laboral. Antes de la pandemia, la regulación del teletrabajo era limitada, pero en 2020 se implementaron reformas rápidas como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Aunque estas permitieron la continuidad de las actividades laborales, no garantizaron de manera adecuada la protección de los derechos de los teletrabajadores. Durante este período, la falta de infraestructura tecnológica adecuada, el aumento de la jornada laboral y la informalización del empleo impactaron negativamente en la estabilidad laboral. Muchos trabajadores se enfrentan a despidos injustificados y sobrecarga laboral debido a la ausencia de mecanismos efectivos de supervisión y compensación por los costos adicionales. Aunque el marco legal ecuatoriano contempla disposiciones para proteger la estabilidad laboral, su aplicación ha sido insuficiente, afectada por la informalidad y la limitada supervisión estatal. Además, la brecha digital y la segmentación del mercado laboral exacerbaron la precarización de las condiciones laborales, afectando especialmente a los sectores más vulnerables. Las protecciones temporales implementadas resultaron insuficientes para garantizar los derechos de los teletrabajadores. Es necesario fortalecer la supervisión laboral, formalizar el empleo y actualizar la legislación para proteger estructuralmente a los teletrabajadores. Asegurar la desconexión digital, compensar los costos adicionales y garantizar la privacidad resultan elementos claves para salvar los derechos laborales en esta modalidad emergente.

Palabras clave: Derechos, estabilidad laboral, teletrabajo, trabajador.

Abstract: Teleworking in Ecuador, driven by the COVID-19 pandemic, transformed labor dynamics, exposing both its benefits and challenges in terms of job stability. Before the pandemic, teleworking regulation was limited, but rapid reforms were implemented in 2020, such as the Organic Law on Humanitarian Support. Although these allowed for the continuity of work activities, they did not adequately guarantee the protection of teleworkers' rights. During this period, the lack of adequate technological infrastructure, the increase in working hours, and the informalization of employment negatively impacted job stability. Many workers face unjustified dismissals and work overload due to the absence of effective mechanisms for supervision and compensation for additional costs. Although the Ecuadorian legal framework includes provisions to protect job stability, its application has been insufficient, affected by informality and limited state supervision. In addition, the digital divide and labor market segmentation exacerbated the precariousness of working conditions, especially affecting the most vulnerable sectors. The temporary protections implemented have proven insufficient to guarantee the rights of teleworkers. It is necessary to strengthen labor supervision, formalize employment and update legislation to structurally protect teleworkers. Ensuring digital disconnection, offsetting additional costs and guaranteeing privacy are key elements to safeguard labor rights in this emerging modality.

Keywords: Job stability, rights, teleworking, worker.

1. Introducción

El teletrabajo, entendido como una forma de trabajo a distancia mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), ha sido impulsado globalmente como una solución a las restricciones de movilidad impuestas por la pandemia de COVID-19. Esta transición, que inicialmente se percibió como temporal, ha adquirido un carácter permanente en muchos sectores, impulsando una transformación significativa en las dinámicas laborales. Antes de la pandemia, el teletrabajo era una modalidad poco explorada en Ecuador, y su regulación era limitada. Sin embargo, ante la necesidad urgente de continuar con las actividades productivas en un entorno de confinamiento, el gobierno ecuatoriano implementó reformas al Código del Trabajo en 2020 para formalizar esta modalidad, estableciendo lineamientos que, si bien han representado un avance, no han sido suficientes.

El teletrabajo ha ofrecido indudables ventajas, entre ellas, la posibilidad de mantener el funcionamiento de empresas y organizaciones, así como de garantizar el empleo de miles de trabajadores durante los momentos más críticos de la crisis sanitaria. También ha permitido una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo, facilitando a muchos trabajadores la conciliación entre la vida laboral y personal. No obstante, estas ventajas se hacen acompañar de complicaciones que afectan de manera directa a los derechos laborales, en particular al derecho a la estabilidad laboral, un principio fundamental en el marco normativo ecuatoriano (Galarza, 2021).

La estabilidad laboral, entendida como el derecho de los trabajadores a mantener su empleo bajo condiciones equitativas y sin sufrir despidos injustificados, ha sido un aspecto clave del Derecho Laboral en Ecuador. Sin embargo, en el contexto del teletrabajo, este derecho ha sido amenazado por una serie de factores. En primer lugar, la implementación del teletrabajo no ha sido homogénea, y muchos trabajadores han enfrentado dificultades debido a la falta de infraestructura tecnológica en sus hogares, lo que ha generado diferencias en las condiciones laborales. La falta de acceso a una conexión a internet estable o a equipos de trabajo adecuados ha afectado la productividad de algunos empleados, exponiéndolos a mayores riesgos de despido o precarización laboral (Ortega et al., 2024).

Además, la frontera entre la jornada laboral y el tiempo personal se difumina en muchos casos, lo que ha llevado a una sobrecarga de trabajo y, en algunos casos, a una erosión de los derechos relacionados con la desconexión digital y el descanso. Esto ha generado una presión psicológica adicional para los trabajadores, obligados a estar permanentemente disponibles, lo que a su vez aumenta el riesgo de desgaste profesional y de incumplimientos laborales por fatiga o estrés. Estas condiciones, aunque no necesariamente se perciben como despidos directos, afectan la estabilidad del empleo, ya que los trabajadores se enfrentan a un entorno laboral menos predecible y seguro (Sánchez, 2022).

Otro aspecto preocupante es la informalización del empleo en el contexto del teletrabajo. Algunas empresas han aprovechado la falta de supervisión física para introducir cambios unilaterales en los contratos de trabajo, flexibilizando condiciones o externalizando servicios, lo que ha llevado a la pérdida de beneficios como la seguridad social, el pago de extras o las indemnizaciones por despido. Esta situación ha sido particularmente crítica para los trabajadores más vulnerables, como aquellos con contratos temporales o quienes desempeñan funciones que no requieren un alto nivel de especialización. La flexibilización de las normas, bajo la premisa de adaptarse a las nuevas realidades laborales, ha debilitado las protecciones legales y ha incrementado la inseguridad en el empleo (Suárez & Pinargote, 2023).

Asimismo, el teletrabajo ha puesto de manifiesto la falta de mecanismos efectivos para asegurar que las empresas cumplan con sus obligaciones respecto a la provisión de condiciones laborales adecuadas. En numerosos casos, los trabajadores han tenido que asumir costos adicionales, como la compra de equipos o el pago de servicios de internet, sin recibir compensación alguna. Esta transferencia de responsabilidades hacia el empleado no solo incrementa la precariedad de su situación, sino que vulnera el principio de estabilidad laboral, al debilitar las condiciones en las que se desarrolla su trabajo (Loaiza et al., 2022).

El impacto de esta modalidad según Piñas et al. (2021) ha sido especialmente severo en los sectores más vulnerables de la población trabajadora, como las mujeres, quienes a menudo deben conciliar sus responsabilidades laborales con el cuidado de hijos o familiares; las personas con discapacidades, que enfrentan mayores barreras para acceder a los recursos tecnológicos adecuados; y los empleados de sectores informales o con baja especialización, quienes han experimentado una mayor precarización laboral. Si bien el teletrabajo ha sido una herramienta valiosa para la continuidad de las actividades productivas, su implementación en Ecuador ha expuesto importantes desafíos, particularmente en lo que respecta a la estabilidad laboral. Es fundamental que tanto el marco legal como las prácticas empresariales evolucionen para asegurar que los derechos de los trabajadores no se vean comprometidos en esta nueva realidad laboral.

El objetivo de este estudio es examinar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en Ecuador, abordando tanto el marco normativo que rige esta modalidad, como las prácticas empresariales surgidas a partir de su implementación. Se realizará un análisis de las reformas al Código del Trabajo, explorando sus alcances y limitaciones para proteger de manera efectiva los derechos de los trabajadores en este nuevo escenario. Asimismo, se analizará la respuesta del Estado y de las instituciones encargadas de la fiscalización del trabajo, evaluando si las medidas implementadas son suficientes para garantizar la estabilidad laboral en el teletrabajo.

Marco legal y normativo

El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral está profundamente arraigado en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente en el Artículo 326, que establece la prohibición de los despidos arbitrarios y garantiza la permanencia de los trabajadores en su puesto, salvo por causas justificadas. Este artículo es clave para proteger a los trabajadores, en especial a aquellos en situaciones de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad o trabajadores en sectores informales o precarizados. La estabilidad laboral es entendida como la obligación de los trabajadores de garantizar que los contratos laborales se mantienen en tanto no existen causas legales para su terminación.

El Código de Trabajo del Ecuador, a su vez, en su artículo 16 complementa las disposiciones constitucionales, definiendo de manera específica las causales de despido justificado, que incluyen faltas graves como el incumplimiento de deberes o la falta de respeto a superiores, entre otras. Cuando un trabajador es despedido de manera injustificada, la ley establece que tiene derecho a una indemnización proporcional al tiempo que ha trabajado, además de salarios caídos, en caso de que el despido sea considerado nulo. Además, el Código detalla los mecanismos para la terminación de contratos, lo que busca evitar arbitrariedades en las relaciones laborales.

Con la llegada de la pandemia de COVID-19 se promulgó en 2020 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual incorpora de manera inmediata al Código antes mencionado medidas específicas para flexibilizar las relaciones laborales durante la emergencia sanitaria, pero sin descuidar los derechos fundamentales de los trabajadores. Entre las disposiciones más relevantes se encuentra la

regulación del teletrabajo, que se presenta como una modalidad válida y flexible, pero que debe acordarse entre el empleador y el trabajador de manera voluntaria.

El teletrabajo es una modalidad laboral en la que el trabajador realiza sus actividades utilizando TIC, sin estar básicamente en un lugar específico. Existen cuatro tipos: autónomos, que trabajan desde su domicilio; móviles, que no tienen un lugar fijo; parciales, que combinan trabajo en casa y oficina; y ocasionales, que teletrabajan en circunstancias específicas. Las partes deben acordar el lugar de trabajo, y se garantiza el derecho a la desconexión con un mínimo de 12 horas de descanso continuo. El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores presenciales, y su salario será acordado según la normativa laboral. El empleador debe proporcionar los equipos necesarios y no puede exigir respuestas fuera del horario laboral o durante los días de descanso. Además, debe informar a la autoridad laboral sobre la contratación de teletrabajadores, quien emitirá las normas secundarias para su regulación.

La ley asegura que, bajo esta modalidad, los derechos de los trabajadores como el salario, la estabilidad laboral y las prestaciones no se verán afectados. Esto es especialmente importante en Ecuador, donde la pandemia generó un cambio significativo en el modo de trabajo, impulsando la adopción del teletrabajo en sectores que no lo habían considerado antes. Sin embargo, a pesar de estas disposiciones legales, la implementación del teletrabajo ha enfrentado varios desafíos. Muchas empresas no han adaptado correctamente sus políticas laborales para cumplir con lo establecido por la Ley de Apoyo Humanitario, generando situaciones de incertidumbre y precariedad laboral para los empleados. Se ha observado que, en algunos casos, los obstáculos han utilizado la modalidad de teletrabajo como una excusa para desvincular a los trabajadores de manera informal, sin seguir los procedimientos legales adecuados para los despidos, lo que ha puesto en riesgo la estabilidad laboral de muchas personas (Loaiza et al., 2022).

El Ministerio de Trabajo ha emitido resoluciones específicas para regular el teletrabajo y proteger los derechos de los teletrabajadores. Estas resoluciones incluyen lineamientos sobre la jornada laboral, las condiciones de trabajo remoto, el derecho a la desconexión digital, y la obligación de los trabajos de proporcionar los equipos necesarios para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones desde su hogar. Además, el Ministerio de Trabajo es la entidad encargada de realizar inspecciones laborales, tanto preventivas como correctivas, para asegurar que las empresas cumplan con la normativa. No obstante, estas inspecciones suelen ser limitadas debido a la falta de recursos y personal capacitado, lo que dificulta el control efectivo de las prácticas laborales en todo el país.

En cuanto a la jurisprudencia, el Tribunal de Trabajo ha emitido varias sentencias que refuerzan la protección del derecho a la estabilidad laboral. En casos de despidos injustificados, el tribunal ha ordenado la reinstalación de trabajadores y el pago de salarios caídos. Además, la legislación laboral ecuatoriana está alineada con los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (2014), lo que refuerza la protección de los trabajadores y promueve el respeto a sus derechos en todo tipo de relación laboral. A pesar de estos avances normativos, Ecuador sigue enfrentando desafíos significativos en la implementación efectiva de las leyes laborales, particularmente en lo que respecta al teletrabajo y otras formas de trabajo flexible. Uno de los principales problemas es la informalidad laboral, que afecta a una gran parte de la población trabajadora en el país. Los trabajadores informales, no registrados en el sistema formal de empleo, no gozan de las mismas protecciones legales, incluyendo la estabilidad laboral. Además, la falta de capacitación tanto de trabajadores como de empleados sobre las nuevas modalidades de trabajo ha generado confusión y, en algunos casos, el incumplimiento de las normativas vigentes (Sánchez, 2019).

Para abordar estos desafíos, es necesario que el gobierno ecuatoriano fortalezca los mecanismos de supervisión y control del cumplimiento de las leyes laborales, aumentando los recursos y el personal disponible para realizar inspecciones más frecuentes y efectivas. Asimismo, se debe promover la formalización del empleo, ofreciendo incentivos a las empresas para que regularicen la situación de sus trabajadores y garanticen que todos los empleados gocen de los derechos que establece la ley, incluyendo la estabilidad laboral. En cuanto al teletrabajo, es crucial que se desarrolle una normativa más detallada que contemple aspectos como la protección de la privacidad del trabajador y el derecho a desconectarse al finalizar la jornada laboral (Pulla et al., 2020).

El marco legal ecuatoriano en materia de estabilidad laboral es sólido y está respaldado por la Constitución y el Código de Trabajo, además de leyes recientes como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Sin embargo, la correcta implementación de estas normativas enfrenta varios obstáculos, especialmente en el contexto del teletrabajo. Para garantizar que los derechos laborales sean efectivamente respetados, es fundamental que el Estado, las empresas y los trabajadores cooperen en la promoción del respeto a las leyes, la mejora de los mecanismos de supervisión y la capacitación continua sobre los derechos y obligaciones.

Desafíos en la implementación del teletrabajo

El teletrabajo, aunque ha ofrecido una solución eficaz para la continuidad laboral durante situaciones críticas como la pandemia, enfrenta diversos desafíos en su implementación que afectan la estabilidad laboral. Uno de los mayores problemas que han surgido con la expansión del teletrabajo es la desvinculación injustificada. La ausencia de mecanismos claros y transparentes de monitoreo ha permitido que algunas empresas desvinculen a trabajadores, alegando una reducción en la productividad o dificultades para cumplir con los objetivos. Sin embargo, esta baja en el rendimiento muchas veces se atribuye a factores ajenos al control del empleado, como problemas técnicos, falta de acceso a herramientas adecuadas o cargas laborales desiguales. Además, algunos trabajadores han denunciado que estos despidos no siguen los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo, lo que genera una evidente vulneración de derechos (González et al., 2020).

El riesgo de despido arbitrario se agrava por la ausencia de normativas específicas que protegen a los teletrabajadores frente a abusos. Esto genera una brecha considerable en la protección legal de los empleados que trabajan bajo esta modalidad, dejándolos vulnerables ante decisiones empresariales unilaterales. Según Ayala et al. (2021), es esencial que el Código del Trabajo y otras normativas pertinentes incluyan disposiciones que establezcan protocolos rigurosos para la evaluación del desempeño de los teletrabajadores. Estas evaluaciones deben ser objetivas y transparentes, basadas en criterios predefinidos y debidamente comunicados al empleado. Asimismo, es necesario regular los procedimientos de despido para garantizar que se ejecuten conforme a la ley, evitando cualquier arbitrariedad.

En consonancia, Sánchez (2021) destaca otro gran desafío en la implementación del teletrabajo: la brecha digital, que afecta especialmente a trabajadores de sectores vulnerables o de zonas rurales. Muchos empleados carecen del equipo tecnológico adecuado y de acceso a una conexión estable y rápida a internet, situación que en algunos casos ha sido utilizada como justificación para despidos o reducciones salariales. Esta desigualdad en el acceso a las TIC profundiza las disparidades sociales y económicas, relegando a los más vulnerables a empleos precarios y limitando sus oportunidades de integración en el mercado laboral digital. Para mitigar esta problemática, es fundamental que el Estado implemente políticas públicas que garanticen el acceso equitativo a la tecnología en todo el país, mientras que las empresas deben asegurarse de que sus trabajadores cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

A pesar de las reformas laborales implementadas en Ecuador, el teletrabajo aún carece de una regulación exhaustiva que cubra todas sus particularidades. Aspectos esenciales como la protección frente a despidos, el control de horarios, la privacidad laboral y el derecho a la desconexión digital no están claramente definidos en las normativas actuales, lo que deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad. Para abordar estos vacíos legales, Delgado (2020) sugiere que las leyes laborales incluyan normativas específicas sobre el teletrabajo, que contemplen la desconexión digital como un derecho del trabajador para evitar la sobrecarga laboral y la invasión de su tiempo personal. Además, la regulación debe garantizar la privacidad de los teletrabajadores, estableciendo límites claros para los mecanismos de supervisión empresarial.

El impacto socioeconómico del teletrabajo ha generado una segmentación en el mercado laboral ecuatoriano. Mientras que sectores como la tecnología, la banca y el comercio digital han logrado adaptarse de manera eficiente a esta modalidad, otros como la industria manufacturera y el comercio informal han visto un deterioro en las condiciones laborales. Los trabajadores con menos formación en habilidades digitales o sin acceso a la tecnología enfrentan un mayor riesgo de ser despedidos o reemplazados por otros más capacitados. Para reducir esta segmentación, es necesario implementar programas de reconversión y capacitación en habilidades digitales que permitan a los trabajadores de sectores menos adaptados al teletrabajo mejorar su competitividad y acceder a mejores oportunidades laborales (Rolón & Sánchez, 2018).

Aunque el teletrabajo ofrece muchas oportunidades, su implementación inadecuada puede llevar a la precarización del empleo y la vulneración de los derechos laborales. Para garantizar una adopción justa y equitativa de esta modalidad, es esencial que tanto el Estado como las empresas adopten medidas que promuevan la protección de los trabajadores, el acceso universal a la tecnología y una regulación clara.

2. Metodología

El enfoque de investigación para este estudio es cualitativo, dado que se busca comprender en profundidad las dinámicas y efectos del teletrabajo sobre la estabilidad laboral en Ecuador. Se optó por un diseño no experimental, dado que no se manipularon variables, sino que se examinaron situaciones existentes a través de un enfoque descriptivo. La metodología se centró en el análisis de contenido de documentos legales, normativas y estudios previos sobre el teletrabajo y derechos laborales, utilizando fuentes documentales y bibliográficas que permitieran un examen riguroso del contexto jurídico actual.

3. Desarrollo

El análisis de esta investigación indica que el teletrabajo, aunque ha proporcionado una alternativa viable para mantener la continuidad laboral, ha desencadenado una serie de complicaciones en la protección de los derechos laborales. En particular, el derecho a la estabilidad laboral se ha visto amenazado por la implementación inconsistente de la normativa y la falta de mecanismos efectivos de supervisión.

Tabla 1

Análisis del impacto del teletrabajo en los derechos de los trabajadores

Aspecto	Contexto pre-teletrabajo (antes de 2020)	Contexto durante teletrabajo (2020 en adelante)	Fuente
Regulación del teletrabajo	No existía una normativa específica para el teletrabajo.	En 2020 se implementó a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y reformas al Código de Trabajo.	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), Código de Trabajo de Ecuador
Despido impetuoso	Permitido con indemnización según el Código de Trabajo.	Aumentaron los despidos intempestivos durante la pandemia, afectando a teletrabajadores.	<i>El Comercio</i> (2020)
Indemnización por despido intempestivo	3 meses de sueldo por cada año trabajado.	Se mantuvo la misma indemnización, aunque se reportaron incumplimientos en el pago durante el teletrabajo.	Código de Trabajo (Art. 188), <i>Primicias Ec</i> , (2021)
Motivos de despido	Decisiones empresariales sin necesidad de justificación formal.	Durante la pandemia, se alegaron causas como baja productividad o reducción de ingresos empresariales para justificar despidos.	<i>El Universo</i> (2022)
Vulneración del derecho al trabajo	En casos de despido intempestivo, se recurriría a demandas laborales para indemnización.	Hubo vulneraciones crecientes durante el teletrabajo, ya que algunas empresas aprovecharon la modalidad para despedir sin justificación adecuada.	<i>Primicias Ec</i> (2021)
Protección legal ante despido	Protección limitada a ciertos sectores (maternidad, discapacidad).	La Ley de Apoyo Humanitario introdujo medidas temporales, pero no protegió totalmente a teletrabajadores frente a despidos intempestivos.	Ley de Apoyo Humanitario (2020)
Recursos legales para trabajadores	Reclamamos ante el Ministerio de Trabajo o demandas judiciales.	Incremento de denuncias por despidos injustificados, aunque los procesos judiciales pueden tardar meses o años.	Ministerio de Trabajo (2020), Observatorio de Derechos Laborales

Antes de la pandemia, el teletrabajo en Ecuador era una modalidad laboral poco explorada, en gran parte debido a la falta de una infraestructura digital robusta y de un marco regulatorio que lo fomentara. El Código de Trabajo no contemplaba las particularidades del teletrabajo, lo que provocaba que las empresas que optaban por esta modalidad operaran sin un marco legal claro, exponiendo tanto a trabajadores como a situaciones de indefensión.

Con la llegada del COVID-19, la urgencia de implementar el teletrabajo fue evidente, lo que llevó a la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Esta ley, junto con las reformas al Código de Trabajo, introdujo disposiciones para regular esta modalidad, pero lo hizo de manera apresurada, respondiendo a la crisis y no como parte de una estrategia laboral de largo plazo. Si bien esto fue positivo en términos de formalización, el proceso fue incompleto. La falta de reglamentos claros sobre horarios, desconexión digital y derechos específicos para teletrabajadores dejó muchos vacíos en su implementación. En otras jurisdicciones, como la Unión Europea, la legislación sobre teletrabajo había comenzado a estructurarse desde antes de la pandemia, tomando en cuenta la importancia de establecer límites claros entre la vida laboral y personal, asunto en debate en muchos países de América Latina (Becerra & Revelo 2022).

El aumento de despidos intempestivos durante la pandemia es una muestra clara de cómo el teletrabajo, al no estar acompañado de protecciones adecuadas, dejó a los trabajadores vulnerables. Aunque el Código de Trabajo permitía los despidos intempestivos con una indemnización, durante la pandemia esta práctica se intensificó debido a la crisis económica. Las empresas, ante la falta de supervisión presencial en el teletrabajo, pudieron justificar despidos por presunta baja productividad sin pruebas concluyentes, facilitando abusos en la gestión laboral (Arango, 2023).

El incumplimiento en el pago de indemnizaciones también se volvió más frecuente durante la pandemia, pues reflejó no solo la crisis económica, sino la debilidad de las instituciones encargadas de hacer cumplir las normativas laborales. La evaluación del desempeño en un entorno de teletrabajo, sin métricas claras ni supervisión directa, facilitó que los trabajos aplicaran despidos sin una base sólida (Fernández & Bravo, 2019). Este problema no fue exclusivo de Ecuador; en países como España y Argentina los trabajadores denunciaron despidos injustificados bajo el pretexto de adaptación al teletrabajo. Esto evidencia la necesidad de establecer criterios más claros para evaluar el rendimiento en modalidades remotas, garantizando que los trabajadores no sean penalizados por factores ajenos a su control, como la falta de equipos adecuados o la dificultad de conciliar responsabilidades laborales y familiares (Garcés & Stecher, 2021).

Además, la precarización de las condiciones laborales se agrava con la implementación masiva del teletrabajo sin las herramientas necesarias para garantizar un desempeño adecuado. La falta de acceso a tecnología adecuada, la conectividad inestable y los entornos domésticos no preparados se convierten en barreras que afectarán el rendimiento de los empleados, impactando su estabilidad laboral (García & Lafuente, 2021). Asimismo, el concepto de “desconexión digital”, ampliamente debatido en Europa, no fue abordado en la legislación ecuatoriana. En países como Francia, la desconexión digital está protegida por ley, garantizando que los trabajadores no respondan correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral. En Ecuador, la ausencia de esta regulación permitió jornadas laborales extendidas, afectando negativamente el bienestar de los empleados (Agudelo et al., 2020).

A pesar de las disposiciones introducidas por la Ley de Apoyo Humanitario, la protección ante el despido intempestivo no fue suficientemente robusta. En muchos casos, las medidas implementadas durante la pandemia fueron de carácter temporal y no abordaron de manera estructural las vulnerabilidades inherentes a los trabajadores remotos. Aunque la ley intentó proteger a los sectores más vulnerables (como las personas con discapacidad o las mujeres embarazadas), los teletrabajadores quedaron en una especie de “zona gris”, donde no estaban completamente cubiertos por las mismas protecciones. Esto pone en evidencia la necesidad de una regulación más detallada que se adapte a la realidad del teletrabajo.

En Chile, por ejemplo, las normativas laborales sobre el teletrabajo especifican con mayor claridad las condiciones bajo las cuales puede aplicarse esta modalidad, las obligaciones del empleador para proporcionar los medios adecuados y las protecciones contra el despido en situaciones de trabajo remoto. Ecuador podría beneficiarse de este tipo de precedentes al momento de revisar su legislación. El acceso a recursos legales fue uno de los principales desafíos que enfrentaron los teletrabajadores durante la pandemia. Aunque existían vías formales para presentar denuncias, como el Ministerio de Trabajo y los tribunales laborales, los largos tiempos de respuesta y la sobrecarga del sistema judicial hicieron que muchos trabajadores vieran sus casos demorados, prolongando su situación de incertidumbre (Correa & Moltrazio, 2020).

En un contexto donde la economía estaba paralizada y las oportunidades laborales eran escasas, esta demora en la resolución de casos agravó el impacto sobre los trabajadores despedidos, la naturaleza remota del teletrabajo complicó la presentación de quejas y demandas. Muchos trabajadores se encontraron con dificultades para acceder a los recursos legales disponibles, ya que los procesos judiciales y administrativos se vieron ralentizados por las restricciones sanitarias. En otros países, como Estados Unidos, los tribunales laborales se adaptaron rápidamente al uso de plataformas digitales para continuar con los procesos legales, pero en Ecuador este cambio fue más lento y menos accesible para todos (De La Torre, 2020).

El teletrabajo, aunque se implementó como una medida urgente durante la pandemia, no fue acompañado de las protecciones adecuadas para los derechos laborales. Los trabajadores que adoptaron esta modalidad se encontraron expuestos a una mayor precarización, despidos arbitrarios y dificultades para acceder a los mecanismos legales de defensa de sus derechos. Aunque la Ley de Apoyo Humanitario fue un avance necesario en la regulación del teletrabajo, sus disposiciones fueron limitadas y temporales, y no lograron abordar de manera estructural las nuevas realidades.

Este escenario pone en evidencia la urgente necesidad de revisar y actualizar las leyes laborales, adaptándolas a las dinámicas del teletrabajo, que se ha consolidado como una modalidad laboral permanente. Es imprescindible contar con una regulación más completa que proteja a los trabajadores frente a posibles abusos, garantice el derecho a la desconexión digital, y asegure condiciones laborales justas, sin importar el tipo de modalidad en la que se desempeñen. El teletrabajo no debe ser sinónimo de precariedad, y la pandemia ha dejado lecciones cruciales sobre la necesidad de estructurar políticas laborales más inclusivas y efectivas para enfrentar los desafíos del futuro del trabajo.

4. Conclusiones

A pesar de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en 2020, diseñada para regular el teletrabajo durante la pandemia, no se aseguró de manera efectiva el derecho a la estabilidad laboral de los teletrabajadores. Los vacíos legales, como la falta de normas claras para prevenir despidos injustificados y la ausencia de compensaciones adecuadas por la extensión de las jornadas laborales, dejaron a muchos trabajadores expuestos a condiciones precarias, poniendo en riesgo su estabilidad laboral. La normativa existente no ha abordado de manera integral los riesgos específicos que presenta el teletrabajo para la estabilidad laboral, lo que ha resultado en una vulneración generalizada de este derecho fundamental.

La alta informalidad en el mercado laboral ecuatoriano, sumada a la limitada supervisión estatal, ha contribuido a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los teletrabajadores. Aunque la legislación ecuatoriana incluye disposiciones para proteger la estabilidad en el empleo, como el artículo 326 de la Constitución de Ecuador, que garantiza el derecho al trabajo y la estabilidad, en la

práctica estas normativas no han sido implementadas de manera válida. La falta de mecanismos de supervisión y control ha permitido que los trabajadores adopten prácticas abusivas, como despidos injustificados y reducción arbitraria de beneficios laborales.

La falta de infraestructura tecnológica y la brecha digital, que afecta principalmente a los sectores más vulnerables, ha generado un acceso desigual a la estabilidad laboral entre los teletrabajadores. La Ley de Apoyo Humanitario no contempla medidas específicas para mitigar el impacto de esta brecha digital, dejando a los trabajadores sin los recursos necesarios para realizar sus funciones de manera eficiente. Esto ha conducido a una mayor precarización y vulneración del derecho a la estabilidad laboral, especialmente entre aquellos en sectores informales o con contratos de corta duración, quienes, debido a la segmentación del mercado laboral, no han podido acceder a las mismas protecciones legales que otros.

Es urgente una reforma estructural del marco normativo ecuatoriano que garantice la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo. La legislación actual, aunque incluye disposiciones para proteger el empleo, no refleja las particularidades del teletrabajo, como la desconexión digital, la compensación de costos adicionales y la supervisión adecuada del cumplimiento de los derechos laborales. Para evitar la vulneración continua de la estabilidad laboral, es esencial que las reformas incluyan garantías claras que prevengan despidos arbitrarios, aseguren la remuneración justa, y formalicen de manera adecuada el teletrabajo, protegiendo a los trabajadores frente a prácticas laborales abusivas y garantizando un entorno laboral seguro y estable.

Referencias

- Agudelo, M., Chomali, E., Suniaga, J., Núñez, G., Jordán, V., Rojas, F., Negrete, J. F., Bravo, J., Bertolini, P., Katz, R., Callorda, F., & Jung, J. (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19*. Corporación Andina de Comercio/Naciones Unidas. <https://n9.cl/7vfgkv>
- Arango, D. (2023). Flexibilidad laboral: ¿un legado que nos deja la pandemia? *Revista CEA*, 9(19), e2672. <https://doi.org/10.22430/24223182.2672>
- Ayala, L. R., Freire, N. F., & Falconi, R. A. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3), 1-22. <https://n9.cl/d7ha0>
- Becerra, M., & Revelo, R. (2022). El teletrabajo como tendencia de contratación post pandemia, ventajas y desventajas. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(5), 155-164. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1393>
- Código del Trabajo (2024) Art. 16, Art. 18. (Ecuador). <https://n9.cl/gcso6>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 326. 20 de octubre de 2008. (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>
- Correa, F., & Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos. Apuntes para aportar al debate. *Revista Derechos en Acción*, 5(16), 397-415. <https://n9.cl/p5qfd>
- De La Torre, C. (2020). El teletrabajo: nueva normativa y nueva realidad. ¿Una nueva relación entre empresa y empleado? *Capital Humano*, (357), 151-158. <https://n9.cl/uaj3f>
- Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84. <https://n9.cl/llkd8>

- El Comercio. (21 de abril de 2020). ¿Cuál es el impacto del covid-19 en los trabajadores de Ecuador: teletrabajo, rebaja salarial, despido intempestivo? *El Comercio*. <https://n9.cl/zm3cx>
- El Universo. (17 de enero de 2022). La pandemia continúa provocando estragos en el mercado laboral, afirma la Organización Internacional de Trabajo. *El Universo*. <https://n9.cl/009mg>
- Fernández, J., & Bravo, R. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. Crítica y resistencias. *Revista de Conflictos Sociales Latinoamericanos*, (9), 17-38. <https://n9.cl/2l6f3>
- Galarza, B. (2021). *El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Católica Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/fgdjh>
- Garcés, M., & Stecher, A. (2021). El trabajo en tiempos de *lean management*: una revisión crítica sobre sus efectos adversos en las experiencias de trabajo. *Innovar*, 31(79), 61-78. <https://n9.cl/g3rnz>
- García, M., & Lafuente, M. (12 de marzo de 2021). El Estado en casa: un año de trabajo remoto. *Gobernarte*. <https://n9.cl/pdtil>
- González, J., Erazo, J., Narváez, C., & Trelles, D. (2020). El derecho constitucional a la reinserción laboral de los exreclusos como política pública ecuatoriana. *Iustitia Socialis*, 5(9), 216-235. <https://n9.cl/329ju4>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Ley Orgánica (2020, 22 de junio) (Ecuador). Registro Oficial. <https://n9.cl/8yj7>
- Loaiza, J., Benavides, C., & Benavides, J. (2022). La falta de estabilidad laboral para el servidor público durante la pandemia. *Universidad y Sociedad*, 14(6), 116-122. <https://n9.cl/whasx7>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Informe de gestión enero-diciembre 2020*. Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito. <https://n9.cl/fihvs>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. <http://ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>
- Ortega, M., Altamirano, H., Trujillo, M., & Naranjo, P. (2024). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, una visión de la normativa ecuatoriana. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(4), 922-932. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2545>
- Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(esp.). <https://n9.cl/xyt2s>
- Primicias Ec. (14 de agosto de 2021). Falta de desconexión en el teletrabajo, un problema en el país. *Primicias Ec*. <https://n9.cl/go9bj>
- Pulla, C., Erazo, J., Narváez, C., & Pozo, E. (2020). Protección del derecho constitucional al trabajo en tiempos de COVID-19 en el Ecuador. *Iustitia Socialis*, 5(9), 236-256. <https://n9.cl/wfiib>
- Rolón, F., & Sánchez, S. (2018). El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos? *Dictamen Libre*, 1(22). <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.22.5030>

- Sánchez, L. (2019). El sistema de Hard-Law y Soft-Law en relación con la defensa de los derechos fundamentales, la igualdad y la no discriminación. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, (39), 468-488. <https://n9.cl/v857x>
- Sánchez, M. (2021). La innovación tecnológica y el teletrabajo: un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador). *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(10), 1-17. <https://n9.cl/82fe2>
- Sánchez, M. (2022). *El teletrabajo en Ecuador. Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/nzeeve>
- Suárez, N., & Pinargote, G. (2023). Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 9(4), 1786-1813. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3694>

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés que influyan en la objetividad de este estudio.

Fuente de financiamiento

No se recibieron fondos financieros de ninguna organización que pudiera tener interés en los resultados presentados.

Contribución de autoría

Lorena María Coba Quintana: Conceptualización, metodología, software, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

Renato Daniel Basantes Silva: Conceptualización, software, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos.

Andrea Isabel Durán Goyes: metodología, software, validación, análisis formal, investigación, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.