

La protección constitucional de los derechos laborales en el entorno digital: desafíos y perspectivas en Ecuador

Constitutional protection of labor rights in the digital environment: challenges and perspectives in Ecuador

Proteção constitucional dos direitos trabalhistas no ambiente digital: desafios e perspectivas no Equador

Mauro Alexander Chirau Cacoango¹
Universidad Nacional de Chimborazo
mauroalexander19981501@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0003-9318-7221>



Eduardo Vinicio Mejía Chávez²
Universidad Nacional de Chimborazo
vmejia@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0004-2850-9164>



 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v6/n1/1012>

Como citar:

Chirau, M. & Mejía, E. (2025). *La protección constitucional de los derechos laborales en el entorno digital: desafíos y perspectivas en Ecuador*. *Código Científico Revista de Investigación*, 6(1), 2058–2074.

Recibido: 20/05/2025

Aceptado: 23/06/2025

Publicado: 30/06/2025

Resumen

En Ecuador, la protección de los derechos laborales en el entorno digital plantea importantes desafíos que deben ser abordados desde una perspectiva constitucional, en este aspecto, desde su promulgación en el año 2008, la Constitución de la República del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho y deber social garantizando, también, la comunicación intercultural, sin embargo, el auge del teletrabajo, las plataformas digitales y la automatización del empleo exigen nuevas formas de regulación que aseguren condiciones laborales dignas, privacidad y estabilidad. Este artículo se desarrolló bajo un enfoque mixto —documental, dogmático y descriptivo— y emplea métodos inductivo, analítico y hermenéutico, se aplicó a trabajadores del entorno digital en Ecuador un cuestionario tipo Likert con el objetivo de identificar vacíos normativos, percepciones laborales y condiciones estructurales buscando que los hallazgos permitan proponer políticas públicas integrales que promuevan la inclusión digital y fortalezcan la aplicación efectiva de la normativa laboral vigente, llegando a determinar que es necesario incrementar la protección constitucional real y efectiva de los derechos laborales en el contexto digital ecuatoriano a fin de reducir la brecha digital, derivada del acceso desigual a las TICs que limita el ejercicio pleno de estos derechos, especialmente en sectores vulnerables. Además, se llegó a concluir que existe precarización laboral generada por modelos digitales sin garantías mínimas refuerza la necesidad de control constitucional sobre el uso de tecnologías en el trabajo.

Palabras claves: derechos laborales, entorno digital, desafíos, perspectivas, inclusión digital.

Abstract

In Ecuador, the protection of labor rights in the digital environment presents significant challenges that must be addressed from a constitutional perspective. Since its enactment in 2008, the Constitution of the Republic of Ecuador has recognized work as a right and a social duty, also guaranteeing intercultural communication. However, the rise of teleworking, digital platforms, and work automation requires new forms of regulation that guarantee decent working conditions, privacy, and stability. This article was developed under a mixed approach - documentary, dogmatic and descriptive - and uses inductive, analytical and hermeneutic methods. A Likert-type questionnaire was applied to workers in the digital environment in Ecuador with the objective of identifying regulatory gaps, labor perceptions and structural conditions. The findings are intended to propose comprehensive public policies that promote digital inclusion and strengthen the effective application of current labor regulations. It is determined that it is necessary to increase the real and effective constitutional protection of labor rights in the Ecuadorian digital context in order to reduce the digital divide, derived from unequal access to ICTs that limits the full exercise of these rights, especially in vulnerable sectors. Furthermore, it was concluded that there is job insecurity generated by digital models without minimum guarantees that reinforces the need for constitutional control over the use of technologies at work.

Keywords: labor rights, digital environment, challenges, perspectives, digital inclusion.

Resumo

No Equador, a proteção dos direitos trabalhistas no ambiente digital apresenta desafios significativos que devem ser enfrentados sob uma perspectiva constitucional. Desde sua

promulgação em 2008, a Constituição da República do Equador reconhece o trabalho como um direito e dever social, garantindo também a comunicação intercultural. No entanto, a ascensão do teletrabalho, das plataformas digitais e da automação do trabalho exige novas formas de regulamentação que garantam condições de trabalho dignas, privacidade e estabilidade. Este artigo foi desenvolvido sob uma abordagem mista - documental, dogmática e descritiva - e utiliza métodos indutivos, analíticos e hermenêuticos. Um questionário do tipo Likert foi aplicado a trabalhadores do ambiente digital no Equador com o objetivo de identificar lacunas regulatórias, percepções trabalhistas e condições estruturais. Os resultados visam propor políticas públicas integrais que promovam a inclusão digital e fortaleçam a aplicação efetiva das normas trabalhistas vigentes. Determina-se que é necessário aumentar a proteção constitucional real e efetiva dos direitos trabalhistas no contexto digital equatoriano e reduzir a exclusão digital, derivada do acesso desigual às TICs que limita o pleno exercício desses direitos, especialmente em setores vulneráveis. Além disso, concluiu-se que existe uma precarização do emprego gerada por modelos digitais sem garantias mínimas que reforça a necessidade de controle constitucional sobre o uso das tecnologias no trabalho.

Palavras-chave: direitos trabalhistas, ambiente digital, desafios, perspectivas, inclusão digital.

Introducción

La digitalización acelerada durante la pandemia evidenció que la tecnología no debe limitarse a una función instrumental, sino integrarse activamente a los procesos formativos, reorganizando la enseñanza, la interacción y la evaluación desde nuevas lógicas. Esta transformación del entorno virtual afecta directamente la organización del trabajo y los roles profesionales, incluidos los de los docentes, que deben adaptarse a nuevos formatos, recursos y metodologías (Barrionuevo Núñez, 2021).

La virtualización del trabajo generó un entorno donde el docente, además de impartir clases, asumió múltiples funciones adicionales, como participación en reuniones institucionales y elaboración constante de informes. Esta sobrecarga, combinada con la insuficiencia tecnológica en algunos hogares, aumentó significativamente los niveles de agotamiento físico y emocional, evidenciando la necesidad de políticas laborales específicas para los entornos digitales (González Palma & Alarcón Chávez, 2021).

El teletrabajo se configura como una modalidad de empleo que permite ejecutar funciones fuera de los espacios físicos tradicionales mediante el uso de tecnologías digitales. Esta forma de organización del trabajo, aunque no es nueva, cobró una relevancia estructural a

partir de la pandemia, revelando tanto sus ventajas operativas como la necesidad de adaptación normativa, especialmente en países en desarrollo como Ecuador, donde su implementación se formalizó a través de acuerdos ministeriales durante la emergencia sanitaria (Villagómez Martínez & Ramírez Velásquez, 2022).

El desarrollo de la economía digital ha favorecido el incremento del trabajo por cuenta propia mediante plataformas tecnológicas, lo cual ha sido interpretado como una forma de autoexclusión de las relaciones laborales clásicas. Esta modalidad, si bien puede generar ingresos, opera frecuentemente al margen del cumplimiento de derechos laborales fundamentales y de mecanismos de control estatal, generando nuevas formas de informalidad que dificultan la garantía de condiciones laborales dignas (Arias Marín, Carrillo Maldonado, & Torres Olmedo, 2020).

El surgimiento de la economía de plataformas en Ecuador ha coincidido con un contexto de crisis laboral, desregulación estatal y debilitamiento de la protección social. Este entorno digital no solo transforma el lugar donde se ejecuta el trabajo, sino también las condiciones de ingreso, estabilidad y acceso a derechos, desplazando los marcos tradicionales de garantía laboral hacia esquemas donde el trabajador queda fuera del amparo legal (Salazar Daza, 2021).

Una proporción significativa de las actividades humanas, incluidas las laborales, ocurre actualmente en espacios digitales en los que las delimitaciones espaciales, temporales y materiales que antes definían lo privado y lo público resultan ineficaces. Este fenómeno impide aplicar las categorías tradicionales de protección de la intimidad, ya que las relaciones laborales, personales y sociales conviven y se superponen constantemente en entornos virtuales donde los criterios jurídicos clásicos pierden aplicabilidad (Alvarez Del Cuvillo, 2020).

Desarrollo

Los nuevos riesgos laborales en el campo del teletrabajo

Los riesgos vinculados al teletrabajo poseen características particulares debido al traslado del lugar de ejecución hacia el domicilio del trabajador. Entre estos riesgos se incluyen los desplazamientos ocasionales que pueden derivar en accidentes, así como la aparición de enfermedades de origen psicosocial o ergonómico asociadas al aislamiento, al uso constante de herramientas digitales, a la sobrecarga mental y a la dificultad de separar la vida laboral de la personal (Muy Pérez, 2021).

El teletrabajo ha reformulado el entorno laboral y con ello ha introducido una nueva dimensión de riesgos laborales, como; la presión por responder de manera constante y la falta de interacción presencial han debilitado los vínculos de socialización incrementando así sentimientos de soledad, además la sobrecarga mental y el desgaste emocional provocan trastornos ergonómico ya que el teletrabajo presenta condiciones adversas que no suelen estar bajo la supervisión directa del empleador, como el uso de sillas inadecuadas o mesas no adaptadas para el trabajo de oficina. Esta falta de adecuación del espacio de trabajo doméstico genera un aumento en la incidencia de trastornos musculoesqueléticos, especialmente en columna, cervicales, muñecas y hombros (Alarcón Moyano, 2021).

Tabla 1.

Prevalencia de la sintomatología dolorosa en diferentes regiones del cuerpo de docentes universitarios que realizan teletrabajo

Región Corporal	No.	%
Cuello	71	64,6%
Hombro	49	44,6%
Dorsal o lumbar	74	67,3%
Codo antebrazo	21	19,1%
Muñeca o mano	42	38,2%

Nota: Tabla extraída del artículo de investigación: “Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19” publicado el 30 de diciembre de 2020. (García Salirrosas & Sánchez Poma, 2020).

El estudio revela que la totalidad de los docentes universitarios encuestados que realizaban teletrabajo reportaron síntomas musculoesqueléticos, destacándose con mayor frecuencia en la región dorso-lumbar (67,3%) y el cuello (64,6%). Estas afecciones fueron asociadas directamente con posturas prolongadas, largas jornadas frente al computador, y el uso de mobiliario inadecuado, condiciones que son inherentes a la modalidad remota de trabajo y que generan un entorno laboral de alta carga física sostenida. (García Salirrosas & Sánchez Poma, 2020).

La expansión del teletrabajo como medida de prevención durante la pandemia ha generado un conjunto de riesgos físicos y mentales vinculados al aislamiento, el sedentarismo, la difuminación de los límites entre vida laboral y personal y el incremento del estrés. Uno de los elementos clave para reducir los efectos negativos del teletrabajo es promover el derecho a la desconexión digital. Las organizaciones deben evitar el presentismo remoto y fomentar horarios flexibles que permitan la conciliación de la vida personal. (Cockburn William, 2021).

Contradicciones entre la legislación laboral y la realidad tecnológica

A raíz de la pandemia y ante la emergente necesidad de regular y controlar las funciones laborales en los entornos digitales, el 22 de Junio de 2020 por medio del Registro oficial con suplemento 229 se agrego el siguiente artículo al Código de Trabajo ecuatoriano:

“El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de 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 requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025).

El ministerio del Trabajo mediante acuerdo ministerial el 25 de marzo de 2022 estableció una normativa clara en la cual se recopila el cómo será el teletrabajo en el sector público, destacando los siguientes artículos:

Art. 3.- De la aplicación. - En el siguiente orden jerárquico se dispondrá la aplicación de la modalidad de teletrabajo:

- 1) Por mandato del Presidente de la República en estados de excepción;
- 2) Por disposición del Ministerio del Trabajo;
- 3) Por orden de la Máxima Autoridad de la institución o de su delegado; y,
- 4) Por acuerdo de las partes.

La modalidad de teletrabajo podrá desarrollarse en cualquier ubicación que cuente con las condiciones necesarias para estar a disposición de la institución en el horario pactado y para ejecutar las labores asignadas. (Ministerio de Trabajo, 2022).

Art. 4.- La modalidad de teletrabajo podrá aplicarse únicamente para los trabajadores y los servidores públicos cuyas actividades laborales lo permitan de acuerdo con su naturaleza, priorizando a las siguientes personas, sin que esto implique la obligatoriedad de la aprobación de la modalidad:

a) Mujeres embarazadas, b) Mujeres en período de maternidad o de lactancia, c) Personas con discapacidad igual o mayor al 30%, d) Quienes tuvieren a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad severa determinada por la autoridad competente, e) Personas con enfermedades catastróficas, f) Personas adultas mayores.

Los trabajadores y los servidores públicos con las condiciones antes descritas deberán comunicarlas a la Unidad de Administración de Talento Humano institucional, respaldando su solicitud con la documentación correspondiente, para su respectivo análisis. (Ministerio de Trabajo, 2022). La legislación ecuatoriana actual continúa utilizando criterios técnicos

pensados para espacios laborales presenciales cuando se trata de evaluar enfermedades profesionales. Esta aplicación inadecuada genera dificultades para valorar correctamente los riesgos en contextos de teletrabajo, donde los entornos físicos son variables y no estandarizados, lo que obstaculiza el reconocimiento de condiciones laborales adversas y limita el acceso a prestaciones del sistema de seguridad social (Muy Pérez, 2021).

La digitalización del empleo y la revolución han generado un desfase entre las normas laborales tradicionales y las nuevas modalidades de trabajo digital caracterizadas por flexibilidad, automatización y discontinuidad. Esta contradicción exige al Estado, entre legislar sobre el trabajo en entornos virtuales, más allá de acuerdos ministeriales o decretos ejecutivos, también se debe fomentar la capacitación tecnológica y desarrollar instrumentos jurídicos que contemplen estas nuevas dinámicas. De esta forma se fomenta una cultura de la estabilidad laboral tecnológica, como respuesta jurídica a los riesgos de precarización y fragmentación del empleo (Balestero Casanova, 2020).

La Constitución del Ecuador de 2008 consagra el trabajo como un derecho y deber social que debe ser protegido y promovido por el Estado, estableciendo mandatos de generación de empleo digno, productivo y estable. Sin embargo, la implementación del teletrabajo como modalidad emergente evidencia una tensión entre este mandato normativo y las condiciones materiales reales, especialmente cuando el acceso a tecnologías y conectividad no es universal ni equitativo, y la normativa vigente aún no contempla integralmente estos factores (Castillo-Ortiz & Mauricio Pangol, 2022).

Metodología

La presente investigación desarrolla un enfoque metodológico mixto, trabajando tanto en dimensiones cualitativas como cuantitativas para abordar de manera integral la problemática sobre los derechos laborales en el campo de lo digital en el Ecuador. Usando un método cualitativo, permite aplicar un análisis documental de fuentes primarias y secundarias

relacionadas a diferentes ramas del derecho, entre las que se incluyen la Constitución de la República del Ecuador de 2008, el Código del Trabajo, normativas reglamentarias específicas como los acuerdos ministeriales pertinentes.

Por medio del enfoque cuantitativo, el estudio adopta un diseño de encuestas, dirigido a recopilar información empírica sobre las condiciones laborales, percepciones jurídicas y desafíos estructurales que enfrentan los empleados en el desarrollo y adaptabilidad al teletrabajo en el Ecuador. Para conseguir dicho propósito, se aplica un cuestionario estructurado tipo Likert a una muestra conformada por trabajadores y personal administrativo vinculados al Instituto Tecnológico Riobamba, quienes ejercen o gestionan funciones laborales en entornos digitales. Por medio de esta técnica se puede identificar patrones recurrentes en la experiencia del teletrabajo, tales como el acceso desigual a tecnologías, la percepción sobre la protección normativa, las condiciones ergonómicas, los mecanismos de control y vigilancia, y el cumplimiento real de los derechos laborales en este nuevo escenario.

La aplicación del método inductivo permite establecer conclusiones generales a partir de los datos particulares obtenidos en el campo de las encuestas, mientras que el análisis analítico y jurídico se orienta a descomponer los elementos normativos que configuran la protección constitucional de los trabajadores en el campo de las TICs. De esta manera, la metodología actual de esta investigación no solo permite diagnosticar las limitaciones normativas y prácticas en la defensa de los derechos laborales digitales, sino que también proporciona argumentos para formular recomendaciones en materia de políticas públicas orientadas al fortalecimiento de la equidad tecnológica y la eficacia de los mecanismos de protección de derechos.

Resultados

En el desarrollo de la investigación, se aplicaron encuestas a 27 trabajadores que desarrollan sus funciones bajo modalidades de teletrabajo, al igual que a 10 del personal del

personal administrativo encargados de gestionar y controlar el personal que realiza sus funciones en teletrabajo dentro del Instituto Tecnológico Riobamba. Se utilizó la herramienta de un cuestionario estructurado de 10 preguntas cerradas, dividido en dos bloques: el primero está dirigido a los trabajadores, centrado en como estos perciben su estabilidad laboral, el acceso a tecnologías, conocimientos técnicos y acerca de sus derechos constitucionales y condiciones laborales en plataformas digitales; y otro dirigido al personal administrativo, centrado en identificar la existencia de políticas institucionales, mecanismos de vigilancia y valoración de productividad laboral, además se aborda la necesidad de reformas jurídicas.

Los resultados obtenidos a través de las encuestas focalizadas permitieron evidenciar importantes tensiones entre el marco normativo vigente y la realidad laboral de varios teletrabajadores, destacando debilidades estructurales en la aplicación de los derechos del trabajador en contextos virtuales. A continuación, se presentan los resultados expresados en porcentajes, acompañados de una interpretación técnica y análisis, con el objetivo de identificar propuestas orientadas al correcto cumplimiento de los derechos y garantías al trabajador en todos sus entornos donde pueda desempeñar sus funciones.

Tabla 2.
Preguntas a los empleados que realizan sus funciones en teletrabajo.

Pregunta	Resultado	Interpretación	Análisis
¿Considera que el trabajo digital ha afectado negativamente su estabilidad laboral?	76% Sí, 24% No	Una amplia mayoría de trabajadores considera que su estabilidad laboral se ha visto afectada por el trabajo digital.	El teletrabajo ha incrementado la inestabilidad laboral y debe ser abordada jurídicamente.
¿Ha tenido dificultades para ejercer sus derechos laborales por falta de conectividad o equipos?	68% Sí, 32% No	Existen barreras estructurales relacionadas con el acceso a TICs que limitan el ejercicio de derechos y del trabajo.	Es necesario desarrollar políticas de inclusión digital que garanticen un adecuado espacio de trabajo.
¿Conoce los mecanismos legales para denunciar vulneraciones a sus derechos laborales en funciones de trabajos digitales?	27% Sí, 73% No	El desconocimiento de los mecanismos legales para la defensa de derechos es generalizado.	El acceso a la justicia laboral digital requiere mecanismos de divulgación y protección efectiva. Y refuerzo de las ya existentes tales como las inspectorías de Trabajo.
¿Considera que las plataformas digitales donde trabaja ofrecen	22% Sí, 78% No	Las condiciones laborales ofrecidas por plataformas digitales no son	El modelo laboral digital reproduce condiciones de informalidad que contradicen el derecho al trabajo digno.

condiciones laborales justas?		consideradas justas por la mayoría.	
¿Cree usted que el Estado garantiza la protección constitucional de sus derechos en el entorno digital?	19% Sí, 81% No	Predomina la percepción de que el Estado no protege adecuadamente los derechos constitucionales en entornos digitales.	El estado tiene la responsabilidad de establecer los mecanismos de control y fiscalización necesarios para asegurar la tutela de derechos

Fuente: Teletrabajadores del Instituto Tecnológico Riobamba

Elaborado por: Investigador.

El análisis cuantitativo y cualitativo de las respuestas obtenidas por los trabajadores demuestra que: la protección constitucional de los derechos laborales en el Ecuador enfrenta retos normativos, limitaciones estructurales y una débil implementación de estos principios en el desarrollo de las actividades laborales en entornos digitales, lo que obstaculiza su aplicación efectiva en entornos virtuales. Entre los principales hallazgos se destaca que; el 76% de los encuestados considera que el trabajo digital ha afectado negativamente su estabilidad laboral, reflejando un entorno de inestabilidad contractual y sobrecarga de funciones. Bajo esta misma línea, el 68% manifestó haber tenido dificultades para ejercer sus derechos laborales debido a la falta de conectividad o equipos tecnológicos adecuados, lo que demuestra el incumplimiento al derecho al trabajo digno.

De forma alarmante, el 73% de los trabajadores indicó no tener conocimiento de los mecanismos legales para denunciar posibles vulneraciones en su campo de trabajo digital. Además, el 78% afirmó que las plataformas digitales donde prestan sus servicios no ofrecen condiciones laborales justas, y el 81% expresó que el Estado no garantiza adecuadamente sus derechos laborales en el entorno digital.

Tabla 3.

Preguntas a 10 personas del personal administrativo encargados de gestionar y controlar el personal que realiza sus funciones en teletrabajo dentro del Instituto Tecnológico Riobamba

Preguntas	Respuestas	Interpretación	Análisis
¿Considera que el marco normativo laboral ecuatoriano regula adecuadamente el teletrabajo?	19% Sí, 81% No	Una cantidad importante de administrativos considera que el marco normativo no se ajusta a las realidades del teletrabajo.	El marco normativo actual requiere de una actualización urgente para responder a las necesidades de las nuevas formas de trabajo.
¿Cree que existen vacíos legales que dificultan la	86% Sí, 14% No	La mayoría del personal administrativo creen que existen vacíos normativos	El código de trabajo requiere un proceso de armonización con la Constitución para

gestión del teletrabajo en su institución?		que afectan la gestión del personal en la modalidad del teletrabajo.	garantizar su aplicación efectiva en todos sus escenarios.
¿Su institución ha implementado políticas para proteger los derechos laborales en entornos digitales?	38% Sí, 62% No	Un número considerable de administrativos de la institución no ha llevado a cabo políticas específicas para proteger los derechos laborales de los teletrabajadores.	La falta de políticas institucionales pone en riesgo las garantías de protección y tutela de derechos laborales en entornos digitales.
¿Considera que las tecnologías de control o monitoreo digital pueden vulnerar los derechos?	73% Sí, 27% No	Las tecnologías de monitoreo y control del teletrabajo son vistas como herramientas que causan más perjuicios que beneficios a los trabajadores y a sus derechos.	La vigilancia digital trae consigo cuestionamientos morales y jurídicos, por lo que estos generan una tensión clara con la constitución y sus derechos consagrados en la misma
¿Cree usted que se requieren reformas legales específicas para abordar el trabajo en plataformas digitales?	92% Sí, 8% No	Actualmente hay una exigencia emergente centrada en la actualización y modernización de las normas laborales, ya que se necesita que estas regulen de mejor manera el teletrabajo en el Ecuador.	El Estado debe legislar de forma constante para de esa forma evitar la precarización del empleo en cualquier forma.

Fuente: Personal Administrativo del Instituto Tecnológico Riobamba

Elaborado por: Investigador.

El desarrollo de esta encuesta permitió construir una perspectiva más amplia y contextualizada del problema de investigación, ya que al articular el análisis normativo y constitucional con las percepciones y experiencias de los trabajadores encuestados arrojaron resultados que revelaron la existencia de una contradicción significativa entre el marco laboral vigente y su efectiva aplicación en entornos virtuales de trabajo, lo que evidencia la urgencia de adaptar la legislación ecuatoriana a los desafíos que trae consigo el teletrabajo así como garantizar una verdadera tutela constitucional de los derechos laborales en los entornos digitales.

Discusión

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación selectiva de la encuesta con preguntas cerradas se pudo identificar una serie de hallazgos relevantes mismo que se relacionan con los objetivos propuestos por la investigación. Se destaca que el 76% de los trabajadores digitales encuestados considera que su estabilidad laboral ha sido afectada por el trabajo en línea, debido

a que las condiciones contractuales no son las convencionales dentro del mercado laboral, lo que contribuye a nuevas formas de subempleo, marcada por la precarización y la ausencia de mecanismos claros de estabilidad. Por otro lado, el 68% de los trabajadores encuestados manifestó haber tenido serias dificultades para ejercer sus derechos laborales ya que la falta de conectividad o en su defecto la falta de recursos tecnológicos lo que derivada en la vulneración del principio de igualdad material y el acceso pleno al derecho al trabajo digno, especialmente en zonas con alta exclusión digital.

Otro resultado alarmante fue el hecho de que el 73% de los trabajadores indicó que desconoce de los canales idóneos para denunciar posibles violaciones a sus derechos en entornos digitales, lo que revela una falla institucional relacionado a una correcta publicidad normativa y su accesibilidad jurídica. Estos hallazgos solo consiguen evidenciar una clara presencia de brechas normativas, nuevas formas de precarización laboral y tensiones entre el uso de tecnologías de control y el respeto a los derechos constitucionales.

Lo anterior expuesto reflejan un escenario claro de desprotección estructural frente a la digitalización del trabajo en el Ecuador, ya que la digitalización del trabajo lejos de generar autonomía, están promoviendo condiciones de inestabilidad laboral, desembocando en altos niveles rotación del personal, este problema se agrava por la ausencia de contratos formales que determinen de forma clara horarios de trabajo. La falta de acceso a tecnologías y conectividad, además de reproducir desigualdades materiales también compromete el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, generando una exclusión digital que impacta directamente en los sectores más vulnerables.

Los hallazgos expuestos en esta investigación coinciden con varios análisis doctrinales desarrollado por autores como Salazar Daza en el 2021, debido a que documenta cómo las plataformas digitales de transporte en Quito operan sin garantías laborales mínimas, evidenciando una lógica de autoexclusión jurídica del trabajador. Asimismo, se alinean con los

planteamientos de Muy Pérez desarrollado en ese mismo año, y que nos advierte sobre los vacíos normativos en la regulación de los riesgos laborales en teletrabajo, especialmente los vinculados a entornos no supervisados y a la dificultad para reconocer enfermedades profesionales en el hogar.

En términos de salud laboral, los resultados también complementan lo expuesto por García Salirrosas y Sánchez Poma en el año 2020, ya que estos autores nos hablan del deterioro físico derivado de jornadas prolongadas y condiciones ergonómicas precarias. Sin embargo, este estudio difiere parcialmente ante lo señalado por Villagómez Martínez y Ramírez Velásquez en el año 2022, ya que ellos destacan las ventajas del teletrabajo para la eficiencia operativa; aquí, en cambio, los datos reflejan que esas supuestas ventajas no se traducen en beneficios jurídicos reales para los trabajadores, sino en una mayor exposición a formas de precarización y vulnerabilidad.

Los resultados obtenidos tienen un impacto tanto teórico como práctico, ya que los mismos trascienden lo descriptivo, pues se refuerza la necesidad urgente de actualizar la legislación laboral ecuatoriana, incorporando artículos o secciones específicas que regulen con claridad las condiciones del teletrabajo, el trabajo en plataformas digitales y las nuevas formas de empleo híbrido.

Esta actualización debe orientarse hacia la creación de un marco normativo integral y garantista, que contemple los principios constitucionales de igualdad, trabajo digno y la seguridad jurídica incorporando derechos emergentes como la desconexión digital, la protección de datos personales laborales y el equilibrio entre vida profesional y personal. Desde lo práctico estos resultados nos revelan la necesidad de trabajar en políticas públicas de inclusión digital, destinadas a reducir las brechas de accesibilidad tecnológica, conectividad y formación técnica, especialmente en zonas rurales o sectores excluidos o marginados.

A partir de estos hallazgos obtenidos tras una investigación con metodología mixta, nos deja diversas líneas de investigación para abordar de manera más completa el estudio del trabajo digital desde nuevos puntos de vista tanto desde lo social como de lo jurídico. Por ejemplo, se sugiere investigar el impacto del trabajo digital sobre poblaciones específicas, por ejemplo; mujeres en estado de gestación o en los primeros meses post parto, personas con discapacidad o trabajadores del sector educativo, cuyas condiciones particulares exigen un enfoque más amplio y que abarca tanto cuidados normativos como médicos. Otra línea de relevancia es el análisis jurídico y constitucional sobre la responsabilidad que tiene Estado Ecuatoriano frente a la omisión de garantías en el entorno del teletrabajo, en contraste con los estándares internacionales establecidos por la OIT y la CIDH

Conclusiones

La investigación permitió evidenciar que la constitución y las leyes laborales actuales no garantizan a profundidad los derechos laborales en entornos digitales, lo que genera debilidades en la aplicación efectiva del marco jurídico vigente, comprometiendo así el cumplimiento de los principios constitucionales vinculados al trabajo digno, la igualdad de acceso y la estabilidad en contextos laborales mediados por tecnologías digitales.

Las falencias legales y el escaso o nulo interés político de modernizar las leyes, representan un retraso importante frente a las nuevas formas de empleo digital, debido a que las normas actuales continúan centradas en el desarrollo convencional del trabajo presencial, lo que limita su aplicabilidad en escenarios donde predomina la virtualidad, la flexibilidad contractual y la intermediación tecnológica.

La investigación estableció que las nuevas formas de trabajo post pandemia han promovido escenarios de precarización laboral. Entre las afectaciones más destacadas se identificaron; la pérdida de estabilidad, jornadas de trabajo prolongadas y problemas de salud

física y mental, lo que debilita el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador en un entorno cada vez más desregulado.

Finalmente, se logró determinar que el uso de tecnologías de control y vigilancia en el entorno digital representa una amenaza a la privacidad y a la autonomía de los trabajadores. La ausencia de límites jurídicos claros y la falta de regulación específica sobre estos mecanismos de control laboral refuerzan la idea de una respuesta normativa urgente que contemple principios de proporcionalidad y transparencia.

Referencias bibliográficas

- Alarcón Moyano, G. A. (2021). Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo. *Dominio de las Ciencias, ISSN-e 2477-8818, Vol. 7, N° 6, 736-762.*
- Alvarez Del Cuervo, A. (2020). La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales. *emas Laborales, (151), 275–292.*
- Arias Marín, K., Carrillo Maldonado, P., & Torres Olmedo, J. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). Código del Trabajo. 1-124.
- Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho), (21), 118-148.*
- Barrionuevo Núñez, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas, 4(2), 191-201.*
- Castillo-Ortiz, M. J., & Mauricio Pangol, A. (2022). El teletrabajo como nueva alternativa laboral a la luz del sistema colombiano- ecuatoriano. *Polo del Conocimiento, 7(1), 196-213 .*
- Cockburn William, H. M. (2021). Perspectiva europea sobre los riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo. *Scielo, 95-98.*
- García Salirrosas, E. E., & Sánchez Poma, R. A. (2020). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Lima, Perú., 301-307.*
- González Palma, K., & Alarcón Chávez, B. (2021). El estrés laboral en docentes de educación básica y el teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR. ISSN: 2737-6273., 4(8 Ed. esp.), 19-34.*

Ministerio de Trabajo. (2022). Norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público. 1-4.

Muy Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 27-46.

Salazar Daza, C. (2021). “Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no”: el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(10), 1–24.

Villagómez Martínez, M. N., & Ramírez Velásquez, J. C. (2022). Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital (Caso Ecuador). *Revista Scientific*, 7(26), 111–132.