



La Precarización Laboral en el Contexto del Teletrabajo

Job Insecurity in the Context of Teleworking

Insegurança no Trabalho em Contexto de Teletrabalho

Ángel Oswaldo Guaitara-Chicaiza ^I

aguaitara@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-2083-0101>

Ana Cristina Pachano-Zurita ^{II}

anapachano@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

Correspondencia: aguaitara@indoamerica.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 21 de mayo de 2024 * **Aceptado:** 09 de junio de 2024 * **Publicado:** 19 de julio de 2024

- I. Estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas de la Universidad Indoamérica, Ecuador.
- II. Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Docente de la Universidad Indoamérica, Ecuador.

Resumen

El objetivo principal de este estudio es analizar y explorar la precarización laboral en el contexto del teletrabajo. La rápida transición al teletrabajo durante la pandemia ha exacerbado la precarización laboral en esta modalidad de empleo. La falta de planificación y regulación específica ha dejado a los empleados en una posición vulnerable. Temores sobre la estabilidad laboral y el derecho a la desconexión son las preocupaciones centrales que ensombrecen al teletrabajo, la fusión entre vida profesional y personal ha generado inquietudes sobre la privacidad, ya que el monitoreo remoto de la productividad borra las líneas entre ambos ámbitos. La precarización laboral en el teletrabajo se manifiesta en la inseguridad laboral y económica, así como en la dificultad para mantener límites claros entre la vida personal y profesional. Esta investigación se realizó con un enfoque de carácter cualitativo, con las metodologías de revisión documental, investigación bibliográfica y el análisis de contenido. La revisión documental permitió recopilar información relevante y actualizada sobre el teletrabajo, estableciendo un marco contextual sólido. La investigación bibliográfica proporcionó bases teóricas y perspectivas anteriores sobre la temática, enriqueciendo la comprensión del fenómeno. Finalmente, el análisis de contenido permitió examinar de manera sistemática y detallada la presencia de condiciones laborales precarias en el contexto del teletrabajo, brindando una evaluación crítica y fundamentada de la situación.

Palabras Clave: Derecho a la desconexión; Derechos laborales; Estabilidad laboral; Precarización; Teletrabajo.

Abstract

The main objective of this study is to analyze and explore job insecurity in the context of teleworking. The rapid transition to teleworking during the pandemic has exacerbated job insecurity in this type of employment. The lack of specific planning and regulation has left employees in a vulnerable position. Fears about job stability and the right to disconnect are the central concerns that overshadow teleworking, the fusion between professional and personal life has generated concerns about privacy, since remote monitoring of productivity blurs the lines between both spheres. Job insecurity in teleworking manifests itself in job and economic insecurity, as well as in the difficulty of maintaining clear boundaries between personal and professional life. This research was carried out with a qualitative approach, with the methodologies of documentary

review, bibliographic research and content analysis. The documentary review made it possible to collect relevant and updated information on teleworking, establishing a solid contextual framework. The bibliographic research provided theoretical bases and previous perspectives on the topic, enriching the understanding of the phenomenon. Finally, the content analysis allowed for a systematic and detailed examination of the presence of precarious working conditions in the context of teleworking, providing a critical and informed evaluation of the situation.

Keywords: Right to disconnection; Labor rights; Employment stability; Precariousness; Telecommuting.

Resumo

O principal objetivo deste estudo é analisar e explorar a insegurança laboral em contexto de teletrabalho. A rápida transição para o teletrabalho durante a pandemia agravou a insegurança neste tipo de emprego. A falta de planeamento e regulamentação específicos deixou os trabalhadores numa posição vulnerável. Os receios sobre a estabilidade no emprego e o direito à desconexão são as preocupações centrais que ofuscam o teletrabalho, a fusão entre a vida profissional e pessoal tem gerado preocupações com a privacidade, uma vez que a monitorização remota da produtividade confunde os limites entre as duas esferas. A insegurança laboral no teletrabalho manifesta-se na insegurança laboral e económica, bem como na dificuldade de manter limites claros entre a vida pessoal e profissional. Esta pesquisa foi realizada com uma abordagem qualitativa, com as metodologias de revisão documental, pesquisa bibliográfica e análise de conteúdo. A revisão documental permitiu recolher informação relevante e actualizada sobre o teletrabalho, estabelecendo um sólido enquadramento contextual. A pesquisa bibliográfica forneceu bases teóricas e perspectivas prévias sobre o tema, enriquecendo a compreensão do fenómeno. Por último, a análise de conteúdo permitiu um exame sistemático e detalhado da presença de condições de trabalho precárias em contexto de teletrabalho, proporcionando uma avaliação crítica e informada da situação.

Palavras-chave: Direito à desconexão; Direitos laborais; Estabilidade laboral; Precariedade; Teletrabalho.

Introducción

A nivel mundial, el teletrabajo ha experimentado una transformación significativa desde la aparición de la pandemia de COVID-19. Anteriormente esta modalidad era considerada como una opción laboral alternativa, y actualmente se ha convertido en una norma para muchas industrias y sectores. La rápida adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha facilitado esta transición, permitiendo a los trabajadores realizar sus tareas fuera de las instalaciones tradicionales de empleo. Por un lado, el teletrabajo ha brindado flexibilidad a los empleados, permitiéndoles organizar su tiempo de trabajo de manera más autónoma, y, por otro lado, ha planteado interrogantes sobre el derecho a la desconexión, la protección laboral y la salud mental de los trabajadores.

El teletrabajo, según lo definido por el artículo dos del segundo suplemento del Registro Oficial N° 825, se concibe como una forma de prestación de servicios no presencial, donde el trabajador lleva a cabo sus labores fuera de las instalaciones del empleador, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para gestionar, administrar y controlar sus actividades laborales. Este modelo laboral implica una relación contractual entre el empleador y el teletrabajador, siendo este último cualquier persona que, en calidad de trabajador, realiza sus funciones fuera de las instalaciones de la empresa, ya sea de manera parcial o permanente.

el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 del 2020 establece los términos y condiciones del teletrabajo. Destaca la naturaleza voluntaria de esta modalidad, la reversibilidad que otorga al teletrabajador el derecho de regresar al trabajo presencial, la igualdad de remuneración con respecto a los trabajadores presenciales, y la obligación del empleador de cubrir los gastos e inversiones necesarios para llevar a cabo el teletrabajo, incluyendo el uso de activos personales del empleado. Durante la pandemia de COVID-19, el teletrabajo experimentó un aumento significativo debido a las medidas de restricción de circulación, a pesar de que el teletrabajo ya era una práctica conocida, la situación actual llevó a su intensificación sin una planificación previa, este cambio repentino generó preocupaciones tanto para los empresarios como para los empleados, siendo estos últimos el grupo más vulnerable.

A partir de allí, surgen inquietudes relacionadas con la posible precarización laboral, el aumento del desempleo y la capacidad de los empleadores para reducir el ingreso nominal de los trabajadores son parte de esta problemática sobre el teletrabajo, además, existe el temor de que los

empleadores trasladen a los trabajadores los costos de implementar el teletrabajo, haciendo que los empleados utilicen sus activos personales para el beneficio de la empresa.

La transformación de hogares en espacios laborales ha llevado consigo una intersección más directa entre la vida profesional y personal, las videoconferencias y la comunicación digital constante han implicado que aspectos íntimos del entorno doméstico a menudo se vuelvan visibles durante las interacciones laborales. Además, el monitoreo remoto de la productividad mediante herramientas tecnológicas puede generar una invasión de la privacidad, la delimitación clara entre el ámbito laboral y personal se ha vuelto más difusa, afectando la capacidad de los empleados para gestionar sus límites y mantener la confidencialidad de ciertos aspectos de sus vidas.

Desarrollo

El Teletrabajo

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto o trabajo a distancia, es una modalidad laboral que permite a los empleados realizar sus tareas y cumplir con sus responsabilidades desde ubicaciones fuera de las instalaciones físicas tradicionales de la empresa. En lugar de desplazarse diariamente a una oficina, los teletrabajadores llevan a cabo sus funciones desde casa u otros lugares remotos, utilizando herramientas y tecnologías de la información y la comunicación.

A lo largo de las décadas de 1980 y 1990, el teletrabajo continuó expandiéndose a medida que las empresas buscaban maneras innovadoras de aprovechar la tecnología emergente (Rodríguez, 2019). Los avances en las comunicaciones móviles y la conectividad a Internet permitieron una mayor flexibilidad, y las empresas comenzaron a reconocer los beneficios del teletrabajo para la retención de talento y la mejora del equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. En la década del 2000, la globalización y la digitalización de las tareas laborales impulsaron aún más la adopción del teletrabajo (Rodríguez, 2019). Las empresas multinacionales encontraron en esta modalidad una forma eficiente de coordinar equipos dispersos geográficamente. Además, la aparición de plataformas colaborativas en línea y herramientas de videoconferencia facilitaron la comunicación y colaboración entre empleados remotos.

La pandemia del COVID-19, que alcanzó su punto álgido en 2020, representó un punto clave en la evolución del teletrabajo. Con la propagación del virus y las medidas de confinamiento implementadas en todo el mundo, las empresas se vieron obligadas a adoptar el trabajo remoto a

una escala sin precedentes. Esta transición rápida evidenció la capacidad de las organizaciones para adaptarse a nuevas formas de trabajo y aceleró la aceptación general del teletrabajo.

Durante la pandemia, muchas empresas descubrieron que sus empleados podían mantener altos niveles de productividad trabajando desde casa. Al mismo tiempo, los empleados experimentaron beneficios como la eliminación de tiempos de desplazamiento, una mayor flexibilidad en los horarios y un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estos hallazgos llevaron a una reevaluación de las prácticas laborales tradicionales.

El impacto de la pandemia llevó a muchas empresas a replantearse sus modelos de trabajo a largo plazo. Algunas optaron por adoptar un enfoque híbrido, combinando el trabajo presencial con el teletrabajo, mientras que otras permitieron a sus empleados optar por una modalidad completamente remota. Esta flexibilidad en el lugar de trabajo se convirtió en un factor atractivo para atraer y retener talento, especialmente en industrias donde la competencia por profesionales calificados es intensa. (Lazo y Moya, 2022).

Además, la tecnología desempeñó un papel fundamental en facilitar la transición al teletrabajo y en mantener la colaboración entre equipos dispersos. Herramientas de videoconferencia, plataformas de colaboración en línea y sistemas de gestión de proyectos se volvieron indispensables para mantener la comunicación y la coordinación eficientes.

Esta crisis sanitaria tuvo un impacto significativo en la economía de Ecuador, y surgió la necesidad de implementar medidas de distanciamiento social y reducir la propagación del virus llevó a que muchas empresas ecuatorianas adoptaran rápidamente el teletrabajo como una alternativa para mantener la continuidad de sus operaciones.

Por ello, el teletrabajo se convirtió en una herramienta esencial para garantizar la seguridad de los empleados y la comunidad en general. Las restricciones de movilidad y los confinamientos impulsaron a las organizaciones a replantearse sus modelos laborales, llevándolas a considerar el trabajo remoto como una opción viable y necesaria.

Como respuesta a esta nueva realidad, Ecuador promulgó la Ley de Apoyo Humanitario en 2020, que introdujo disposiciones específicas relacionadas con el teletrabajo. Esta legislación reconoció formalmente al teletrabajo como una modalidad de trabajo válida y estableció pautas para su implementación. (Núñez, 2021).

Así, el teletrabajo dejó de ser simplemente una respuesta temporal a la emergencia sanitaria para convertirse en una forma de trabajo más arraigada y estructurada en el entorno laboral ecuatoriano.

La experiencia vivida durante la crisis generó un cambio cultural y una aceptación más amplia del teletrabajo como una herramienta efectiva para la productividad y el bienestar de los trabajadores en Ecuador.

La Ley de Apoyo Humanitario (2020) define al teletrabajo como:

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. (p. 14)

El empleo de herramientas tecnológicas para el contacto remoto entre ambas partes no solo facilita la comunicación, sino que también permite el seguimiento y la dirección de las tareas de manera eficiente. La capacidad de ejercer el control y la supervisión de manera remota impulsa la autonomía del trabajador, al tiempo que se mantiene una conexión efectiva con la empresa. El teletrabajo emerge como una respuesta innovadora a las demandas cambiantes del mundo laboral contemporáneo.

En este mismo sentido la Ley de Apoyo Humanitario (2020) nos proporciona las formas en las que se puede llevar a cabo el teletrabajo:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas. (p. 15).

Estas categorías, que incluyen autónomos, móviles, parciales y ocasionales, ofrecen una guía definida que facilita la comprensión y aplicación coherente del teletrabajo tanto para empleadores como para empleados. La claridad en las definiciones contribuye a evitar malentendidos y

conflictos, estableciendo criterios uniformes y proporcionando un marco jurídico que delinea los derechos y responsabilidades de ambas partes en cada modalidad. Además, al reconocer la diversidad de situaciones laborales, la ley permite la adaptabilidad a diferentes contextos, garantizando que las regulaciones sean aplicables a una amplia gama de industrias y roles profesionales.

Condiciones del Teletrabajo

Según Ramos et al. (2020) “En el ámbito del teletrabajo, es esencial subrayar que los trabajadores que optan por esta modalidad conservan los mismos derechos y beneficios que les otorga el contrato individual de trabajo” (p. 40). A pesar de la variación en la ubicación física del empleado, sus derechos laborales no deben verse comprometidos. Los principios básicos del contrato laboral, como la remuneración justa, las condiciones laborales adecuadas y el respeto a los derechos sindicales, siguen siendo de aplicación para aquellos que desempeñan sus funciones en entornos de trabajo a distancia.

Los derechos específicos incluyen, en primer lugar, el derecho a recibir una remuneración justa, determinada por las funciones y responsabilidades del teletrabajador y de acuerdo con las políticas salariales de la empresa. Además, la legislación laboral establece límites en cuanto a la duración de la jornada laboral y regula el pago de horas extras, garantizando que los teletrabajadores estén protegidos contra la explotación laboral y reciban compensación adecuada por su tiempo y esfuerzo. (Núñez, 2021).

Asimismo, la seguridad y salud ocupacional continúan siendo una prioridad, incluso fuera del entorno físico tradicional de la empresa. Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar equipos ergonómicos y abordar cualquier riesgo laboral para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los teletrabajadores.

Los derechos sindicales también deben ser respetados, permitiendo a los trabajadores que optan por el teletrabajo asociarse, formar sindicatos y participar en actividades sindicales según las disposiciones legales vigentes. En última instancia, el contrato individual de trabajo sigue siendo la base para garantizar que los teletrabajadores disfruten de los mismos derechos y beneficios que cualquier otro empleado, independientemente de la naturaleza de su ubicación de trabajo.

En este sentido la Ley de Apoyo Humanitario (2020) establece:

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo. (pp. 14-15).

Al permitir que las partes acuerden la modalidad de teletrabajo, ya sea al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la ley proporciona flexibilidad y reconocimiento a la diversidad de formas en que las personas pueden realizar sus funciones. La Ley de Apoyo Humanitario no solo reconoce y regula el teletrabajo, sino que también garantiza la protección integral de los derechos laborales, adaptándose a las demandas cambiantes del mercado laboral y ofreciendo un marco legal claro y justo para empleadores y empleados por igual.

Garantizar beneficios a estos trabajadores es construir un entorno laboral justo y equitativo. Esta importancia radica en la necesidad de mantener la equidad laboral, asegurando que los beneficios sean aplicables de manera consistente, sin importar la ubicación del empleado, evitando disparidades injustas entre aquellos que trabajan presencialmente y los que optan por el teletrabajo. Además, ofrecer beneficios sólidos a los teletrabajadores se posiciona como una estrategia efectiva para la retención y atracción de talento. En un entorno laboral altamente competitivo, las organizaciones que reconocen y valoran la contribución de sus empleados remotos no solo fomentan la lealtad, sino que también son más atractivas para profesionales calificados en busca de entornos laborales flexibles.

La importancia de brindar beneficios se extiende al bienestar general del empleado. Acceso a planes de salud, programas de bienestar mental, opciones de equilibrio entre trabajo y vida, entre otros, contribuyen directamente al bienestar y satisfacción del trabajador, promoviendo un entorno laboral saludable y sostenible a largo plazo. Garantizar beneficios en el teletrabajo no solo fortalece la relación entre empleador y empleado, sino que también mejora la calidad de vida y el compromiso laboral en el cambiante panorama laboral actual.

Derecho a la desconexión

El derecho a la desconexión en el teletrabajo surge como respuesta a la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación, que permiten a los trabajadores llevar a cabo sus funciones

laborales desde cualquier lugar. Antes de la popularización del teletrabajo, los límites entre la vida laboral y personal eran más claros debido a la ubicuidad de la oficina.

A medida que el teletrabajo se volvió más común, surgieron preocupaciones sobre la invasión del espacio personal y la falta de límites temporales en la jornada laboral. Por ello los antecedentes de este derecho se encuentran en la necesidad de proteger la salud mental y física de los trabajadores, así como garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

Como antecedentes del derecho a la desconexión, tenemos principalmente los provenientes del ámbito empresarial, destacan iniciativas significativas que surgieron en Alemania, alrededor del año 2011. En este periodo, se evidenciaron avances laborales notables, especialmente en el sector automovilístico con líderes como Volkswagen y Mercedes Benz. Según lo menciona Andrade (2021) Volkswagen, implementó restricciones al acceso a los canales de comunicación de los trabajadores desde las 18:15 p.m. hasta las 7:00 a.m. Esta medida buscaba establecer límites temporales claros para proteger el tiempo personal de los empleados y evitar interrupciones fuera de las horas laborales.

Asimismo, Mercedes Benz introdujo el programa interno "Mail on Holiday", diseñado para permitir el disfrute ininterrumpido de las vacaciones de los empleados. Este enfoque consiste en redirigir los correos electrónicos laborales a colegas de turno, asegurando que aquellos en periodo vacacional no sean molestados por ningún canal de comunicación digital. (Andrade, 2021).

Por otro lado, en Francia, en respuesta a una solicitud del Ministerio de Trabajo en 2015, se elaboró el informe "Transformation numérique et vie au travail," comúnmente conocido como el Informe Mettling, nombrado así en honor a su autor Bruno Mettling. Este informe, que abordó cuestiones fundamentales relacionadas con el uso de tecnologías de la información y dispositivos electrónicos por parte de los trabajadores en el ámbito laboral, fue importante en la configuración del derecho a la desconexión. (Andrade, 2021).

El Informe Mettling recopiló diversas experiencias e identificó problemáticas que surgían en el seno del sector empresarial francés. Al explorar las implicaciones de las tecnologías de la información y la comunicación en el entorno laboral, proporcionó elementos esenciales que contribuyeron de manera significativa al desarrollo y reconocimiento del derecho a la desconexión. Este informe reflejó una preocupación por equilibrar el impacto de las tecnologías digitales en la vida laboral y subraya la importancia de establecer medidas que protejan el tiempo personal de los trabajadores.

La llegada del COVID-19 y las medidas de confinamiento han puesto de manifiesto la relevancia del derecho a la desconexión en el contexto del teletrabajo. Con la rápida transición hacia modelos laborales remotos para contener la propagación del virus, muchos trabajadores se encontraron lidiando con una difuminación significativa entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. La omnipresencia de las tecnologías de la comunicación intensificó las expectativas de disponibilidad constante, generando preocupaciones sobre la salud mental y el agotamiento de los empleados.

La configuración actual del derecho a la desconexión plantea desafíos significativos en su compatibilidad con el teletrabajo. Las capacidades de flexibilidad y autoorganización que el teletrabajo proporciona a empresas, administraciones públicas y trabajadores generan una complicada armonización con el derecho a la desconexión digital. La deslocalización del teletrabajo plantea algunos desafíos, ya que borra las fronteras entre la vida personal y profesional, conllevando riesgos como la adicción al trabajo y la extensión de la jornada laboral. Además, promueve la individualización de las relaciones laborales, debilita el sentido de pertenencia al grupo y a la entidad, y aumenta el aislamiento y la soledad del trabajador. (Campos, 2021).

Campos (2021) menciona “el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios que provoca un incremento de las horas que los trabajadores dedican a sus quehaceres profesionales, así como también limitar la eficacia y aplicación del derecho a la desconexión digital” (p. 504). La presión constante para estar disponibles fuera del horario laboral en el teletrabajo puede tener consecuencias en la calidad de vida de los trabajadores. La línea entre el tiempo dedicado al trabajo y al descanso se desdibuja, generando una sensación de permanente disponibilidad que puede afectar negativamente la salud mental y el bienestar emocional de los empleados.

En Ecuador, aunque el teletrabajo no es una práctica novedosa, su prevalencia se evidenció en mayor medida a raíz de la crisis desatada por la pandemia de COVID-19. La imposición de medidas de confinamiento impulsó a muchas empresas y trabajadores a adoptar esta modalidad laboral como una respuesta necesaria para mantener la continuidad de las operaciones. Con la expansión de esta modalidad de trabajo, se hizo evidente la necesidad de abordar las condiciones laborales de los teletrabajadores, particularmente en lo que respecta al equilibrio entre la vida laboral y personal. Surgieron reclamos de teletrabajadores que experimentaban una mayor carga de trabajo, superando sus horarios regulares, sin períodos de descanso ni compensaciones adicionales por el tiempo adicional invertido. En respuesta a estos reclamos, el derecho a la desconexión se convirtió en un tema de discusión en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, y se implementaron medidas para

regular esta cuestión, y el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 se convirtió en un instrumento normativo clave al respecto, el cual establece en su artículo 5:

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo.

El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo.

El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.

Este artículo que garantiza el derecho a la desconexión del trabajador después de finalizar la jornada laboral, especificando un período mínimo de doce horas continuas en un lapso de veinticuatro horas, refleja un importante avance en la protección de los derechos y bienestar de los empleados en el contexto del teletrabajo. Establecer límites claros para las comunicaciones y la emisión de órdenes por parte del empleador durante este periodo es esencial para preservar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

La disposición que permite a los trabajadores mantener el mismo tiempo de descanso que tenían en la modalidad presencial reconoce la importancia de la continuidad de rutinas y tiempos de descanso para la salud y productividad del empleado. Además, la inclusión del tiempo de descanso como parte integral del derecho a la desconexión destaca la necesidad de considerar el bienestar holístico del trabajador en el entorno del teletrabajo.

En el caso de jornadas parciales o especiales, la estipulación de pausas para el descanso cada cuatro horas de teletrabajo continuo demuestra una atención a la salud física y mental de los trabajadores, reconociendo que incluso en situaciones de jornada reducida, es crucial establecer momentos de desconexión para preservar la calidad del trabajo y evitar la fatiga. En general, estas disposiciones normativas representan un paso positivo hacia la creación de un entorno laboral remoto más equitativo y saludable, destacando la importancia de proteger el derecho a la desconexión como un componente esencial del bienestar laboral.

El no respetar el derecho a la desconexión en el teletrabajo constituiría una forma clara de precarización laboral. La ausencia de límites definidos entre el tiempo laboral y personal en el

contexto del teletrabajo puede llevar a una sobreexplotación de los trabajadores, ya que se espera que estén disponibles más allá de sus horas de trabajo designadas. Esto no solo afecta negativamente la calidad de vida del empleado, sino que también genera un desequilibrio en la relación laboral al erosionar los límites entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo de descanso. La falta de respeto al derecho a la desconexión implica una invasión constante en el espacio personal del trabajador, lo que puede resultar en fatiga, agotamiento y, en última instancia, afectar la salud física y mental. Además, al no garantizar períodos adecuados de descanso, se puede comprometer la eficiencia y productividad a largo plazo del empleado.

En términos más amplios, la negación del derecho a la desconexión contribuye a la creación de un entorno laboral precario, donde los trabajadores enfrentan la constante presión de estar disponibles en todo momento. Esto no solo socava la calidad de vida laboral, sino que también perpetúa desigualdades en las relaciones laborales, vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores y debilitando la estructura misma de un empleo digno y justo.

La estabilidad laboral en el teletrabajo

En el teletrabajo, la estabilidad laboral se ve influida por diversos factores, como la naturaleza de la industria, la capacidad de adaptación de las funciones laborales al entorno remoto y las políticas internas de las empresas. Mientras que algunos empleadores han implementado exitosamente modelos de teletrabajo que garantizan la estabilidad laboral, otros han enfrentado desafíos en la gestión de equipos a distancia.

Uno de los aspectos críticos es la necesidad de establecer expectativas claras en términos de desempeño y evaluación del trabajo en el entorno virtual. La falta de supervisión directa puede generar inseguridad laboral si no se implementan mecanismos efectivos de retroalimentación y evaluación de desempeño. Además, la implementación de medidas de seguridad para la información y la protección de datos en el teletrabajo es crucial para mantener la confianza entre empleadores y empleados. La falta de estas medidas puede generar inestabilidad laboral debido a preocupaciones sobre la seguridad de la información y la privacidad.

Cuando nos referimos a la estabilidad laboral, nos encontramos ante un principio fundamental del derecho laboral, el cual resulta ser un mecanismo práctico y seguro para la correcta ejecución de mandatos constitucionales respecto a la protección del trabajo (Aguirre y Almeida, 2021). Este concepto se revela de particular importancia en los procesos de despido injustificado, donde se

busca resguardar los derechos de los trabajadores y garantizar un equilibrio justo en las relaciones laborales, contribuyendo así a la coherencia y eficacia de todo el sistema legal laboral.

Este principio se refiere al derecho que tiene cada individuo de acceder a una posición en el ámbito laboral, siendo responsabilidad del Estado promover la creación de empleos sostenibles para facilitar este acceso (Aguirre y Almeida, 2021). En este sentido, la estabilidad laboral no solo se limita a la protección contra despidos injustificados, sino que también abarca la creación y mantenimiento de un entorno laboral propicio para el crecimiento y la realización profesional de los trabajadores. La implementación efectiva de este principio no solo garantiza la seguridad laboral de los individuos, sino que también contribuye al desarrollo económico sostenible al fomentar la estabilidad en el empleo.

Arbeláez (2016) define a la estabilidad “como aquel derecho del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo mientras no se le aduzca o compruebe una causa justa para la terminación de la relación laboral” (pág. 134). Este concepto consolida la idea de la estabilidad en el empleo al salvaguardar el derecho del trabajador a mantener su puesto, a menos que exista una justificación válida para la terminación de la relación laboral. Al exigir causas justas, se promueve la equidad en las decisiones de despido, contribuyendo a un entorno laboral más justo y seguro.

Ahora bien, la Ley de Apoyo Humanitario, implementada por el Estado ecuatoriano en respuesta a las secuelas derivadas de la crisis sanitaria del COVID-19, ha tenido un impacto significativo en este principio en las diversas modalidades no solo en el teletrabajo. A pesar de sus objetivos destinados a mitigar las dificultades económicas y generar nuevas fuentes de empleo, se observan debilidades en los mecanismos de control y protección de las relaciones laborales. El cumplimiento de la ley parece no haber sido rigurosamente supervisado, lo que al contrario de su objetivo provocó una violación en varios derechos laborales (Gualli y Cárdenas, 2022).

Se menciona que la Ley de Apoyo Humanitario afectó la estabilidad laboral de las personas por varias razones. En primer lugar, las medidas implementadas para hacer frente a las dificultades económicas derivadas de la pandemia del COVID-19 llevaron a la adopción de cambios en las condiciones laborales y contratos, generando incertidumbre entre los trabajadores.

Además, la implementación de esta ley podría haber resultado insuficiente en su supervisión y control, lo que permitiría prácticas laborales que no se alinean con los objetivos de estabilidad y generación de empleo. La falta de un control efectivo puede haber llevado a situaciones de pérdida

de empleo no planificadas o a la explotación de condiciones laborales, afectando negativamente la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores.

Asimismo, la rapidez con la que se promulgó la legislación de apoyo humanitario en respuesta a la emergencia sanitaria podría haber dejado lagunas o ambigüedades en su aplicación, generando confusiones que impactan directamente en la estabilidad laboral de las personas. Es decir, la combinación de cambios en las condiciones laborales, falta de supervisión efectiva y posibles lagunas en la legislación contribuyó a que la Ley de Apoyo Humanitario afectara la estabilidad laboral de las personas en lugar de fortalecerla.

La posibilidad de reducir jornadas laborales gracias a la Ley Humanitaria ha planteado riesgos para los trabajadores al disminuir ingresos y horas de trabajo regulares, afectando su bienestar financiero y estabilidad laboral. La aprobación de contratos emergentes, aunque proporciona flexibilidad a las empresas, podría debilitar la seguridad laboral al ofrecer menos protecciones y beneficios. Esta combinación de reducciones de jornada y contratos emergentes, especialmente en el teletrabajo, podría contribuir a la precarización laboral, creando inseguridad en ingresos y condiciones laborales.

El respeto al derecho de la estabilidad laboral es fundamental para garantizar un entorno laboral equitativo y justo. La estabilidad laboral no solo proporciona seguridad económica a los trabajadores, sino que también contribuye a la construcción de relaciones laborales sólidas y a la productividad sostenible en las empresas. Al asegurar la continuidad del empleo, se promueve la lealtad y la motivación de los empleados, lo que a su vez influye positivamente en el rendimiento laboral y en la calidad del trabajo.

La estabilidad laboral es esencial para el bienestar emocional y financiero de los trabajadores, permitiéndoles planificar su futuro con mayor confianza. Además, el respeto a la estabilidad laboral refleja un compromiso ético por parte de los empleadores hacia sus empleados, reconociendo y valorando sus contribuciones al éxito de la empresa. En última instancia, el respeto al derecho de la estabilidad laboral no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también fortalece la base de una sociedad laboral justa y sostenible.

Discusión

El teletrabajo en Ecuador ha experimentado un crecimiento significativo, especialmente durante la pandemia del COVID-19. Aunque esta modalidad laboral ofrece ventajas como mayor flexibilidad

y eliminación de desplazamientos, su adopción masiva ha suscitado discusiones sobre la posible precarización laboral. Es imperativo analizar a fondo si el teletrabajo, en lugar de mejorar las condiciones laborales, ha contribuido a la vulnerabilidad de los trabajadores.

Uno de los aspectos a considerar es la falta de límites claros entre la vida laboral y personal. A pesar de la implementación del derecho a la desconexión, que busca proteger la salud mental y física de los trabajadores, la naturaleza misma del teletrabajo puede conducir a una invasión constante en el espacio personal, generando preocupaciones sobre agotamiento y fatiga. Además, la línea entre el tiempo laboral y de descanso se difumina, lo que podría afectar negativamente la calidad de vida de los empleados.

La legislación ecuatoriana, como la Ley de Apoyo Humanitario, ha reconocido formalmente al teletrabajo y establecido pautas específicas para su implementación. Sin embargo, la eficacia de estas regulaciones en la práctica es una cuestión que se debe abordar. La rapidez con la que se adoptó el teletrabajo durante la pandemia podría haber dejado lagunas en la supervisión y aplicación de estas normativas, lo que podría conducir a prácticas laborales que no se alinean con los principios de estabilidad y seguridad laboral.

Otro punto de preocupación es la posible reducción de jornadas laborales y la implementación de contratos emergentes, como respuesta a las medidas de alivio económico durante la crisis. Aunque estas medidas ofrecen flexibilidad a las empresas, podrían debilitar la seguridad laboral al proporcionar menos protecciones y beneficios a los trabajadores. Esta combinación de reducciones de jornada y contratos emergentes, especialmente en el teletrabajo, podría contribuir a la precarización laboral, generando inseguridad en ingresos y condiciones laborales.

La precarización laboral en el teletrabajo también se debe a la falta de supervisión efectiva y posibles lagunas en la legislación. La protección integral de los derechos laborales requiere una implementación rigurosa y una supervisión constante para garantizar que los empleadores cumplan con las regulaciones establecidas. La ausencia de un control efectivo podría conducir a situaciones de pérdida de empleo no planificadas o a la explotación de condiciones laborales, afectando negativamente la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores.

Además, es esencial considerar la variabilidad en la naturaleza del teletrabajo. Mientras que algunas empresas han implementado exitosamente modelos que garantizan la estabilidad laboral, otras han enfrentado desafíos en la gestión de equipos a distancia. La falta de supervisión directa puede generar inseguridad laboral si no se implementan mecanismos efectivos de retroalimentación

y evaluación de desempeño. La estabilidad laboral se ve influida por factores como la capacidad de adaptación de las funciones laborales al entorno remoto y las políticas internas de las empresas.

Conclusiones

La pandemia del COVID-19 impulsó una rápida aceptación del teletrabajo en Ecuador, llevando a una transformación cultural donde esta modalidad dejó de ser temporal para convertirse en una forma estructurada y arraigada de trabajo. La promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario en 2020 en Ecuador formalizó el teletrabajo, proporcionando definiciones claras y pautas para su implementación. La legislación reconoce la diversidad laboral y permite adaptarse a diferentes contextos, estableciendo un marco jurídico para empleadores y empleados.

La implementación del derecho a la desconexión, evidenciada en la legislación ecuatoriana como el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, representa un avance significativo en la protección de los derechos y el bienestar de los teletrabajadores. Establecer límites claros para las comunicaciones y la emisión de órdenes fuera de las horas laborales es esencial para preservar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El reconocimiento de la importancia del tiempo de descanso, incluido como parte integral del derecho a la desconexión, muestra una atención a la salud física y mental de los trabajadores en el entorno del teletrabajo. La normativa ecuatoriana también destaca la necesidad de establecer pausas para el descanso en jornadas parciales, demostrando una preocupación por la calidad del trabajo y la prevención de la fatiga, contribuyendo así a un entorno laboral remoto más equitativo y saludable.

La estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador a permanecer en su puesto de trabajo, es un principio fundamental que contribuye a la coherencia y eficacia del sistema legal laboral. Este principio no solo protege contra despidos injustificados, sino que también promueve un entorno laboral propicio para el crecimiento y la realización profesional, contribuyendo al desarrollo económico sostenible.

La implementación de la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador, aunque con la intención de mitigar dificultades económicas, ha generado incertidumbre y afectado la estabilidad laboral. La rapidez en su promulgación, la falta de supervisión efectiva y la posibilidad de reducciones de jornada y contratos emergentes han contribuido a debilitar la seguridad laboral, creando inseguridad en ingresos y condiciones laborales, especialmente en el contexto del teletrabajo.

Respetar la estabilidad laboral es esencial para construir relaciones laborales sólidas, fomentar la lealtad de los empleados y promover una sociedad laboral justa y sostenible.

La constante invasión en el tiempo personal del trabajador al no respetar el derecho a la desconexión conlleva a una sobreexplotación, creando la expectativa de disponibilidad constante. Esta presión, combinada con la difuminación de los límites entre trabajo y descanso, contribuye a la fatiga, el agotamiento y afecta tanto la salud física como mental del empleado. La falta de períodos adecuados de descanso y desconexión perpetúa un entorno laboral precario, donde los trabajadores se ven obligados a estar disponibles más allá de sus horas designadas, erosionando su calidad de vida y generando desigualdades fundamentales en las relaciones laborales.

La falta de estabilidad laboral, exacerbada por la implementación precaria de medidas y políticas en el teletrabajo, intensifica la precarización. La inseguridad en el empleo, resultado de despidos injustificados o cambios abruptos en las condiciones laborales, afecta negativamente el bienestar económico y emocional de los trabajadores. La rapidez en la promulgación de legislaciones, como la Ley de Apoyo Humanitario en el contexto de la pandemia, puede dejar lagunas y generar confusiones que debilitan aún más la estabilidad laboral. La combinación de reducciones de jornada, contratos emergentes y falta de supervisión efectiva contribuye a la precarización, creando un entorno donde los empleados enfrentan incertidumbre en sus ingresos y condiciones laborales.

Referencias

1. Aguirre Salcedo, A. A., & Almeida Zerna, A. N. (2021). Estabilidad Laboral frente a la Ley de Apoyo Humanitario durante los meses de mayo a agosto del segundo trimestre del año 2020 (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas).
2. Andrade Ortiz, E. R. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
3. Arbeláez, J. (2016). Derecho Administrativo Laboral, Principios, Estructura y Relaciones Individuales. Bogotá: Editores Legis S.A.
4. Asamblea Nacional. (2020). Ley Organica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial
5. Campos, A. I. P. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.

6. Gualli Agualsaca, D. G., & Cárdenas Paredes, K. D. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 57–72. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.232>
7. Lazo, H. F. P., & Moya, D. F. L. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 167-177.
8. Ministerio del Trabajo. (2020). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones
9. Núñez, J. L. B. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223-234.
10. Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1450-e1450.
11. Rodríguez, L. F. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. *Legem*, 5(1), 23-51.

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).