



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3694>

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

Advances in equal opportunities in labor law in Ecuador

Avanços na igualdade de oportunidades na legislação trabalhista no Equador

Néstor Darío Suárez-Montes^I

jhonster_robin@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1068-5117>

Gabriela Michelle Pinargote-Vergara^{II}

gabipinargotevergara@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-6533-7498>

Correspondencia: jhonster_robin@hotmail.com

***Recibido:** 30 de noviembre de 2023 ***Aceptado:** 05 de diciembre de 2023 * **Publicado:** 20 de diciembre de 2023

- I. Investigador Independiente, Ecuador.
- II. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

Resumen

En la investigación llamada Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral se hace un recorrido de algunas leyes que para el autor son importantes y pertinentes para el desarrollo de este trabajo para medir el avance en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral. Para hacer el análisis, se revisaron varios trabajos de investigación para poder medir su utilidad y su impacto dentro la legislación laboral ecuatoriana que, directa e indirectamente hacen uso de ese instrumento legal y que se pone el práctico dicho instrumento, pues el simple hecho de nombrarlo es señal de consulta y aplicación. Posteriormente, por medio una metodología donde la investigación es exploratoria, su diseño es documental y es cualitativa se procedió a contrastar los trabajos de investigación secundarios con los instrumentos legales, para luego analizar tanto el espíritu de la ley o instrumento como las conclusiones de cada autor y llegar a conclusiones para fortalecer el derecho laboral.

Palabras Claves: Derecho laboral; Teletrabajo; Discapacidad; Comunicación.

Abstract

In the research called Advances in equal opportunities in labor law, a review is made of some laws that for the author are important and relevant for the development of this work to measure the progress in equal opportunities in labor law. To carry out the analysis, several research works were reviewed to be able to measure their usefulness and impact within Ecuadorian labor legislation that, directly and indirectly, make use of that legal instrument and that makes said instrument practical, since the simple fact of naming it It is a sign of consultation and application. Subsequently, using a methodology where the research is exploratory, its design is documentary and qualitative, the secondary research works were contrasted with the legal instruments, and then analyzed both the spirit of the law or instrument and the conclusions of each author. and reach conclusions to strengthen labor law.

Keywords: Labor law; Telecommuting; Disability; Communication.

Resumo

Na pesquisa denominada Avanços na igualdade de oportunidades no direito do trabalho, é feita uma revisão de algumas leis que para o autor são importantes e relevantes para o desenvolvimento deste trabalho para medir o progresso na igualdade de oportunidades no direito do trabalho. Para realizar a análise, foram revisados diversos trabalhos de pesquisa para poder medir sua utilidade e impacto na legislação trabalhista equatoriana que, direta e indiretamente, faz uso desse instrumento jurídico e que torna o referido instrumento prático, já que o simples fato de nomeá-lo é um sinal de consulta e aplicação. Posteriormente, utilizando uma metodologia onde a investigação é exploratória, o seu desenho é documental e qualitativo, os trabalhos de investigação secundária foram contrastados com os instrumentos jurídicos, sendo posteriormente analisados tanto o espírito da lei ou instrumento como as conclusões de cada autor. para fortalecer a legislação trabalhista.

Palavras-chave: Lei trabalhista; Teletrabalho; Incapacidade; Comunicação.

Introducción

Sin duda que en el Ecuador se ha observado avances significativos en lo que se refiere al derecho laboral, los cuales han contribuido con la mejora de la igualdad de oportunidades, sobre todo en aspectos puntuales y neurálgicos como lo son los derechos de las personas con discapacidad, la igualdad de géneros, el reconocimiento del trabajo en el hogar, el acoso laboral, el trabajo digitalizado y el trabajo remoto durante la pandemia, el apoyo humanitario tras la crisis sanitaria debido al Covid 19, la reactivación económica por la realidad post pandémica así como reforzamiento en el ámbito comunicacional y electrónicos.

Sin embargo, antes de profundizar sobre los avances en la legislación laboral, es necesario resaltar el marco legal que sostiene los basamentos laborales en Ecuador, es decir la constitución ecuatoriana y sus leyes que protegen a los y las trabajadoras de este país. Por ello, a continuación se explicaran algunas de estas herramientas legales.

En primer lugar, se encuentra la propia Constitución del Ecuador, promulgada en el 2008, que garantiza y reconoce los derechos del ser humano al disfrute de un trabajo digno como derecho y deber social y que disfruta de especial protección por parte del Estado. La Constitución afirma que el trabajo es un derecho irrenunciable y se garantiza a los empleados condiciones justas y dignas en el ejercicio de su labor.

En segundo lugar, en el Ecuador es el Código del trabajo quien rige el derecho laboral, donde se establecen las regulaciones y normativas para las relaciones laborales, donde se incluye el contrato de trabajo, las jornadas laborales, el sueldo, la seguridad social, las vacaciones, el derecho sindical, el derecho a huelga pacífica entre otros derechos. Por ello en este trabajo se revisarán algunas reformas al Código del Trabajo ecuatoriano y sobre los beneficios que generaron estas actualizaciones, así como las leyes derivadas de esas revisiones.

Y en tercer lugar y para efectos de esta investigación es necesario adentrarse en otros instrumentos que influyen en los avances relacionados con el derecho laboral como los son El Código del Trabajo; Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; Ley Orgánica de Servicio Público; Ley Orgánica de Discapacidades; Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera; Ley Orgánica para la Igualdad de Género; Normativa contra el acoso laboral; y la Ley Orgánica de Comunicación.

Marco Teórico

Es en la Constitución y en el derecho laboral donde se garantizan los derechos de los trabajadores y se establecen normas que regularicen y normen para asegurar las condiciones laborales dignas y justas. Por ello, a continuación, se describen alguno de los artículos que rigen en la Constitución en el ámbito laboral:

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

Artículo 326. Donde se reconoce el derecho al trabajo y se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, etnia, orientación sexual, estado civil, edad, idioma, religión, ideología, filiación política, nacionalidad, origen social, filiación sindical, discapacidad, enfermedad, opinión, condición migratoria, orientación política, económica o cualquier otra distinción lesiva al derecho al trabajo. (CRE, 2008)

Artículo 327: En este se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un hecho digno y libre, por lo que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno ejercicio de sus derechos. (CRE, 2008)

Artículo 328: Aquí se resalta el derecho a la seguridad social y establece que el Estado garantizará el acceso a un sistema de seguridad social universal, público, solidario, inclusivo, democrático, participativo y equitativo, para todas las personas que realicen una actividad laboral. (CRE, 2008)

Artículo 329: Donde se establece que el Estado garantizará el derecho de las personas a percibir una remuneración digna y suficiente que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora y su familia. (CRE, 2008)

Artículo 330: Donde se reconoce el derecho a un salario justo y equitativo, que permita satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia. (CRE, 2008)

Artículo 331: Establece el derecho a la jornada laboral máxima de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales, así como el derecho al descanso semanal remunerado. (CRE, 2008)

Artículo 332: Reconoce el derecho a la huelga, como un mecanismo legítimo de defensa de los derechos laborales. (CRE, 2008)

Artículo 333: Establece el derecho a la capacitación y formación laboral, para mejorar la productividad y la calidad del empleo. (CRE, 2008)

De estos Artículos derivan las leyes laborales que hacen cumplir con el espíritu de la Constitución, pero sin duda es el Código del Trabajo y sus diversas reformas las que se van adaptando a cada

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

contextualización que puede vivir una nación, tales como derechos a la igualdad, las nuevas tecnologías, estados de emergencia natural o causada por en el hombre, entre otros.

Las reformas al código del trabajo ecuatoriano se nutren de cambios en diversos aspectos, como los son el sueldo mínimo, jornadas laborales, condiciones de trabajo, protección a los trabajadores entre otras reformas siempre a favor del ciudadano. Dentro de estas reformas destacan el aumento del salario mínimo, la protección de los derechos a los trabajadores migrantes, la igual de género en lo laboral, entre otras, que tuvieron como objetivo optimizar el ambiente laboral de los derechos de los trabajadores en el Ecuador.

En la última reforma al código del trabajo se puede leer que la Comisión de Legislación y Codificación del Ecuador consideraron menester realizar la Codificación del Código del Trabajo nacional con el fin de mantener actualizado la legislación laboral amparados en las disposiciones de la Constitución Política de la República, convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado por la Nación. (ANE, 2021)

Esto ratifica el pragmatismo de las leyes ecuatorianas y el afán de mantener actualizado las herramientas legales para adaptarse a todos los retos que pueda enfrentar una nación y así fortalecer a todos los ciudadanos que habitan legalmente den el Ecuador. Por ello, es importante entonces estudiar algunas de las leyes surgidas de las diversas reformas al Código del Trabajo del Ecuador.

De igual importancia es la Ley Orgánica de Servicio Público (CNE, 2010) tiene como objetivo lo expresado en su Artículo 2. Donde dice que el servicio público y la carrera administrativa tienen como objetivo dirigir el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos para el mejoramiento del Estado desde la calidad, la eficacia, la eficiencia, la productividad del estado así como de sus instituciones por medio de conformar y desarrollar un sistema de gestión del talento humano basado en la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación.

Para efectos de esta investigación, se mostrarán al menos un trabajo de investigación como elemento resaltante de las Leyes expuestas como avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral,

donde se expongan casos reales y las conclusiones de los autores para contrastarlos con el espíritu de estas leyes y obtener un panorama real de esta realidad.

Por esto, a continuación, se expondrá la investigación de Collante y Haro (2022). Que lleva por nombre “La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al código de trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017”. Este trabajo tiene como objetivo es estudiar la figura de acoso laboral partiendo de las reformas hechas a la Ley orgánica de Servicio Público y para ellos se revisa la definición, evolución y abordaje legal de este término jurídico así como los instrumentos aplicables simultáneamente con la legislación para evitar la consumación de estos actos lesivos para los derechos de los ciudadanos.

Entre sus conclusiones, los autores señalan que el acoso laboral aparece tipificado con las reformas tanto de Código de Trabajo y la Ley del Sector Público aprobadas en el 2017 y en vigencias desde el 2018. Esta figura establece elementos objetivos, lo de la conducta se refiere todo comportamiento que atente a la dignidad personal; De igualmente expresan que el acoso es un elemento espacial, es decir que se comete en el lugar donde se labora e incluso en otro lugar o momento; Afirman que en la definición en el Ecuador no se instituye el elemento subjetivo de la intencionalidad, lo cual es un avance ya que suficiente la acción para determinar el acoso laboral; Por último estos investigadores señalan aunque la figura del acoso laborar está regulada las leyes ecuatorianas, en necesario que la Nación active todos los mecanismos que hagan falta para garantizar los derechos de los trabajadores, tomando en cuenta las circunstancias en la ocurre el acoso laboral y las barreras que existen para formular las denuncias. (Collantes & Haro, 2022)

Otra Ley importante surgida a la luz de la adaptación de la realidad laboral en Ecuador es la Ley Orgánica de Discapacidades (2019), la cual regula los derechos de los trabajadores con discapacidad. Donde se promueve su inclusión laboral y establece medidas de apoyo y protección.

Esta Ley establece, en su Artículo 1, que tiene como objetivo asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, ejercicio y

difusión de los derechos de las personas con discapacidad tal como se establece en la Constitución del Ecuador, así como en los tratados y convenios internacionales; así como aquellos derivados de leyes relacionadas con enfoque de género, intercultural y generacional. (ANE, 2019)

Al respecto Muñoz & Portela (2021) en su investigación denominada “Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con discapacidad en Ecuador” afirman que el derecho romano, las diversas revoluciones como la rusa, la inglesa y francesa, así como la doctrina social de la iglesia católica permitieron que la República del Ecuador permitieron que se consolide la progresividad de los derechos laborales, estableciendo garantías de protección a los empleados, las cuales están plasmadas en la constitución, en instrumentos internacionales, la Ley Orgánica de discapacidad y otras normas aplicables.

Estos autores, concluyen que el trabajo es innato al ser humano y que al revisar la historia, se denota la influencia de las costumbres, los avances de la tecnología y de la ciencia, que permitieron modificar las maneras de las relaciones laborales, que conjuntamente con el desarrollo legislativo tienen como objetivo que la mayor cantidad de trabajadores tengan acceso a un empleo donde se incluyan las personas con discapacidad. (Muñoz & Portela, 2021).

De igual manera, afirman en la constitución del 2008, se establecieron acciones de políticas públicas que permitieron que la gente con discapacidad pueda disfrutar de un amparo reforzado, sobre todo en el ámbito laboral y esto ha sido evidente por medio de decisiones oficiales, jurídicas y legislativas que han conseguido la inclusión adecuada a la vida ciudadana de las personas con discapacidad.

Otra ley sobrevenida para la mejor en el ámbito laboral en el Ecuador es la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Esta fue promulgada en el año 2015 y establece un nuevo sistema jurídico laboral donde reconoce el trabajo en el hogar como una forma de empleo.

Dentro de los artículos más importantes de esta Ley se puede observar:

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

Artículo 1: Donde se Reconoce el trabajo en el hogar como una actividad económica productiva que contribuye al desarrollo del país; Artículo 4: Donde se habla sobre los Derechos laborales de las personas que realizan trabajo en el hogar, incluyendo la protección de la seguridad social, la jornada laboral, el descanso semanal, entre otros; Artículo 7: Donde se muestra la Creación de un régimen especial de seguridad social para las personas que realizan trabajo en el hogar, que garantice su acceso a la salud, la jubilación y otros beneficios; Artículo 10: Que visualiza la Prohibición de la discriminación por razón de género, etnia, edad, orientación sexual, estado civil, entre otros, en el ámbito del trabajo en el hogar; y el Artículo 15: Donde se habla de la creación de mecanismos de control y supervisión para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas que realizan trabajo en el hogar. (ANE, 2015)

Sobre este tema Ávila, (2020) hace una investigación denominada “La estabilidad laboral contemplada en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y su relación con los derechos y principios fundamentales del derecho laboral consagrados en la Constitución de 2008” donde hace un análisis, inferencia y recopilación de diversos elementos que componen la institución jurídica sobre el empleo o la estabilidad laboral de las personas que laboran en el hogar. Esto lo hace enunciado los tipos de contratos individuales, las diferentes formas de extinción de la relación laboral, las connotaciones del período de prueba y la correspondencia o no de lo determinado por la constitución con respecto a esto. De igual forma, aborda la temática de la estabilidad desde la concepción de su definición, corrientes principales y naturaleza para luego hacer un análisis puntual sobre su relación con la estabilidad.

La autora plantea la necesidad de buscar un punto de equilibrio que permita aportar con diferentes propuestas por medio del debate público la estabilidad laboral en el empleo y así procesar estas propuestas e incentivar las condiciones adecuadas para el desarrollo de una conversación que pueda brindar al proceso elementos comunes orientados a estructurar las modificaciones jurídicas en dicha ley. (Ávila, 2020)

De igual importancia en Ecuador es la Ley de Apoyo Humanitario que fue creada el 2020 a causa de la crisis sanitaria producida por el Covid-19. Se trata de proteger las relaciones laborales donde se incluyen disposiciones sobre teletrabajo, protección al empleo y licencias laborales.

Esta Ley tiene como objetivo establecer medidas de apoyo humanitario para contrarrestar las consecuencias de la crisis sanitaria generada por el Covid-19 por medio de medidas para disminuir sus efectos dentro del Ecuador y permite fomentar la reactivación económica y productiva del País, con acento en el ciudadano y ciudadana, así como la reactivación de la economía familiar, de empresarios y el mantenimiento de las condiciones laborales. (ANC, 2020)

En el trabajo realizado por Lenin Fabián Vinces Pérez (2022) que lleva como título “Ley de apoyo humanitario y la vulneración de derechos laborales en la pandemia covid-19, año 2020”, el autor aclara que durante la presidencia de Lenin Moreno se declaró un estado de excepción en todo el territorio ecuatoriano, donde se limitó la movilidad humana a excepto a trabajadores esenciales, lo que trajo como consecuencia que muchas empresas detuvieran la producción y causando despidos de sus trabajadores, en muchos casos de manera injusta y quebrando muchas empresas a consecuencia de la pandemia.

En este contexto, continúa Vinces (2022) se crea la Ley de Apoyo Humanitario, para combatir la crisis sanitaria desatada por Covid-19 para establecer medidas de apoyo humanitario, estas necesarias para enfrentar las consecuencias de esta crisis.

Como conclusiones, este autor afirma que los derechos laborales están vinculados con normas que regulan a las empresas y sus trabajadores, siendo estas leyes las que abordan aspectos fundamentales de la relación laboral. De igual forma, La Ley de Apoyo Humanitario no tuvo un desarrollo progresivo por medio de normas, políticas públicas y jurisprudencia sino por medio de decreto urgente, por ello no puede tener más rango que la Constitución, la cual es una norma superior a cualquier ordenamiento jurídico, por ello, los artículos contrarios a los derechos de los trabajadores logrados a través de la historia deben ser excluidos. De igual forma afirma que la Ley de Apoyo Humanitario permite la

precarización, la cual está prohibida por la Constitución ecuatoriana, pues la relación entre el trabajador u sus empleados debe ser directa y bilateral, lo que hace al contrato especial de emergencia es discriminatorio, ya que el empleador impone su voluntad al ser un contrato unilateral. (Vinces, 2022)

De igual manera, otra ley que evidencia avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral es Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera (2017).

Esta Ley se aprobó en el 2017 y en ella se establece medidas para la reactivación económica, incluyendo disposiciones sobre contratos laborales, jornada de trabajo, y seguridad social.

Según la Revista electrónica Progreso (2017) en su edición N° 11 esta

De igual forma afirman que

“Para lograr estos objetivos la Ley modifica, entre otras, las siguientes normas: la Ley de Régimen Tributario Interno, el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, el Código Tributario, la Ley de Compañías, el Código Orgánico Monetario y Financiero, la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria o la Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos.” (P. 1) (Progreso, 2017)

Por su parte Costales, Villaroel, Burbano, & Binifaz (2022) en su investigación denominada “Análisis de la propuesta de la ley de inversiones para la reactivación económica del Ecuador- ante la situación de pandemia COVID 19” afirman que esta Ley es una alianza entre el Estado ecuatoriano y el sector privado para llevar a cabo proyectos de energía, infraestructura, proyectos en el campo, en petróleo y minería, donde Ecuador pone sus activos mientras que la empresa privada coloca su capital, compartiendo las utilidades de esos negocios y así generar empleos y oportunidades a todos los ecuatorianos.

Estos autores concluyen que se debe crear un marco legislativo, financiero y económico para regular y acelerar la inversión por parte del Estado y del sector privado para fomentar la reactivación

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

económica y el empleo. De igual forma se debe impulsar la industrialización del Ecuador, así como de la oferta de exportación. (Costas et al. 2022)

Por otro lado afirman que el Estado debe promover la innovación y la inversión por medio de la simplificación y modernización de procesos, trabas y trámites regulatorios que impiden la reactivación económica en Ecuador. De la misma manera se debe implementar las tecnologías digitales en lo que se refiere la prestación de servicios públicos y gestión de trámites administrativos para el crecimiento de inversionistas ecuatorianos y extranjeros, siendo estas medidas las que consentirán la calidad de servicio y las plazas de trabajo (Costas et al. 2022)

En lo que respecta a la protección de sectores vulnerables, se creó El Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2008) que es también el resultado de los avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador. Esta Ley fue aprobada en el 2008 y su objetivo es excluir la discriminación de género en todos los ámbitos, incluyendo por supuesto en el ambiente laboral.

Este Consejo tiene como objetivo principal certificar la vigencia y el ejercicio de las mujeres y personas gays, lesbianas y bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI), plasmada en la Constitución del Ecuador y en los convenios internacionales sobre los Derechos Humanos. Tiene como atribución formular, transversalizar, observar, seguir y evaluar las políticas públicas referidas con la temática de género. (CNIG, 2008)

Esto destaca que el gobierno ecuatoriano lleva adelante políticas y programas para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, donde se incluye la participación y promoción de mujeres en puesto de liderazgo para disminuir las denominadas brechas salariales. (CNIG, 2008)

Para medir esto, es necesario revisar el trabajo de Saraguro y Veliz (2023) que lleva por nombre “Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, año 2023”. En la investigación estos autores plantean analizar la comunicación interna relacionada con los derechos igualitarios de género en la Universidad Estatal de Bolívar por parte de la comunidad LGBTI que hacen vida en esa institución universitaria. La

investigación pretende determinar cuáles son los factores causantes que lleva a la falta de información de este grupo vulnerable y el Por qué se deben tomar medidas sobre este tema. De igual forma exponen las carencias que hay dentro de la Universidad por medio de entrevistas y encuestas a autoridades, esferas de poder y agentes externos con vinculación a proyectos de igualdad de géneros. (Saraguro & Velez, 2023)

Entre las conclusiones de este trabajo se encuentra falta de información motivado a la inexistencia de comunicación interna en temas sobre la comunidad LGBTI dentro de esta Universidad, por lo que la información mantenida para establecer un ambiente holístico dentro de comunidad universitaria no es suficiente para borrar la brecha social que persiste en esa institución; Por otro lado, el nivel de difusión de igualdad de derechos y de género dentro de este establecimiento académico es baja, a causa de la poca coordinación existente al momento de informar sobre este tema por medio de campañas de concientización volcadas a la comunidad LGBTI, aunque la poca prioridad hace que estos temas no se socialicen por las autoridades hacia la comunidad en general de esta casa de estudios. (Saraguro & Vélez, 2023)

Esta última investigación, sirve como base para poner al teletrabajo y a la comunicación y la información como herramientas para que diferentes grupos vulnerables conozcan y se apropien de los reglamentos y leyes que los protege dentro del mercado laboral, donde pueden destacar las nuevas relaciones laborales surgidas durante la pandemia y que, por su efectividad, razones de movilidad y desarrollo de las tecnologías aún se mantienen y que ya quedaron establecidas en el País.

Bajo este tenor, El Ministerio del Trabajo ecuatoriano ha emitido directrices y normas para regular el trabajo remoto, así como el uso de las tecnologías dentro del ámbito laboral. Estas regulaciones abordan temas como La salud y seguridad del empleado, la jornada laboral, datos personales y otros aspectos sobre la digitalización del trabajo.

Al respecto la OIT (2022), en una investigación denominada “Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina” realizado en Ecuador se afirma que la regulación del

trabajo en Ecuador es complementaria y evoluciona lo contenido en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, lo que quiere decir es que ninguna disposición específica del teletrabajo debe interpretarse en contra de los derechos y obligaciones contenidas en las leyes ecuatorianas. De esa forma, las normas contenidas en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público son aplicables de igual forma a los teletrabajadores. (OIT, 2022)

En este contexto, se consultó el trabajo de Nieves et al. (2022) en su investigación que lleva como título “El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo” donde analizan el teletrabajo como nueva tendencia de trabajo a raíz del comienzo del Covid-19 y las regulaciones que ofrece el código del trabajo para una aplicación correcta. El trabajo tiene como objetivo analizar, desde lo doctrinal el teletrabajo en Ecuador y su ejecución en el marco jurídico ecuatoriano. (Nieves et al. 2020)

Estos autores concluyen que el teletrabajo no era prioridad para el gobierno ecuatoriano, pero que el comienzo de la pandemia forzó al País a tomar esta modalidad como la única forma que los trabajadores pudieran realizar sus labores y permitiendo al Ecuador que encause su normalidad para los empleados que utilizan esta forma de trabajo. (Nieves et al. 2020)

De la misma manera, expresan que las regulaciones mostradas en el acuerdo ministerial que fue aprobado en 2020, debido a la emergencia sanitaria lograron establecer las directrices de la manera correcta de funcionar esta novedosa variedad de trabajo, de igual forma como los derechos que los trabajadores deben aceptar para lograr un ambiente de respeto y armonía, donde el gobierno garantiza los derechos del buen vivir que tienen los ecuatorianos. (Nieves et al. 2020)

Bajo el mismo tema, pero con otra perspectiva, es importante mostrar el trabajo de investigación de (Calderón, Robles, & Gaspar, 2022) titulado “Vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador” donde plantea que el teletrabajo no está amparado en el Código del Trabajo pero que con entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se imprimió la obligación

de legislar e incorporar esa figura por medio de la Disposición Reformatoria primera de esta Ley que prevé incorporar al Código del Trabajo esta novedad laboral.

En este contexto, afirman que a la sombra de la mala interpretación improvisada sobre la norma laboral vigente se produjo la Ley de Apoyo Humanitario, la cual ha sido muy criticada la tildaron de anticonstitucional ya que según estos autores vulneran los derechos laborales y constitucionales del sector laboral, los cuales son progresivos, irreducibles, impostergables e inalienables. (Calderón, Robles, & Gaspar, 2022)

Los investigadores concluyen que el teletrabajo causó un desmejoramiento en el equilibrio social y laboral de los teletrabajadores, ya que provocó la reducción de las jornadas laborales que, generando la disminución hasta un 50% de los sueldos y salarios, mientras que se incrementó la relación de las horas hombres trabajadas, resultando incongruente e injusto pues, se trabaja más se gana mucho menos, ocasionando un retroceso de los derechos laborales. (Calderón, Robles, & Gaspar, 2022)

Del mismo carácter es el trabajo de Sánchez (2022) denominado “El teletrabajo en Ecuador” donde el objetivo principal es demostrar que la no existencia de políticas públicas orientadas a la regulación del derecho al teletrabajo, con excepción de aquellas labores que pueden llevarse a cabo de forma no presencia, han alterado su espíritu, convirtiéndolo en un privilegio de los que puedan ser considerados ciudadanos digitales en la actualidad, caracterizada por la presencia de la innovación tecnológica. (Sánchez, 2022)

También expresa que el teletrabajo no es una manera exacta de organizar las relaciones de trabajo, pues esta tiene tantas ventajas como desventajas, siendo dos de la principales desventajas: por un lado el capitalismo de vigilancia que busca maximizar el rendimiento de los trabajadores en su puesto de trabajo donde se corre el riesgo de vulnerar su intimidad el de su familia; y por el otro las disposiciones del Reglamento del Seguro General de Trabajo dispensado por el Consejo Directivo Ecuatoriano del Seguro Social. (Sánchez, 2022)

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

La autora concluye su trabajado afirmado que existía un error en considerar el teletrabajo como sinónimo de trabajo a domicilio. Debe tenerse presente que el elemento distintivo y que caracteriza el teletrabajo no es el domicilio, sino la utilización de computadores y de las tecnologías de información y comunicación (TIC) para poder transformar la manera de ordenar el ambiente de trabajo y el desarrollo de estas actividades. (Sánchez, 2022)

De esta afirmación entonces obliga a la revisión de las leyes de conectividad del Ecuador, sobre todo el acceso Internet, pues tomado la recomendación de Sánchez (2022) de categorizar el teletrabajo como aquel trabajador que hace uso de las TIC donde se incluye entonces este tipo de conexión digital.

Esto lleva que la entidad encargada de la conexión de Internet en el Ecuador es la Agenda de Regulación y Control de las Telecomunicaciones (ARCOTEL), que funge como persona jurídica de derecho público, la cual es autónoma en lo administrativo, técnico, financiero y con patrimonio propio, la cual está adscrita el Ministerio de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, siendo la encargada de administrar, regular y controlar de las telecomunicaciones y del espectro radioeléctrico y su gestión, así como también lo referente a los aspectos técnicos de la gestión de los medios de comunicación social que usen frecuentemente el espectro radioeléctrico o que instalen y operen redes. (ARCATEL, 2016)

En consecuencia, se revisará el trabajo de Moncato y Enríquez (2022) titulado “El acceso a internet como derecho y su garantía en Ecuador” donde exponen que el objetivo de su tesis radica en el estudio del acceso a Internet, así como investigar qué otros derechos constitucionales pueden ser interdependencia al acceso a Internet, También busca saber el acceso a internet es un derecho derivado de la dignidad de las personas y de igual manera indagar sobre doctrinas al derecho del acceso a internet y de las normas y políticas públicas del Ecuador que se han generado para disminuir la brecha digital.

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

En las conclusiones de estos investigadores destacan que la Constitución del Ecuador (2008) y la normativa actual no califican el acceso a Internet como un derecho textual como tal, sin embargo si contempla el acceso a las Tecnologías de Información, el cual es interdependiente de Internet; El acceso a Internet aunque es textualmente considerado como derecho constitucional si es un servicio de acceso universal si es considerado como servicio básico por la Constitución y el Plan de desarrollo vigente; Igual afirman los derechos deben garantizarse no solo por normas, sino también a través de políticas públicas, el respeto a los principios un Estado constitucional de derecho y de justicia, el desarrollo jurídico; El Covid-19 obligó a una nueva normativa donde se visualizó la importancia de las telecomunicaciones como vía para que los ciudadanos desarrollen sus actividades económicas, sociales y educativas; También alertaron sobre la profunda brecha digital debido a su baja densidad y declaran que estas zonas sería las más beneficiadas con un despliegue de infraestructuras de Telecomunicación; Por último, la brecha digital relacionadas a Internet no son conceptos aislados del día a día del ciudadano común y está relacionada con las desigualdades económicas culturales y sociales. (Moncayo & Enriquez, 2022)

Ahora bien y continuando con la comunicación y en la certeza que la mayoría de los que ejercen el teletrabajo pertenecen a este sector de la comunicación, pues sus herramientas de trabajo son digitales, por ello es muy importante para la divulgación sobre los avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral.

Sin embargo, como es sabido, en Ecuador, no hay leyes específicas que regulen las relaciones laborales en el ámbito comunicacional. Pero las leyes ordinarias como el código del Trabajo y otras normativas son aplicadas a los trabajadores de la comunicación del mismo modo que el resto de los trabajadores, sobre todo en este momento post pandémico que marcha hacia la digitalización masiva del trabajo.

Entonces para esta investigación, es necesario conocer algunas experiencias sobre la vinculación de la comunicación dentro del ambiente laboral, lo que lleva a recurrir a la comunicación interna de las

empresas ya que son los mismos trabajadores comunicacionales, al menos en la mayoría de los casos son empleados de dichas empresas y por ende hay una interdependencia laboral.

Por estas razones, se va a revisar la investigación de (González, 2022) que lleva por nombre “Propuesta de plan de gestión de comunicación interna para fortalecer el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma – 2022” En Ella se expresa que la comunicación interna es una herramienta de gestión importante para alinear la información que deben conocer el personal y procedan a una práctica constante. Para la autora, un buen trabajo de comunicación interna es indispensable para generar un trabajo eficiente, pero en muchos casos, la empresa no reconoce a los colaboradores, siendo ellos el factor más valioso de una empresa o institución, ya que son ellos los elementos productivos que motorizan los procesos que hacen que la empresa funcione.

Aseguran una mala relación ente los colaboradores es fuente de muchos de los inconvenientes de productividad, por ende, se debe aplicar un plan que sirva como soporte para la aplicación correcta de las herramientas de comunicación interna a tono a los lineamientos y objetivos de la empresa, fortaleciendo el clima laboral. (González, 2022).

Entre sus conclusiones está que la gestión de Comunicación Interna (CI) aumenta la productividad de los trabajadores; la CI de las empresas debe usar canales formales para evitar rumores y distorsión de la información; Las herramientas de CI se deben usar de manera adecuada para generar comprensión de las meta de cada área de la institución; Las continuas críticas y ataques a los empleados generan desvinculación con la empresa y esto desfavorece el rendimiento de estos trabajadores; y por último, el clima laboral debe ser participativo y basarse en las habilidades del trabajador al momento de adjudicar tareas.

Con este trabajo de investigación se cierra la recopilación del marco Teórico y se pasa entonces a la metodología que se utiliza en esta investigación para lograr el propósito de la investigación.

Metodología

La investigación es exploratoria ya que los resultados serán aproximados, es decir una visión aproximada del problema. Lo que quiere decir que es una visión cercana al problema. La investigación permitirá nuevos elementos que pueden permitir comprender mejor el problema. Arias (2012)

De igual manera, el diseño de investigación fue documental pues solo se consultaron datos secundarios obtenidos por otros investigadores almacenados en formatos tanto impreso como digital, teniendo como propósito la generación de nuevos conocimientos. (Arias, 2012)

La investigación es cualitativa, que consiste en una alternativa al método científico deductivo que tiene como características una serie de métodos con perspectiva holística e inductiva la recolección y donde la recolección de datos se basa en el análisis de datos verbales, textuales y otros datos no numéricos (Arias, 2012)

Para el trabajo se escogieron uno o dos temas de investigación por cada Ley o actividad relacionada con información sobre los avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral para luego analizar sus resultados y hacer reflexiones y análisis que conlleve al surgimiento de nuevos conocimientos sobre estos temas.

Resultados y Análisis

Para expresar lo resultados de este trabajo, se procedió a realizar una contrastación con lagunas de leyes revisada con las investigaciones sobre esas leyes o al menos referidas a ellas. Y para el comienzo del análisis se examinará la siguiente Ley:

Ley Orgánica de Servicio Público (2010), donde se dice que el servicio público y la carrera administrativa tienen como objetivo dirigir el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos ecuatorianos y la mejora del Estado en general.

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

En contraste está el trabajo de Collante y Haro (2022), llamado “La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al código de trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017 donde en sus conclusiones los autores señalan que el acoso laboral si está tipificado en la Ley del Sector Público vigente desde el 2018. Esta figura establece elementos objetivos, lo de la conducta se refiere todo comportamiento que atente a la dignidad personal. Lo que se puede traducir en que efectivamente se cumplió con la adopción de esta reforma para atacar este tipo de acoso dentro de las instituciones del Estado, contribuyendo con la paz laboral y la igual de oportunidades en el derecho laboral, pues estos grupos vulnerables se sientes protegidos.

De igual manera está la *Ley Orgánica de Discapacidades (2019)*, que como se recordará establece en su Artículo 1 que tiene como objetivo asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, ejercicio y difusión de los derechos de las personas con discapacidad tal como se establece en la Constitución del Ecuador.

Al contratar el trabajo de Muñoz & Portela (2021), denominada “Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con discapacidad en Ecuador” destacan lo innato del Trabajo para el ser humano, donde por supuesto están las personas vulnerables y que apoyados en las tecnologías, las nuevas relaciones laborales y la legislación ecuatoriana se permitió el acceso de todos las personas, sin distinción de condición, para así contribuir con la igualdad laboral en la Nación.

Seguidamente está la *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015)*. Donde en resumen se expone que se reconoce el trabajo en el hogar como una actividad económica productiva; Se habla sobre los Derechos laborales de las personas que realizan trabajo en el hogar; se muestra la Creación de un régimen especial de seguridad social para las personas que realizan trabajo en el hogar; Se visualiza la Prohibición de la discriminación por cualquier razón; y donde se habla de la creación de mecanismos de control y supervisión para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de estas personas.

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

En el trabajo titulado “La estabilidad laboral contemplada en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y su relación con los derechos y principios fundamentales del derecho laboral consagrados en la Constitución de 2008” (Ávila, 2020), se desprende que en este caso la Ley es ambigua en muchos elementos y que es necesario establecer equilibrios para conseguir una verdadera estabilidad laboral, pues no se está cumpliendo con el espíritu de la Ley, para así llegar a acuerdos mediante el diálogo para abordar la modificación de la Ley.

Luego se tiene la *Ley de Apoyo Humanitario (2020) sobrevenida por la crisis sanitaria del Covid-19. Se trata de proteger las relaciones laborales donde se incluyen disposiciones sobre teletrabajo, protección al empleo y licencias laborales y que tiene como objetivo establecer medidas de apoyo humanitario para disminuir sus efectos dentro del Ecuador y permite fomentar la reactivación económica y productiva del País.*

En el trabajo llamado “Ley de apoyo humanitario y la vulneración de derechos laborales en la pandemia covid-19, Vences (2020), dice que esta ley se debe a que durante la presidencia de Lenin Moreno se declaró un estado de excepción en todo el territorio ecuatoriano, donde se limitó la movilidad humana a excepto a trabajadores esenciales. Sin embargo, la ley no tuvo un desarrollo progresivo sino por medio de un decreto urgente, por ello no puede tener más rango que la Constitución y por ello, los artículos contrarios a los derechos de los trabajadores logrados a través de la historia deben ser excluidos. De igual forma afirma que la Ley de Apoyo Humanitario permite la precarización del empleo.

En este trabajo se resalta la incongruencia de esta Ley con los logros alcanzados en lo referente al derecho laboral y que producto de la emergencia se obvió su legitimidad y fue contraproducente con la igualdad de oportunidades laborales, pues precarizaron los derechos y, hasta la fecha no se ha derogado o reformulado.

Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera (2017). Que nace para promover un desarrollo económico

eficaz, competitivo, justo y productivo y para ello se requiere impulsar el emprendimiento, haciendo énfasis en la economía popular y la microempresa. (Progreso, 2017)

En la investigación nombrada como “Análisis de la propuesta de la ley de inversiones para la reactivación económica del Ecuador- ante la situación de pandemia COVID 19” Sus autores concluyen que el Estado debe promover la innovación y la inversión por medio de la simplificación y modernización de procesos que impiden la reactivación económica en Ecuador. También se debe implementar las tecnologías digitales en lo que se refiere la prestación de servicios públicos y gestión de trámites administrativos. (Costas et al. 2022)

En este trabajo se plantea entonces disminuir la burocracia e invertir en tecnologías que permitan la simplificación, agilización y modernización de los procesos donde los trámites administrativos no sean un impedimento para el desarrollo del sector laboral.

Por otro lado, está *El Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2008) que es también el resultado de los avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador, tiene como objetivo principal certificar la vigencia y el ejercicio de las mujeres y personas gays, lesbianas y bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBITI), plasmada en la Constitución del Ecuador.*

En el trabajo de Saraguro y Veliz (2023) que lleva por nombre “Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, año 2023”

El trabajo se determinó la falta de información motivado a la inexistencia de comunicación interna en temas sobre la comunidad LGBTI dentro de esta Universidad, por lo que la información mantenida para establecer un ambiente holístico dentro de comunidad universitaria no es suficiente. De igual manera el nivel de difusión de igualdad de derechos y de género dentro de este establecimiento académico es baja y que la poca prioridad hace que estos temas no se socialicen. (Saraguro & Velez, 2023)

Estos resultados destacan aun la barrera que existe hacia este grupo vulnerable, lo que hace necesario una reingeniería desde lo holístico para que su acceso a los ámbitos educativos y posteriormente al laboral y esto no se convierta impedimento para la igualdad plena al derecho laboral, pues estos patrones se repiten si no se corrigen a tiempo.

Otros puntos importantes a tratar son las realidades como el teletrabajo, que no son reguladas directamente y las cuales son nuevas formas de trabajo que ya se venían produciendo, pero que es durante la pandemia que se concretó y que sin duda genera turbaciones en el derecho laboral ecuatoriano.

Para ello se tomará primero el artículo de la OIT llamado “Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina” donde a grandes rasgos describe el fenómeno del teletrabajo y se lee que en Ecuador las normas contenidas en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público son aplicables de igual forma a los teletrabajadores.

En contraste tenemos, por un lado la investigación que lleva por nombre “El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo” (Nieves et al. 2022) Donde los autores afirman que la pandemia forzó al País a tomar esta modalidad como la única forma que los trabajadores pudieran realizar sus labores y permitiendo en el Ecuador una normalidad relativa. De igual forma expresan que sede establecer las directrices de la forma correcta de funcionar en esta novedosa forma de trabajo y que los derechos que los trabajadores deben ser aceptados para lograr un ambiente de respeto y armonía.

Y por el otro está el artículo de Calderón, Robles, & Gaspar (2022) “Vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador”, donde concluyen que el teletrabajo causó un desmejoramiento en el equilibrio social y laboral de los teletrabajadores, ya que provocó la reducción de las jornadas laborales con un 50% menos de sueldos y salarios, mientras que se incrementó la relación de las horas hombres trabajadas.

Avances en la igualdad de oportunidades en el derecho laboral en el Ecuador

Como se pueden ver, son dos formas de abordar el mismo problema, pero esto se traduce en que aunque fue la única forma de reactivar la actividad laboral, si desmejoró la calidad de trabajo formal en el Ecuador pero también abrió las puertas a la categorización de los teletrabajadores.

Esto lo pone en evidencia Sánchez (2022) en su trabajo “El teletrabajo en Ecuador” cuando afirma que es un error en considerar el teletrabajo como sinónimo de trabajo a domicilio y que hay que tener presente que el elemento distintivo y que caracteriza el teletrabajo no es el domicilio, sino la utilización de computadores y de las tecnologías de información y comunicación (TIC).

Con esta afirmación se pone en perspectiva un nuevo reto para la legislación ecuatoriana como lo es la regulación justa de estos trabajadores digitalizados que es la tendencia mundial sobre el modelo labor forzada por dichos adelantos tecnológicos. Esto lleva a la revisión de otros entes gubernamentales sirven de auxiliares a la concreción de la obtención de la herramientas para el derecho al trabajo, en este caso remoto y digital.

En este caso el acceso a Internet depende de la Agenda de Regulación y Control de las Telecomunicaciones (ARCOTEL), que funge como persona jurídica de derecho público, la cual es autónoma en lo administrativo, técnico, financiero y con patrimonio propio, la cual está adscrita el Ministerio de las Telecomunicaciones.

Como contraste se el trabajo de Moncato y Enríquez (2022) titulado “El acceso a internet como derecho y su garantía en Ecuador” donde concluyen la pandemia obligó a una nueva normativa donde se visualizó la importancia de las telecomunicaciones como vía para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y educativas. También resaltan que la brecha digital en zonas rurales es muy alta y que la brecha digital relacionadas a Internet no son conceptos aislados del día a día del ciudadano común y está relacionada con las desigualdades económicas culturales y sociales del País. Por último, y referido a la comunicación para la igual del derecho laboral está la investigación de (González, 2022) que lleva por nombre “Propuesta de plan de gestión de comunicación interna para fortalecer el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma – 2022”.

Donde concluye que la gestión de Comunicación Interna, aumenta la productividad de los trabajadores, que las empresas deben usar canales formales para evitar rumores y distorsión de la información y las herramientas se deben usar de manera adecuada para generar comprensión de las metas de cada área de la institución.

Como se puede ver, La actualización y la incorporación de las Nuevas tecnologías son sugeridas dentro del ámbito laboral de la comunicación y del teletrabajo digital y que el acceso tanto de conexión como de conocimientos son fundamentales la igualdad de oportunidades en el derecho laboral.

Conclusiones

Se puede destacar en lo que respecta a las actualizaciones de leyes fueron positivas, como se pudo observar con la *Ley Orgánica de Servicio Público* donde se puede corregir o al menos regular el acoso laboral dentro de las instituciones del Estado, contribuyendo con la paz laboral y la igualdad de oportunidades en el derecho laboral, pues estos grupos vulnerables se sienten protegidos.

De igual importancia es la puesta en vigencia de leyes sensibles como la *Ley Orgánica de Discapacidades*, pues de ella se benefician un grupo de personas vulnerables y tradicionalmente relegadas por la sociedad y que actualmente se pueden apoyar a través de las tecnologías, las nuevas relaciones laborales para así contribuir con la igualdad laboral en la Nación.

Sin embargo, también se encontraron aspectos negativos como el la *Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar* que, según esta esa investigación es ambigua en muchos elementos y necesita establecer equilibrios para conseguir una verdadera estabilidad laboral en ese tipo de empleo y es urgente abordar la modificación de la *Ley* para que sea efectiva a este grupo vulnerable de trabajadores.

Igual pasa con la *Ley de Apoyo Humanitario* que en primer lugar precariza del empleo y además presenta incongruencias con los logros alcanzados en lo referente al derecho laboral y que producto

de la emergencia se obvió su legitimidad y fue contraproducente con la igualdad de oportunidades laborales y a la vista del fin de la actual pandemia, pero abierta a otras emergencias es recomendable su actualización o inclusión dentro de otras leyes existentes.

Por su parte, la legislación sobre el teletrabajo tiene mucha tela que cortar y debe estandarizar qué los tipos de trabajos que se pueden catalogar como teletrabajo o trabajo a domicilio, cada uno de ellos tienen necesidades diferentes y sus herramientas de trabajo son diametralmente opuestas.

Pero no se puede malinterpretar que el trabajo fue una medida muy oportuna y que además es sin duda un estilo de trabajo que ir en aumento con o sin pandemias u otro tipo de emergencias pues está presente en todo el mundo. Pero sin duda que esta discusión es digna de darse pues incluso, en vez de crear una ley, simplemente se debería incluir en la actual legislación laboral por medio de enmiendas o reformas.

Por último, pero no menos importante es la gran brecha digital en muchas zonas rurales, aisladas en incluso dentro de las mismas ciudades dentro de Ecuador donde el desconocimiento digital, así como la conexión sigue siendo un freno para la igualdad de oportunidades en el derecho laboral

Referencias

- ANE. (2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito : Asamblea Nacional de Ecuador.
- ANE. (2019). Ley Orgánica de Discapacidades. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- ANE. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Quito: Asamblea Nacional Ecuatoriana.
- ANE. (2021). Código del Trabajo. Quito: Registro Oficial.
- ARCATEL. (2016). AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL DE LAS TELECOMUNICACIONES. Quito: Disponible en: <https://www.arcotel.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Resolucion-0169-ARCOTEL-2016.pdf>.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. 6ta Edición. Caracas : Editoria Epísteme.

- Ávila, D. (2020). La estabilidad laboral contemplada en la ley orgánica de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar y su relación con los derechos y principios fundamentales del derecho laboral consagrados en la Constitución de 2008. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Calderón, R., Robles, G., & Gaspar, M. (2022). Vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador. Quevedo: Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas.
- CNE. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- CNIG. (2008). Consejo Nacional de Igualdad de Género. Quito: Disponible en: <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4478/EI%20Consejo%20Nacional%20para%20la%20Igualdad%20de%20G%20E9nero%20y%20su%20articulaci%20n%20en%20el%20territorio.pdf;jsessionid=044464A1BB2903FD6903B1EF8340F6F3?sequence=1>.
- Collantes, L., & Haro, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al código de trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. Quito: REVISTA METROPOLITANA DE CIENCIAS APLICADAS Disponible en: [file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/470-1705-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/470-1705-1-PB%20(3).pdf).
- Costales, R., Villaroel, C., Burbano, A., & Binifaz, M. (2022). Análisis de la propuesta de la ley de inversiones para la reactivación económica del Ecuador- ante la situación de pandemia COVID 19. Manta : Polo del conocimiento.
- CRE. (2008). Constitución del Ecuador. Quito: Ecuador.
- González, N. (2022). Propuesta de plan de gestión de comunicación interna para fortalecer el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma – 2022. Nuevo Chimbote: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA. Disponible en: <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4086/52560.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Moncayo, K., & Enriquez, L. (2022). El acceso a internet como derecho y su garantía en Ecuador. Quito: Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8716/1/T3811-MDC-Moncayo-El%20acceso.pdf>.
- Muñoz, & Portela. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. Guayaquil: Universidad Espíritu Santo - UEES.
- Nieves, M., Sánchez, M., Mora, N., & González, E. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo . Machala: Ciencia Latina Revista Científica.
- OIT. (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Quito: Organización Internacional del Trabajo.
- Progreso. (2017). Ley Orgánica de Reactivación Económica. Quito: Revista Progreso.
- Sánchez, M. (2022). El Teletrabajo en Ecuador. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8642/1/T3784-MDLSS-Sanchez-El%20teletrabajo.pdf>.
- Saraguro, F., & Velez, E. (2023). Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, año 2023. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
- Vinces, L. (2022). Ley de apoyo humanitario y la vulneración de derechos laborales en la pandemia covid-19, año 2020. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.