



*El Derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas en el Marco de la
Emergencia Sanitaria por el Covid-19*

*The Right to Work of Pregnant Women in the Framework of the Health
Emergency by Covid-19*

*O Direito ao Trabalho das Gestantes no Quadro da Emergência Sanitária por
Covid-19*

Ana Karen Freire-Caiminagua^I
afreire3@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1182-1739>

Bryan Hernán Ordóñez-Cabrera^{II}
bordonez4@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0422-2877>

Guido Ecuador Peña-Armijos^{III}
gepena@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>

Correspondencia: afreire3@utmachala.edu.ec

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

***Recibido:** 20 de diciembre de 2021 ***Aceptado:** 30 de diciembre de 2021 * **Publicado:** 24 de enero de 2022

- I. Universidad Técnica de Machala, Carrera de Derecho, Machala, Ecuador.
- II. Universidad Técnica de Machala, Carrera de Derecho, Machala, Ecuador.
- III. Universidad Técnica de Machala, Carrera de Derecho, Machala, Ecuador.

Resumen

El derecho al trabajo de las mujeres embarazadas, está protegido en el marco constitucional del Ecuador, y se encuentra regulado por el Código de Trabajo Ecuatoriano, sin embargo, debido a la propagación de la pandemia del COVID-19, Ecuador resultó siendo uno de los países más afectados en el continente Americano. Como consecuencia, además de la crisis sanitaria, afectó a la estabilidad laboral de miles de trabajaodres, tanto en el sector público como en el privado; por este motivo, el presente articulo de investigación, tiene como objetivo recopilar información sobre la importancia del derecho laboral de las mujeres embarazadas y su situación de vulnerabilidad y conocer un poco más sobre el teletrabajo, una solución para garantizar a todas las personas su ingreso salarial y principalmente a las personas que se encuentran en doble riesgo. Para la realización del presente artículo, se optó por dividirlo en cuatro fragmentos: el derecho al trabajo, antes de la pandemia del COVID-19, inicio y afectación de la pandemia del COVID-19 y el futuro es el teletrabajo; para ello, la investigación fue desarrollada mediante un enfoque de carácter cualitativa- descriptivo, métodos analítico, sintético, exegetico, histórico, explicativo, no-experimental. Concluyendo que la pandemia ha afectado a todos los sectores del país, el Estado Ecuatoriano como ente garantizador debe impulsar el teletrabajo para preservar la economía y evitar a toda costa los despidos de miles de familias ecuatorianas.

Palabras claves: Derecho laboral; embarazo; teletrabajo; COVID-19.

Abstract

The right to work of pregnant women is protected in the constitutional framework of Ecuador, and is regulated by the Ecuadorian Labor Code, however, due to the spread of the COVID-19 pandemic, Ecuador turned out to be one of the countries most affected in the American continent. As a consequence, in addition to the health crisis, it affected the job stability of thousands of workers, both in the public and private sectors; For this reason, this research article aims to collect information on the importance of labor law for pregnant women and their situation of vulnerability and learn a little more about teleworking, a solution to guarantee everyone their salary income. and mainly to people who are at double risk. For the realization of this article, it was decided to divide it into four fragments: the right to work, before the COVID-19 pandemic, the beginning and impact of the COVID-19 pandemic and the future is teleworking; For this, the research was developed through a qualitative-descriptive approach, analytical, synthetic, exegetical, historical, explanatory,

non-experimental methods. Concluding that the pandemic has affected all sectors of the country, the Ecuadorian State as a guaranteeing entity must promote teleworking to preserve the economy and avoid the layoffs of thousands of Ecuadorian families at all costs.

Keywords: Labor law; pregnancy; telework; COVID-19.

Resumo

O direito ao trabalho das mulheres grávidas está protegido no marco constitucional do Equador e é regulamentado pelo Código do Trabalho equatoriano, no entanto, devido à disseminação da pandemia de COVID-19, o Equador acabou sendo um dos países mais afetados em as Americas. Como consequência, além da crise sanitária, afetou a estabilidade no emprego de milhares de trabalhadores, tanto no setor público quanto no privado; Por isso, este artigo de pesquisa tem como objetivo levantar informações sobre a importância do direito do trabalho para as gestantes e sua situação de vulnerabilidade e conhecer um pouco mais sobre o teletrabalho, solução para garantir a todas as pessoas sua renda salarial. em risco duplo. Para a realização deste artigo, optou-se por dividi-lo em quatro fragmentos: o direito ao trabalho, antes da pandemia de COVID-19, o início e impacto da pandemia de COVID-19 e o futuro é o teletrabalho; Para isso, a pesquisa foi desenvolvida por meio de uma abordagem qualitativo-descritiva, métodos analíticos, sintéticos, exegéticos, históricos, explicativos, não experimentais. Concluindo que a pandemia afetou todos os setores do país, o Estado equatoriano como entidade garantidora deve promover o teletrabalho para preservar a economia e evitar a todo custo as demissões de milhares de famílias equatorianas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; gravidez; teletrabalho; COVID-19.

Introducción

El presente artículo científico fue desarrollado en base al tema de “El derecho al trabajo de las mujeres embarazadas en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19”. Es importante mencionar que el Ecuador al igual que muchos países en todo el mundo, fue víctima de una emergencia sanitaria, económica y laboral debido a la pandemia por el COVID-19; como consecuencia la mayoría de países tuvieron que regular el tránsito dentro y fuera del país para evitar la propagación. Como resultado, los empresarios tuvieron que disminuir el personal, y en el peor de los casos cerrar negocios, recayendo en un alto índice de desempleo mundial. Las mujeres

embarazadas que laboraban antes de este suceso y eran despedidas, se configuraba automáticamente como despido ineficaz, el cual el empleador sin justificativo legal y sin reconocerle sus derechos laborales constitucionales y demás que constan en el Código de Trabajo despedía a una mujer en estado de embarazo o post parto.

El despido ineficaz, como figura jurídica reciente en el Ecuador, ha traído consigo varios comentarios y diferentes puntos de vistas por parte de los doctrinarios nacionales e internacionales, puesto que no solo se estudia los derechos de la mujer embarazada, sino además que medidas debería tomar el Estado para evitar la vulneración de derechos, y mas aún, existiendo una pandemia; por ello, se estudiará la importancia de entablar y perfeccionar el teletrabajo en el Ecuador, en todos los trabajos que se pueda desarrollar, y en el caso que una mujer en estado de embarazo realice un labor que no pueda desarrollarse bajo esta modalidad, entonces reubicarla en un puesto que si lo pueda realizar, siempre buscando precautelar los derechos de los grupos más vulnerables y a la estabilidad laboral.

En el Ecuador, el teletrabajo era una realidad para aquellos casos esenciales, pero ahora donde se vive una emergencia, el Estado debe buscar la forma de ofertar estabilidad laboral, no solo en el sector privado, sino tambien en el sector público, puesto que uno de los mayores problemas en el ámbito laboral ecuatoriano son las renovaciones múltiples de los contratos ocasionales; por otro lado, la misión del Estado debe enfocarse en facilitar la inversión de los empresarios y microempresarios, puesto que con un mayor índice de empleo, el Ecuador podrá sobrellevar esta emergencia.

Metodología

La presente investigación fue desarrollada mediante un enfoque de carácter cualitativa- descriptivo; empleando una revisión documental de tipo narrativo, en base a fuentes de información primaria y secundaria mediante base de datos en repositorios de Latindex, google académico, redalyc y dialnet que permitieron la recolección, clasificación, procesamiento y análisis de la información recolectada. En cuanto a los métodos, se emplearon los métodos analítico, sintético, exegético, histórico, explicativo, no- experimental. Ésta metodología fue de vital importancia para conocer el impacto del COVID-19, en el derecho al trabajo de las mujeres embarazadas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

El derecho al trabajo

Según Iturralde & Duque (2021), citando a Aja & Sánchez (2020), el contexto socio-histórico es determinante en el constructo del significado del trabajo, que es afectado por el macroentorno económico, social, político y jurídico-institucional, y por el microentorno cristalizado en los modelos de gestión de las empresas; por tanto, el concepto de trabajo varía entre sociedades y periodos, y refleja la acumulación de conocimientos requeridos para el desempeño de actividades laborales y el nivel de tecnología vigente, pero también las relaciones de poder entre trabajadores y dueños de medios de producción.

El trabajo está asociado con el esfuerzo físico y mental realizado por las personas con la finalidad de satisfacer necesidades, especie de carácter instrumental donde la fuerza de trabajo se pone al servicio de la producción de bienes y servicios como contraparte del factor productivo capital. Un concepto de amplia aceptación es el de trabajo digno o trabajo decente, sugerido en 1999 por Juan Somavía, Director General de la OIT en el período 1999 - 2012, y entendido como un trabajo capaz de dignificar y desarrollar las capacidades de quienes lo ejercen, y que proporciona ingresos justos complementados con beneficios sociales y sin existencia de discriminación, por lo que, para su cumplimiento, se requiere de respeto a los derechos laborales y de un diálogo social fluido bajo un marco normativo equilibrado. (Iturralde & Duque, 2021)

Una vez reconocido los derechos laborales, según el autor Piñas et al., (2021) citando a Cabanellas (1979), el derecho laboral es aquel que busca regular los nexos jurídicos entre patronos y empleados u obreros de estos con el Estado, en lo que se refiere a la labor bajo dependencia, la prestación de servicios y las consecuencias legales que se derivan de la ejecución del trabajo. El derecho laboral es la rama del derecho que regula el vínculo entre patronos y empleados u obreros, además tiene como fin equiparar derechos para que no se produzcan violaciones que pueden derivar de los vínculos laborales, para regular las relaciones laborales intervienen las autoridades administrativas y judiciales que median o que ejercen algún tipo de control con estricta observancia de las normas jurídicas creadas para este fin, en este caso es el Código de Trabajo.

Las mujeres embarazadas gozan los mismos derechos que todo trabajador, pero con beneficios sustanciales que brindan los diferentes Estados para salvaguardar la integridad física, psicológica y emocional de la madre y del niño. En el Ecuador el derecho laboral de las mujeres se encuentra protegido en el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador que el Estado es el ente que garantizara el respeto de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras, todo esto incluye los riesgos laborales que tienen todas las personas que se desempeñan en los diferentes

trabajos, y sobre todo cuando dichos riesgos afecten a la salud reproductiva, al embarazo, la maternidad, la lactancia y el derecho a licencia de paternidad que también se incluye para el progenitor masculino.

En el Ecuador, se encuentra totalmente prohibido despedir a una mujer que se encuentra en condición de gestación o maternidad, como de igual forma se encuentra totalmente prohibido la discriminación vinculada con el género y el rol reproductivo que tiene la mujer, esto es muy generalizado porque no solo abarca el aspecto en que se encuentra expresamente prohibido el despido, “sino que también se prohíbe hacer cualquier actuar para que la trabajadora decida renunciar, como recibir malos tratos o hasta el mismo acoso laboral.” (Lanata, 2018)

Antes de la pandemia del COVID-19

Ni en América ni en ningún otro Continente, el teletrabajo es nuevo, tal y como lo señala los autores Benavides et al., (2021), en la década del 95, en el conjunto de la Unión Europea, el número de personas que realizaban teletrabajo en su domicilio, al menos el 50% de su tiempo, representaba aproximadamente entre un 4% y un 7%. Una cantidad que en 2015 se había incrementado al 17%, incluyendo en este porcentaje a personas que trabajan regularmente desde su casa y los que alternan el trabajo fuera y dentro de las instalaciones de la empresa, incluyendo también el domicilio.

La regulación de esta nueva forma de organización del trabajo tiene un valioso antecedente en el Convenio 177 de la OIT, sobre el trabajo a domicilio, aprobado en la década del 96. Definiendo el trabajo a domicilio como “aquel trabajo realizado por la persona trabajadora en su domicilio o en otros lugares distintos a los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo o demás elementos para trabajar”.

Por ello es importante mencionar que a efectos de dichos convenios, quedan excluidos aquellos trabajos en el domicilio ocasionales, así como el realizado por trabajadores autónomos. Así pues, la empresa es la que está obligada a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, al mismo tiempo que debe existir un sistema de inspección para garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio. Este convenio solo ha sido ratificado hasta este momento por diez países, Argentina el único entre los latinoamericanos. (Benavides et al., 2021)

En los países de América Latina y el Caribe también se ha abordado la regulación del teletrabajo. Por ejemplo, y sin ánimo de ser exhaustivos, hay que resaltar que en 2003 se inició, con colaboración de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se define como

un objetivo gubernamental la promoción del teletrabajo en los países de la región. De manera particular, Argentina ya estableció en 2013 que, para el teletrabajo, el empleador tiene la obligación de proveer las herramientas de trabajo y, entre otras cuestiones, de un manual de normas de seguridad e higiene. (Benavides et al., 2021)

El artículo 33 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente acogido o aceptado. El artículo 43, señala que el Estado será el ente principal en garantizar a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia los siguientes derechos:

- No pueden ser discriminadas por su estado de embarazo en cualquier ámbito, tanto educativo, laboral y hasta social.
- Son gratuitos los servicios de maternidad.
- Protección principal a su cuidado durante el embarazo, el parto y después del mismo.
- Se dispondrá las facilidades que sean necesarias para que se pueda recuperar después del embarazo, es decir, durante el período de lactancia

El Código de Trabajo del Ecuador (2005), en el artículo 152 hace mención que toda mujer que se encuentre trabajando, tendrá derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento del bebe, en el caso que sea más de un hijo este plazo aumentara por 10 días más, en este caso su ausencia se deberá justificar mediante el certificado médico que otorgue el IESS, y a falta de este se podrá también presentar otro certificado de profesional, en el que necesariamente deberá constar la fecha del futuro parto o la fecha en que ya fue el parto.

En el artículo 153 del mismo cuerpo normativo, nos menciona expresamente que no se puede dar por terminado un contrato de trabajo por causa del embarazo de la trabajadora, y el empleador además no podrá buscar reemplazo definitivo dentro del período que se transcurre las doce semanas, con relación a lo que menciona el artículo anterior, antes de la reforma del 2015, el despido a una mujer embarazada se lo encontraba como un despido intempestivo, hoy en día se encuentra regulado como despido ineficaz, recién con la nueva reforma es que esta figura jurídica ha tomado relevancia, ya que ahora no solo es una estabilidad relativa la que se precautela, sino

una absoluta, es decir, si se vulnera los derechos de la mujer embarazada, se deberá destinar doble protección de derechos

El despido ineficaz se lo desarrollara en una sola audiencia, que el Ecuador se lo denomina “audiencia única”, porque la misma que consta de dos fases, la primera se sanea la causa, se fijan los puntos de debate y el propone llegar a una conciliación entre las partes; en la segunda fase se practican las pruebas y se concluye con los alegatos, dicha audiencia se desarrollará en el término máximo de 48 horas una vez que se haya hecho la respectiva citación.

Inicio y afectación de la pandemia del COVID-19

La crisis sanitaria que se está apadeciendo como consecuencia del COVID-19 está teniendo un impacto directo en la economía y en la sociedad, y en el día a día de los ciudadanos. Aunque las medidas tienen un denominador común de protección del empleo (Ruiz, 2020). Estamos ante una crisis sanitaria cuya repercusión ha sido global y no ha dejado casi ninguna estructura económica, social, política o económica indemne. (Ruiz, 2021)

Para el autor Del campo (2020) la actual pandemia de Covid-19 no solo ha afectado y está afectando a la salud sino también al mundo del trabajo. Se estima que la disminución de un 14% del número de horas de trabajo a nivel mundial supone una pérdida de 400 millones de empleos a tiempo completo en el segundo trimestre del 2020, que sin duda es una cifra muy relevante y preocupante. “Porque el trabajo en sí es completamente natural al ser humano, y el trabajo en relación de dependencia es una de las formas más usuales”. (Cordero, 2020)

Cuando se atraviesan crisis y emergencias humanitarias, sean del tipo que sean, los gobiernos activan todos los protocolos y herramientas que tienen a su alcance para paliar los efectos que pueda tener tal situación sobre la ciudadanía en su conjunto. En algunos casos, la respuesta es eficaz, suficiente y rápida; en otros, quizás no eficaz, pero sí suficiente y rápida; y, en casos muy graves, como ha sido la meteórica crisis sanitaria provocada por la pandemia de la Covid-19, los poderes públicos apenas tuvieron capacidad de respuesta, siendo todas sus labores fruto de la inmediata improvisación y ajustándose cada día a las circunstancias presentes casi cada nueva hora (Riquelme, 2021).

Según Richter (2020), es necesario aclarar dos aspectos esenciales de los estados de excepción. Primero, la vigencia de un estado de excepción no presupone otorgar un poder omnipotente a las autoridades. Estas deberán rendir cuentas sobre las acciones realizadas durante dicho período y serán responsables por los actos innecesarios y medidas no autorizadas por la Ley del Orden

Público. Según Ortega et al., (2021), citando a (Pan & Yue, 2021; James et al., 2021; Su et al., 2021) Las medidas que comenzaron a tomar los gobiernos de diferentes países para contrarrestar la propagación de la enfermedad incluyeron una estricta cuarentena, la cual consistía en las restricciones de movilidad de ciudadanos, eventos masivos, transporte internacional, transporte nacional, etc.

Para los autores Benavides et al., (2021) En América Latina, en un estudio llevado a cabo en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, entre el primer y segundo trimestre del año 2020, el teletrabajo aumentó un 324%, y eso a pesar de que se estimaba que solo el 21,3% tenían probabilidad de teletrabajar, mostrando la naturaleza del trabajo, así como la brecha de acceso a Internet.

Para los autores Velasco et al., (2021) en este contexto, las consideraciones de higiene son particularmente importantes para los trabajadores con mayor riesgo de complicaciones. En diferentes países de América, como México, en las etapas iniciales de la pandemia se pensó un enfoque protector para la población con mayor riesgo, la cual cumple con estas consideraciones:

- Hombres y mujeres mayores a 60 años.
- Mujeres embarazadas o en período de lactancia
- Personas con hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, enfermedad renal crónica, obesidad, cáncer y condiciones que generen inmunosupresión.

Para los autores Montero et al., (2020) desde la Organización Mundial de la Salud y con la declaratoria de emergencia sanitaria y social, sugiere que el teletrabajo sea una medida preventiva que minimice la movilización de las personas y evitar la propagación del virus COVID-19. A consecuencia de la declaratoria de emergencia en el país, se ha propiciado como una alternativa laboral la modalidad del teletrabajo, que acoge al sector público y privado. No todas las organizaciones cuentan con esta modalidad para sus trabajadores, sin embargo, de forma espontánea se ha tenido que asumir esta nueva condición para dar continuidad laboral a las empresas y a su vez evitar la exposición social de los trabajadores con el virus COVID-19.

Ante la necesidad y urgencia de orientaciones ajustadas al contexto laboral ecuatoriano para evitar posibles contagios en la población trabajadora, la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en coordinación y

colaboración con diferentes grupos de trabajo multidisciplinarios de asociaciones, fundaciones, sociedades y universidades del país, han elaborado dos documentos importantes y que son forzosamente obligatorios mencionarlos para su conocimiento. El primero de ellos (11 de marzo del 2020), titulado “Guía de prevención y actuación integral frente al SARS –CoV-2 (COVID-19) en el ámbito laboral”, tiene como objetivo ofrecer respuestas técnicas de actuación para garantizar la protección de los trabajadores del sector público y privado. El segundo documento (23 de abril del 2020) actualiza al anterior, titulado “Guía orientativa de retorno al trabajo frente a COVID-19. Protocolo de protección y prevención laboral de los trabajadores y trabajadoras para recuperar la actividad industrial”, tiene como objetivo ofrecer a las empresas un amplio número de directrices de actuación para el retorno a las actividades laborales. (Gómez, 2020)

Aunque la evidencia actual es limitada en gran parte, debido a que es una enfermedad que recién se conoce, estudios señalan que no es posible ignorar el riesgo potencial de esta enfermedad para la gestante y el feto, sobre todo a la luz de algunas publicaciones recientes que describen una reacción inflamatoria generalizada, la cual se asocia a una tormenta de citoquinas y sustancias proinflamatorias en los pacientes con la COVID-19. Esta reacción secundaria al virus, en el contexto de una embarazada que de base ya es portadora de un estado proinflamatorio de fondo, podría inducir a una reacción aún más exagerada, consideración que se debe tener en cuenta sobre todo durante los trimestres I y III del embarazo (Marañón, 2020). Según los autores Vigil et al., (2020) “la letalidad de la embarazada por coronavirus será cerca del 1%. Todos estos datos son limitados; a medida que se reporten más casos, se tendrá una idea más precisa de la evolución de la embarazada con coronavirus”.

En un estudio realizado por los autores Arévalo et al., (2021), arrojaron los siguientes datos referente a las mujeres que perdieron su empleo en la ciudad de Quito, Ecuador.

Tabla 1: Mujeres que perdieron su empleo.

Fuente: Arévalo et al., (2021)

El total de mujeres que perdieron su empleo: 18			
Sector privado:	10	45.45%	
Sector público:	8	28.57%	
#	PREGUNTAS	SI	NO
1	Al ser despedido, me pagaron los beneficios de ley según correspondía	44.44%	55.56%
2	Hubo otros compañeros en la empresa que perdieron sus empleos en la pandemia	66.67%	33.33%

3	En mi familia hubo personas que perdieron sus empleos durante la pandemia	66.67%	33.33%
4	La empresa que me despidió se declaró en quiebra	22.22%	77.78%
5	Actualmente ya poseo otro empleo	5.56%	94.44%
6	La empresa nos ofreció posibilidad de reenganche en un futuro	0.00%	100%
7	Si no me hubiesen despedido, igualmente hubiese renunciado poco después	0.00%	100%

Un total de 18 mujeres (tabla 1) fueron despedidas de sus puestos de trabajo, símbolo del 36% de las personas encuestadas en total, estas mujeres expresaron en su mayoría que el empleador no les pago sus beneficios laborales, ni tampoco le ofrecieron el trabajo después que mejore la situación laboral, pese a que las 10 empresas y 8 instituciones del Estado no quebraron ni cesaron sus funciones. La mayoría manifestó que, en su entorno, ya sean familiares o amigos, perdieron su empleo a causas de la pandemia. (Arévalo, 2021)

Para los autores Piñas et al., (2021) citando a (Estarada & Alban 2020) en el despido intempestivo, producto de la pandemia del COVID, ha ocasionado una fractura en los derechos que sustenta y ampara a las relaciones laborales que pueden traer consigo conflictos, que deriven de dichas relaciones, para lo cual el Código del Trabajo prevé sanciones para las controversias en las que se lleve a cabo el litigio dentro de un proceso laboral y las partes actúen con temeridad o mala fe.

El futuro es el teletrabajo

La Organización Internacional del Trabajo (2020) afirma que “el teletrabajo tiene potencialmente múltiples facetas jurídicas, ya que puede desarrollarse como una actividad empresarial, de prestación de servicios o trabajo autónomo, como un contrato de cooperación, e incluso como contrato de trabajo descentralizado”. Con el avance de la conectividad y las nuevas tecnologías crece el número de organizaciones que se muestran interesadas e incorporan esta modalidad a su contexto laboral, la cual se acompaña de la necesidad de contar con una fuerza laboral más capacitada para afrontar el nuevo escenario.

Si bien el teletrabajo es una forma de organización laboral, la cual puede encontrar cabida en las instituciones clásicas de Derecho del Trabajo, a su alrededor existen situaciones específicas que necesitan de una regulación normativa detallada para evitar que se convierta en una carga para el trabajador contraria a una solución viable para la organización de las labores. La regulación de las condiciones laborales, de los medios, espacios y útiles de trabajo, la jornada de trabajo, el derecho

a la desconexión, el derecho a la intimidad, la protección de datos, la acción sindical, la participación de los trabajadores, los mecanismos de control del cumplimiento de las tareas y de inspección laboral, entre otros, son argumentos más que suficientes para someter el teletrabajo a una regulación especial en el contexto nacional, cuestión sobre la que en estos momentos no se avizora proyección legislativa alguna. (Lam, 2021)

Según Ramos et al., (2020) citando a Westfall (1997) apoyan la idea que el teletrabajo contribuye de forma positiva a la percepción de la productividad. Las personas que se encuentran realizando teletrabajo tienen un aumento de su productividad en un 10% en comparación con las personas que realizan un tipo de trabajo estándar.

Conclusión

A modo de conclusión, es importante que las diferentes empresas e instituciones consideren al teletrabajo como el futuro a una alternativa cierta, para que negocios ya establecidos o negocios nuevos a desarrollarse, se rediseñen en organización, sin embargo, siempre deben buscar una eficacia en operación, administrativa y estratégica. Esta realidad permite que los empresarios u hombres de negocios puedan fortalecer sus expectativas y la de los trabajadores en la nueva modalidad laboral.

Comparto el criterio de los autores Iturralde & Duque (2021), la pandemia actual obligó a intensificar sustancialmente el teletrabajo en las empresas sin que existiera una planificación previa que contenga capacitaciones, reorganización de procesos, infraestructuras tecnológicas, o siquiera un marco normativo que especificara con precisión las nuevas reglas del juego, generando preocupaciones latentes tanto en empresarios como en empleados, y los segundos constituyen el grupo más vulnerable, más aún si hablamos de mujeres embarazadas.

El mundo del derecho laboral, está en un cambio constante, no solo debido a la pandemia del COVID-19, sino por todos los procesos de globalización, y avances en la tecnología, que ha permitido que el teletrabajo sea la opción más acertada, aparte de ello, para precautelar la vida, y demás derechos conexos a la salud; el Estado debió haber velado los intereses de la población vulnerable por encima del empleador, sin embargo, muchos casos como los analizados en el desarrollo del presente artículo, se vieron violentados y desprotegidos por el estado ecuatoriano.

Referencias

1. Arévalo, M. E. , Reascos, J. V., & Pérez, H. S. (2021). Impacto del COVID-19 en el empleo en la ciudad de Quito. *REVISTA ERUDITUS*, 2(2), 29–41.
2. Benavides, F. G., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. C., Barraza, D., ... & Delclos, J. (2021). El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46.
3. Código del Trabajo. (16 de diciembre de 2005).
4. Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Registro Oficial 449. Ciudad Alfaró: Asamblea Constituyente
5. Cordero, J. (2020). Trabajo y pandemia: nuevas perspectivas del derecho laboral en el contexto del Covid-19: Entrevista. *Revista Jurídica de la Universidad de San Andrés*, (9), 108-123.
6. del Campo, M. (2020). Covid-19 y su impacto en la salud y el trabajo. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), 183-183.
7. Gómez, A. (2020). Retorno al trabajo y la COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 11-15.
8. Iturralde, C., & Duque, L. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (14), 146-162.
9. Lam, R. (2021). Derechos laborales y COVID-19. La experiencia de Cuba. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* , 9(1), e12.
10. Lanata, G. R. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*. 31(1), 105-126
11. Marañón, T., Mastrapa, K., Poulut, T., & Vaillant, L. (2020). COVID-19 y embarazo: Una aproximación en tiempos de pandemia. *MEDISAN*, 24(4), 707-727.
12. Méndez, R., Gallegos, N., & Reyes, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1497-1509.
13. Montero, B., Vasconcelos, K., & Arias, G. (2020). Teletrabajo:: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, 10(2), 109-125.

14. Ortega, C, Márquez, F., Sorhegui, R., & Vergara, A. (2021). Impacto socioeconómico causado por la Covid-19 en zonas vulnerables de Guayaquil a un año de la pandemia: Socioeconomic impact caused by Covid-19 in vulnerable areas of Guayaquil one year after the pandemic. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 8(4), 60–83.
15. Organización Internacional del Trabajo. Cumbre Mundial. Nota conceptual. 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747938.pdf
16. Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (Edición especial) 11, 1-22
17. Ramos, V., Ramos, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).
18. Richter, M. (2020). Regulación en materia de trabajo y seguridad social derivada de la pandemia provocada por el coronavirus (Covid-19). *Revista Auctoritas Prudentium*, (23), 1-15.
19. Riquelme, K. (2021). Derechos humanos de mujeres y niñas con discapacidad: el impacto de la pandemia de COVID-19. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), 215-247.
20. Ruiz, M. (2020). Medidas especiales en tiempos de Covid-19: la situación laboral de los empleados de hogar. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(3), 69-84.
21. Ruiz, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia y Comunicación Social*, 26(Especial), 11-18
22. Velasco, R., Hernández, M., Méndez, J., Ortega, M. C., Ramírez, E. A., Real, G. A., Toral, R., Tinajero, J., López, H. & Flores, D. (2021). Criterios de retorno al trabajo y determinación del valor de vulnerabilidad por Covid-19. *salud pública de méxico*, 63, 136-146
23. Vigil, P., Caballero, L., Ng Chinkee, J., Luo, C., Sánchez, J., Quintero, A., Espinosa, J., & Campana, S. (2020). COVID-19 y embarazo. Revisión y actualización. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 66(2), 00006.

©2022 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/>.