



*Bienestar Transformación del mercado laboral en nuevas visiones de formas de empleo debido al desarrollo de la Industria 4.0 y los desafíos normativos en el Ecuador*

*Transformation of the labor market into new visions of forms of employment due to the development of Industry 4.0 and regulatory challenges in Ecuador*

*Transformação do mercado de trabalho em novas visões de formas de emprego devido ao desenvolvimento da Indústria 4.0 e aos desafios regulatórios no Equador*

Paul Jara-Tapia <sup>I</sup>  
[pdjarat30@est.ucacue.edu.ec](mailto:pdjarat30@est.ucacue.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-6272-7406>

Laura Mariela-Zhinin <sup>II</sup>  
[lmzhinin@ucacue.edu.ec](mailto:lmzhinin@ucacue.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3625-2157>

**Correspondencia:** [pdjarat30@est.ucacue.edu.ec](mailto:pdjarat30@est.ucacue.edu.ec)

Ciencias Técnicas y Aplicadas  
Artículo de investigación

**\*Recibido:** 30 de Septiembre de 2021 **\*Aceptado:** 30 de Octubre de 2021 **\* Publicado:** 10 de Noviembre de 2021

- I. Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- II. Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.

## Resumen

En el contexto del mundo globalizado el desarrollo de la tecnología desempeña un papel preponderante como uno de los principales aportes para el desarrollo económico y social de todos los países; las actividades diarias y rutinarias se ven hoy por hoy influenciadas por estos desarrollos; y, es en este espacio en donde la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0 influyen de manera directa y positiva en la generación de nuevas oportunidades para aprovechar una transición efectiva y eficiente hacia el camino del desarrollo y el progreso en América Latina y especialmente en el Ecuador.

El mundo laboral experimenta, en la actualidad, cambios significativos y determinantes, tanto en la relación empleador-trabajador como en las mismas condiciones en la que se desenvuelve esta relación; en donde, este marcado desarrollo tecnológico ha impulsado una evolución sin precedes en el ámbito laboral que exige un cambio de visión de las tradicionales formas de empleo a visiones innovadoras de trabajo, que permitan avanzar en concordancia con las demandas y nuevos requerimientos laborales a nivel mundial, con una normativa jurídica que ratifique y vele por la seguridad y derechos de los trabajadores y empleadores en este nuevo mundo del trabajo.

**Palabras clave:** Revolución; Industria 4.0; empleo; trabajo decente

## Abstract

In the context of the globalized world, the development of technology plays a preponderant role as one of the main contributions to the economic and social development of all countries; daily and routine activities are today influenced by these developments; And, it is in this space where the Fourth Industrial Revolution and Industry 4.0 have a direct and positive influence on the generation of new opportunities to take advantage of an effective and efficient transition towards the path of development and progress in Latin America and especially in the Ecuador.

The world of work is currently experiencing significant and decisive changes, both in the employer-worker relationship and in the same conditions in which this relationship develops; where, this marked technological development has driven an unprecedented evolution in the workplace that requires a change of vision from traditional forms of employment to innovative work visions, which allow progress in accordance with the demands and new labor requirements

worldwide. , with legal regulations that ratify and ensure the safety and rights of workers and employers in this new world of work.

**Keywords:** Revolution; Industry 4.0; employment; decent work

## **Resumo**

No contexto do mundo globalizado, o desenvolvimento da tecnologia desempenha um papel preponderante como uma das principais contribuições para o desenvolvimento econômico e social de todos os países; as atividades diárias e rotineiras são hoje influenciadas por esses desenvolvimentos; E é neste espaço que a Quarta Revolução Industrial e a Indústria 4.0 têm uma influência direta e positiva na geração de novas oportunidades para aproveitar uma transição efetiva e eficiente rumo ao caminho do desenvolvimento e do progresso na América Latina e especialmente na Equador.

O mundo do trabalho vive actualmente mudanças significativas e decisivas, quer na relação empregador-trabalhador, quer nas mesmas condições em que esta se desenvolve; onde, este mercado desenvolvimento tecnológico tem impulsionado uma evolução sem precedentes no ambiente de trabalho que exige uma mudança de visão das formas tradicionais de trabalho para visões de trabalho inovadoras, que permitem progredir de acordo com as exigências e novas exigências laborais a nível mundial., com normas legais que a ratificam. e garantir a segurança e os direitos dos trabalhadores e empregadores neste novo mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** Revolução; Indústria 4.0; trabalho; emprego decente

## **Introducción**

Los avances, desarrollos y transformaciones económicas y sociales experimentadas en el mundo han dado lugar a las llamadas “Revoluciones Industriales” que marcaron etapas claves y significativas hacia el camino de lo que hoy se denomina la Cuarta Revolución Industrial que se manifiesta principalmente por el desarrollo de la tecnología y la digitalización, desembocando en su máxima expresión mucho más avanzada y revolucionaria que es la Industria 4.0 que permite y brinda las herramientas necesarias para hacer de las actividades diarias, en distintos ámbitos, procesos más rápidos, sencillos y eficientes prescindiendo incluso, en muchos campos, del talento humano.

En retrospectiva se puede establecer que las Revoluciones Industriales experimentadas en el mundo han traído consigo una serie de adelantos y cambios profundos y significativos en los ámbitos económicos, sociales y productivos, lo que ha permitido pasar de una era agrícola a una de la digitalización y la tecnología que a su vez trae consigo una serie de retos y oportunidades para impulsar una mejora social, un desarrollo económico y productivo sostenible y especialmente una nueva relación histórica laboral entre empleadores y trabajadores.

Hoy, la Cuarta Revolución Industrial abre un abanico de nuevas posibilidades de desarrollo y productividad, así se expuso en el Foro Económico Mundial en el año 2016 por el Dr. Klaus Schwab que mencionó:

“La cuarta revolución industrial genera un mundo en el que sistemas de fabricación virtuales y físicos cooperan entre sí de una manera flexible en todo el planeta. Esto permite la absoluta personalización de los productos y la creación de nuevos modelos de operación.” (Schwab, 2016, p.2)

La Organización Internacional del Trabajo O.I.T. manifiesta y reconoce que el mundo laboral en la actualidad, atraviesa un proceso de transformación importante debido al desarrollo de la tecnología y digitalización, en donde se vuelve imprescindible fomentar el “trabajo decente” y la promulgación de políticas públicas enfocadas a precautelar y reconocer los derechos y garantías de los trabajadores así como las de los empleadores, en una relación caracterizada, actualmente, por el liderazgo, cooperación, diálogo y confianza mutua.

Precisamente, son estas preocupaciones a nivel mundial las que dan lugar a que esta investigación oriente su objetivo a establecer si existe la normativa jurídica adecuada o las políticas públicas eficaces para garantizar, en estas nuevas formas de empleo, la seguridad laboral y derechos adquiridos de los trabajadores; así como, asegurar el trabajo decente que permita la sostenibilidad a las empresas y naciones del mundo. La transición de formas típicas de empleo a nuevas formas de empleo requiere un esfuerzo en conjunto que incluye al Estado, gobierno, organizaciones públicas y privadas, sector productivo y comunidad en general con el fin de obtener una relación productiva y una nueva forma de trabajar y vivir.

En el ámbito ecuatoriano la introducción e implementación de la Industria 4.0 se vislumbra como el camino a seguir para diseñar políticas públicas que refuercen los derechos y garantías de los trabajadores, brindándoles la protección y seguridad jurídica necesaria para desempeñar sus

labores; así como también a los empleadores, los espacios para innovar en nuevas formas de trabajo que aseguren un escenario adecuado y decente a aquellos trabajadores que realizan labores rutinarias, quienes probablemente sean los más afectados por la implementación de la tecnología y la digitalización.

Si bien en este panorama se prevé que la tecnología y digitalización desplazará la mano de obra, también se apuesta por la creación de nuevas y renovadas formas de empleo que permitan aprovechar este desarrollo tecnológico y catapulten al Ecuador a posicionarlo como uno de los países con una visión a futuro del mercado laboral, asumiendo y afrontando los desafíos, retos y ventajas de un nuevo mundo digitalizado.

### **Metodología**

En este proceso de investigación se utilizará el método exploratorio que tiene por objeto: “examinar o explorar un problema de investigación poco estudiado o que no ha sido analizado antes” (Cazau, 2006); además, “la investigación exploratoria estudia a las variables o factores que podrían estar relacionados con el fenómeno en estudio y termina cuando existe una clara idea de las variables relevantes y cuando ya se tiene información suficiente sobre el tema” (Abreu, 2012). En tal virtud, el método exploratorio permitirá el acercamiento doctrinario a las principales características y enfoques sobre el desarrollo de la Industria 4.0 y Jurisprudencia correspondiente al ámbito laboral sobre las nuevas modalidades de trabajo que surgen en esta nueva era digital. Se recurrirá al método analítico como “un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos” (Lopera Echavarría, J. D., Ramírez Gómez, C. A., Zuluaga Aristizábal, M. U., & Ortiz Vanegas, 2010); es decir, este método servirá para determinar los aspectos específicos de la Industria 4.0 y como se encuentra ligada ésta a las nuevas formas de empleo que han surgido en el mundo.

Finalmente se considera que el método sintético como una herramienta que “combina elementos, conexiona relaciones y forma un todo o conjunto (homogeneidad y semejanza)” (Montaner, 1887), proporcionará la posibilidad de expresar en un todo los elementos y componentes identificados a través del método analítico.

En definitiva, los métodos establecidos para utilizar en este trabajo, confluyen entre sí de manera armónica, con la finalidad de obtener, a través de la narración bibliográfica, categorización de información, extracción de datos y la confección de contenidos, todos los elementos necesarios

para establecer de manera pertinente y clara los desafíos laborales que debe afrontar el Ecuador para caminar en consonancia con el desarrollo tecnológico global en un mercado laboral nacional que exige cambios y una actualizada y moderna visión del trabajo.

## **Desarrollo**

### **Antecedentes**

Conviene iniciar el desarrollo de esta investigación, con una breve mención de los aspectos más significativos y relevantes que caracterizaron cada una de las “Revoluciones Industriales” que marcaron épocas trascendentales en el avance económico, social y productivo en el mundo.

Las múltiples investigaciones sobre las revoluciones industriales difieren sobre los inicios de éstas; no obstante, a continuación, se realiza una aproximación cronológica del inicio y fin de cada una, resaltando sus principales atributos.

Es así que se estima que la Primera Revolución Industrial hizo su aparición entre los años 1780 hasta 1870, caracterizada principalmente por el desarrollo de la agricultura, misma que pasó de desarrollarse manualmente a la implementación y utilización de maquinaria diseñada especialmente para el trabajo en el campo, dando origen, en esta primera manifestación, a la necesidad de creación de nuevas especializaciones en los ciudadanos para aportar al conocimiento y mantenimiento de dicha maquinaria; de igual forma, en esta época ya se cuentan con máquinas a vapor utilizadas principalmente por la industria, revolucionando ya la utilización de la mano de obra.

En el ámbito laboral, esta primera revolución industrial ya experimenta los primeros conflictos entre obreros y empleadores por la lucha de sus derechos, lo que dio origen a la creación y promulgación en Francia de la Ley Le Chapelier en el año de 1791 que prohibía la formación de gremios de trabajadores y asociaciones, manifestándose de esta manera el primer paso para la opresión de los trabajadores por parte de los grupos o familias dominantes de la época.

La Segunda Revolución Industrial se introdujo entre los años 1860-1914 en cuyo desarrollo se experimentó la invención en campos como la energía eléctrica a gas o petróleo; y, es muy importante resaltar que, en esta revolución hizo su aparición el primer automóvil revolucionando por completo los sistemas de transporte y comunicación. Se atribuye, del mismo modo a esta



revolución, un impulso significativo del desarrollo económico, la regularización del trabajo, la educación y el avance científico.

Estos primeros desarrollos de la época dieron origen a que se la calificara como la “Primera Globalización” conservando el desarrollo de “innovaciones técnicas”, la aparición de nuevas fuentes de energía, utilización de nuevos materiales y modernos sistemas de transporte y comunicación (Bilbao, L., Lanza, 2009, p.155), transformando, de tal manera, todo el sistema económico, productivo y social.

Según los autores Bilbao y Lanza, esta etapa desarrolló significativos cambios en lo que respecta a la utilización de la energía, tal es así que establecieron que:

“El incremento de la oferta de energía se debió, por un lado, a perfeccionamientos de la máquina de Watt, que mejoró su potencia al tiempo que reducía el consumo de combustible, o la turbina, o la industria del gas, y por otro, y sobre todo, gracias a los descubrimientos de nuevas formas de energía, como la electricidad y el petróleo” (Bilbao, L., Lanza, 2009, p.168).

Ahora bien, en el campo del trabajo, el avance tecnológico de la época permitió que las empresas experimentaran un incremento de la productividad lo que llevó a la creación de nuevas plazas de trabajo a tal dimensión que, la American Federation of Labor en su IV Congreso llevado a cabo en 1884 en la ciudad de Chicago, en su famosa Ley Ingersoll, promulgó como obligatoriedad que desde el 1 de mayo de 1886 la jornada laboral para los trabajadores será de 8 horas; en consecuencia, se puede determinar que en la segunda revolución industrial se produjo un gran desarrollo y posicionamiento de las empresas como la clase dominante, exigiendo la creación de nuevas leyes laborales; o, reformando aquellas existentes, en las que se establecieron derechos y garantías específicas a los obreros y trabajadores.

Ante los nuevos desarrollos tecnológicos experimentados, aparece la Tercera Revolución Industrial entre los años de 1960 al 2016 que se la denominó como la revolución “científico-tecnológica o de la automatización”, destacándose de las revoluciones que la precedieron por una generación abrumadora de la tecnología de comunicaciones, nuevas fuentes de energía renovable y especialmente, la aparición del internet.

En el desarrollo de esta revolución, se pueden establecer algunas características importantes que le otorgan atributos superiores a las revoluciones anteriores, como el desarrollo significativo de generación y almacenamiento de energía renovable; y, la creación de una red inteligente de distribución de la electricidad; del mismo modo, el autor Roel establece que el proceso de

desarrollo de la tecnología, en esta era, experimenta innovaciones significativas en diversas áreas tecnológicas, entre las que se destacan: “el procesamiento, almacenamiento y manejo de las informaciones por los medios computarizados; el desarrollo incrementado de los medios de comunicación; nuevos y poderosos medios de transporte; nuevas fuentes energéticas; y, revolucionarios cambios en la producción agropecuaria, entre otros” (Roel, 1998, p.41).

En cuanto al trabajo, la tercera revolución industrial, marca ya una renovada visión de protección a la clase trabajadora exponiendo entre sus principales demandas el trabajo estable, remunerado y que requiera un nivel específico de especialización como respuesta a los nuevos requerimientos del siglo XX.

Aspectos como la cooperación técnica y de investigación, fundamentalmente en el ámbito del empleo, condiciones de trabajo y formación profesional, constituyen una de las principales ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT, tal es así que en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento establece la prioridad de prestar atención a la creación de empleo y al desempleo (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

Para Goos (2013), el mercado laboral se ha visto profundamente modificado debido a cambios estructurales a partir del año 1980, específicamente menciona “... en la actualidad, muchos ingenieros se dedican a diseñar códigos de programas informáticos o productos nuevos desde sus escritorios; la producción orientada al mercado ha aumentado la necesidad de una mejor gestión de la demanda y la introducción de métodos de trabajo de alto rendimiento, ha aumentado la demanda de directores de recursos humanos” (Goos, 2013, p.30); considerando lo señalado, efectivamente nos encontramos ante una nueva visión y enfoque del trabajo, así como también, a nuevos retos en cuanto a la gestión y estrategia empresarial influenciada por la digitalización y automatización que se estima provocaran la sustitución de labores rutinarias realizadas por el talento humano a cambio de programas y procesos productivos automatizados mucho más efectivos, veloces y rentables.

De los antecedentes expuestos, se puede determinar que la Primera y Segunda Revolución Industrial marcaron verdaderos avances económicos, productivos y sociales, así como el desarrollo de nuevas habilidades y especializaciones del talento humano; sin embargo, es preciso resaltar el aporte de la Tercera Gran Revolución Industrial, donde se marca un profundo impacto



tecnológico que impulsó un avance sin precedentes en cuanto al desarrollo productivo en todo el planeta. A esto se puede sumar que “cada idea en el transcurso de la historia ha traído aparejadas transformaciones en la organización laboral. Nuevos empleos sustituyen viejas costumbres en un avance tecnológico lineal e imparable cuyo afán de incremento de capital hace un sinsentido su detención” (Arencibia et al., 2020, p.96). Las nuevas formas de empleo representan un verdadero reto a futuro, ya que su efectiva aplicación y normalización rompe con todo estereotipo laboral predefinido, tanto en la costumbre como en las leyes.

#### **Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0**

La Cuarta Revolución Industrial se produce a raíz del desarrollo de la automatización, digitalización, inteligencia artificial, e incluso robótica; esta genera un profundo impacto no solo en el ámbito empresarial, sino en la vida cotidiana, esto considerando que el avance tecnológico y de conectividad alcanza dimensiones extraordinarias que influyen en las actividades en todos los niveles y campos de desarrollo.

Ante este abrumador avance tecnológico se han reconocido tres características fundamentales que permiten comprender por qué la transformación que se experimenta en la actualidad, representa una nueva revolución industrial y no solo una extensión de la tercera revolución: 1) la velocidad a la que se están realizando los cambios; 2) su alcance tecnológico, social y humano; y, 3) el número de sistemas impactados e interconectados (Sanchez, 2018, p.3).

Precisamente, en este vertiginoso avance, sin precedentes, de la tecnología, digitalización, automatización, etc., es donde se destaca como máximo exponente la Industria 4.0 reconocida como una tecnología a gran escala en cuanto a desarrollo y aplicación y una manera moderna y viable para atender las demandas del mundo globalizado.

La Industria 4.0 constituye una propuesta tecnológica que se origina en Alemania, como un mecanismo para aprovechar el potencial investigativo e innovador en la producción y gestión de procesos industriales complejos, en cuyo desarrollo este país se enmarca como una de las grandes potencias mundiales en cuanto a sistemas industriales competitivos y la fabricación de equipos del más alto nivel (Kagermann et al., 2013, p.5).

En el presente, todos los elementos que caracterizan la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0, también ponen de manifiesto nuevos escenarios en lo que respecta al ámbito laboral en el mundo, demandando procesos de mejora y transformación significativos que deben ser

incorporados de manera acelerada, lo que conlleva un beneficio sustancial a aquellos países con la capacidad para innovarse y readaptarse a este nuevo contexto social, económico, productivo y político.

Ante los desafíos y retos que presenta la Industria 4.0 se pronostica ventajas y desventajas atribuidas al ámbito del trabajo, es así que el Foro Económico Mundial, reunido en Davos en el año 2016, respecto de las particularidades de la Cuarta Revolución Industrial mencionó que:

La llamada cuarta revolución industrial podría afectar a 7.1 millones de trabajadores entre los años 2015 y 2020, debido a la automatización de tareas y la desaparición de intermediarios. En este tiempo, también se creará nuevo empleo: unos 2.1 millones de puestos de trabajo, la mayoría relacionados con las nuevas capacidades y habilidades digitales (ingenieros, informáticos y matemáticos) (Pérez, 2016, p.18).

Las ventajas que brinda la Industria 4.0, llevan implícita la aparición de nuevas formas de empleo en las que se prioriza como elemento fundamental el “trabajo decente” que garantice que las oportunidades de trabajo se lleve a cabo en consonancia con el desarrollo sostenible que debe propender una nación; en este sentido, la Comisión Económica para América Latina CEPAL, en un trabajo conjunto con la Organización Internacional del Trabajo OIT en el año 2019, establecen una estrecha relación entre el trabajo decente y las nuevas tecnologías disponibles para su aprovechamiento en el trabajo, es así que concluyen que:

Las plataformas digitales crean nuevas oportunidades laborales tanto a nivel local como en mercados digitales globales. Sin embargo, en muchos casos, las nuevas formas de trabajo se desarrollan fuera de las regulaciones existentes, de manera que estos trabajadores no gozan de los derechos laborales y sociales establecidos por la legislación correspondiente. Un elemento clave, al respecto, es la duda sobre si estas nuevas formas de trabajo representan una nueva modalidad de empleo asalariado, si corresponden a un trabajo independiente o si debería ajustarse el marco normativo, ya que ni las normas que se refieren al empleo asalariado ni las correspondientes al trabajo por cuenta propia, reflejan adecuadamente las características de estos trabajos (CEPAL & OIT, 2019, p.5).

Son estas preocupaciones de los Organismos Internacionales aquellas que aquejan la realidad ecuatoriana, en donde es posible que el impacto del desarrollo tecnológico de lugar al desplazamiento de la mano de obra para dar origen a nuevos tipos de empleo que surgen en esta

nueva era como producto de las demandas, cada vez más exigentes, del mundo del trabajo y la relación con los empleadores; es por ello que, el papel que juegan las organizaciones gubernamentales y empresas privadas es fundamental; las primeras al afrontar el reto de regular y normar con políticas laborales justas, viables y garantistas; y, las segundas en implementar la nueva tecnología disponible para asegurar que las oportunidades de trabajo se enmarquen dentro de los principios del trabajo decente y garantizar los derechos, seguridad y beneficios de sus trabajadores.

### **Principios constitucionales que amparan los derechos laborales en el Ecuador**

Con el afán de establecer la importancia de los preceptos constitucionales en las relaciones laborales que permita desembocar en una reflexión real de las condiciones actuales de trabajo y su regulación normativa en el Ecuador, es trascendental partir de un acercamiento a los derechos garantizados en la Constitución de la República en lo que respecta al trabajo.

Es importante establecer que el Derecho Laboral desde todos los tiempos, surge como una necesidad imperante de protección de los derechos de los trabajadores frente a los empleadores, lo que dio origen a que las organizaciones y movimientos de trabajadores en el mundo, exijan la incorporación de condiciones e instituciones que atiendan sus demandas y pretensiones como un mecanismo para regular de manera justa una relación que se ha caracterizado por la desigualdad socioeconómica entre sus principales actores: empleador y trabajador.

Históricamente la norma jurídica que regula las relaciones laborales ecuatorianas en el ámbito privado es el Código del Trabajo, iniciándose en el gobierno del Dr. Isidro Ayora, con la promulgación, en el año 1928, de una serie de leyes proteccionistas entre las que se destacan la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, Ley de Desahucio del Trabajo, Jornada de Trabajo y Descansos Obligatorios; más adelante, en el año 1929 se incorporó en la Constitución Ecuatoriana los “derechos laborales”, ubicando a estos dentro del rango constitucional; no obstante, transcurrieron varios años para que el Ecuador cuente con un cuerpo normativo apropiado y consecuente. (Alvarado & Tapia, 2015)

El Derecho Laboral o derecho del trabajo se considera como una de las principales ramas del Derecho, la cual ha sido objeto de múltiples codificaciones hasta la actualidad, dando lugar a que hoy por hoy continúen expidiéndose e incorporándose gradualmente reformas e incluso nuevas leyes enfocadas al ámbito laboral.

De manera cronológica se presenta la evolución y desarrollo del Derecho Laboral en el Ecuador hasta la actualidad:

- La primera ley laboral data del año 1903 que estableció la jornada laboral máxima de ocho horas de trabajo diarias y seis días por semana;
- La segunda ley hizo su aparición en el año 1921 y regula las indemnizaciones por accidentes de trabajo;
- En 1927 se promulgó la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo;
- En 1928 se expidió la Ley de Contrato Individual de Trabajo; y,
- En el año 1938 se expidió por primera vez el Código del Trabajo.

Por lo señalado, se observa que las diferentes constituciones ecuatorianas han incorporado normas encaminadas al fomento de diversos mecanismos para garantizar la dignidad de los trabajadores y la apropiada redistribución de la riqueza, elementos esenciales del derecho del trabajo; tal es así que, el artículo 11 de la Constitución del Ecuador contiene nueve principios de los cuales es pertinente destacar el numeral 2) que establece que: “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”, este precepto deja en evidencia la necesidad de actuar diligentemente sobre la situación de desigualdad económica y social que caracteriza la realidad en el país.

Ahora bien, en el mismo enfoque conviene puntualizar que, la Constitución de la República 2008 establece los derechos fundamentales enfocados al ámbito del trabajo; la seguridad social; formas y libertad de trabajo; y, principios fundamentales que orientan su actuar; es así que, a continuación, se señalan estos:

## **Sección octava**

### **Trabajo y seguridad social**

**Art. 33.** - El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal 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 escogido o aceptado.

**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

### **Capítulo sexto Derechos de Libertad**

16. El derecho a la libertad de contratación.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

### **Sección tercera**

#### **Formas de trabajo y su retribución**

**Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

**Art. 326. -** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

Del mismo modo, garantiza la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.



16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, solo habrá contratación colectiva para el sector privado.

**Art. 327.-** La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

**Art. 328.-** La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

**Art. 329.-** Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

**Art. 330.-** Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

**Art. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

**Art. 332.-** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

**Art. 333.-** Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley. (Nacional, 2008)

La aplicación de los derechos fundamentales señalados, llevan implícito una nueva visión del derecho laboral, que tiene por finalidad colocar a los trabajadores en una posición preferencial en la que, las garantías establecidas en la Constitución se convierten en una protección reforzada contra el poderío de los empleadores.

En definitiva, se puede establecer, sin duda alguna, que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que emanan de la carta magna, constituyen la base en donde se deben construir las sociedades justas y equitativas; forman parte integrante de un círculo virtuoso para el desarrollo de un diálogo social eficaz, mejores condiciones para los trabajadores; y, por supuesto, más y mejores empleos y protección social.

### **El Desarrollo tecnológico y su incidencia en el mercado laboral ecuatoriano**

A nivel mundial, como se ha venido demostrando, la incorporación y desarrollo de la tecnología y digitalización marcan una nueva era de desarrollo y costumbres laborales en las que resulta imperante una readaptación y nuevos modelos y formas para fomentar una relación positiva entre sus principales actores.

Considerando el panorama actual, Thomson (2015) menciona que:

A pesar de la posibilidad de elegir dónde y cuándo queremos trabajar, seguimos siendo esclavos de las rutinas establecidas por generaciones anteriores de trabajadores. Para la mayoría, la “norma” sigue siendo tener un empleo fijo en un emplazamiento fijo y con un horario presencial fijo. A cambio de que acudan a su puesto de trabajo y realicen las tareas que tienen asignadas, las personas perciben un salario, disfrutan de una serie de prestaciones sociales y de cierto grado de seguridad económica. Pero este modelo cada vez es más visto como poco productivo, escasamente satisfactorio para el empleado y nada eficaz para el empresario.

Hoy tenemos una generación de jóvenes que se incorporan al mundo laboral y que no han conocido un mundo sin internet. Dan por sentado que podrán comunicarse con sus colegas allá donde estén y en el momento que quieran. No entienden los límites tradicionalmente establecidos entre vida privada y laboral, ni la necesidad de estar atado a un despacho para poder trabajar. Cuestionan la cultura de las largas jornadas y el modelo laboral del “presencialismo”, heredado de las generaciones precedentes. Además, valoran su libertad personal, por lo que esperan tener poder de decisión sobre la prevalencia que debe tener el trabajo en sus vidas. (p.250)

Esta actualizada visión del empleo y trabajo deja de lado el concepto preconcebido de lo que representa un trabajo estable; es decir, que cubra los beneficios sociales y al que tenga que acudir diariamente y en el que se refuerza la relación directa de subordinación enmarcándose de esta manera en el “empleo típico”, en donde la clase dominante (empleadores) otorgan a sus trabajadores un sentido de protección y beneficios a cambio del aprovechamiento del talento y especialización de éstos que aporte al incremento productivo y económico.

En contradicción a las formas típicas de empleo, la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. (2016), establece ya nuevas “Formas Atípicas de Empleo”, entre las que se consideran: “el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial y a pedido; la relación de trabajo multipartita; y, el empleo encubierto/por cuenta propia económicamente dependiente” (p.3); no obstante, también estas

formas atípicas de empleo, se han visto transformadas en revolucionarias nuevas formas de empleo, precisamente en busca de adaptarse al nuevo mundo digitalizado.

De esta forma, nuevamente en el año 2019, la O.I.T. señala que: “Las transformaciones en el mundo del trabajo que repercuten en la utilización del empleo atípico, incluyen los cambios en la estructura de las economías, con el paso de la agricultura y la industria a los servicios, el aumento de la presión generada por la globalización, los avances tecnológicos y los consiguientes cambios en las estrategias organizativas de las empresas” (p.4); en consecuencia, se puede asegurar que son invaluable los beneficios que aporta la cuarta revolución industrial y la Industria 4.0 en el mercado laboral, generando oportunidades y la coyuntura para la elaboración e implementación de estrategias y políticas públicas que respondan de manera efectiva a las nuevas exigencias del mundo del trabajo.

Al respecto, resulta importante señalar que, la urgencia de alinearse a los nuevos desafíos del mundo globalizado, en el ámbito laboral, se incluye en la Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS; a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2015), el Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, que busca principalmente:

...estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.

En el contexto ecuatoriano, este ODS constituye, de igual forma, un gran reto para su cumplimiento; y es aquí en donde el rol de las empresas en la generación de nuevas y mejores oportunidades se vuelve cada vez más indispensable, promoviendo el trabajo decente y garantizando los derechos laborales en beneficio de los intereses personales y profesionales de sus empleados y trabajadores.

En el análisis de las características y desafíos que afronta actualmente el mercado laboral en Ecuador, Tapia (2021) establece que: “desde el punto de vista empresarial, laboral, científico y jurídico, nuevas modalidades de empleo, especialmente amparadas bajo el argumento de la “flexibilidad” se presentan como un factor de competitividad empresarial” (p.236); bajo este

criterio, la autora establece tres modalidades de empleo relevantes que se adaptan al ámbito laboral ecuatoriano; es así que se mencionan:

- Empleo no rutinario: con un sentido de implicación humana notable; en esta modalidad de empleo, se debe promover e incentivar la especialización y capacitación del talento humano en ámbitos estratégicos de la empresa que aseguren su productividad y competitividad.
- Empleo flexible: que es aquel que hoy se ajusta mejor a las nuevas exigencias. Esta modalidad de trabajo flexible, presenta algunos enfoques que deben ser considerados desde el punto de vista jurídico y de políticas públicas, ya que si se toma en cuenta al trabajo típico, dependiente, presencial, como la base de una relación laboral estable, asalariada y de beneficios sociales, sin duda alguna, la aplicación del trabajo flexible, implicará una serie de cambios profundos en los que debe intervenir primordialmente el Estado, con la promulgación de políticas públicas, que respondan a las necesidades de regular la normativa legal laboral, con la finalidad de mantener inalienables los derechos de los trabajadores a fin de precautelar el trabajo decente y la seguridad laboral.
- Empleo inteligente o Trabajo inteligente: derivado del desarrollo de las plataformas digitales. A esta modalidad de empleo se la puede denominar el “empleo del futuro”, considerando que se espera que se expanda a gran velocidad siempre que las organizaciones y empresas se encuentren lo suficientemente preparadas para depositar toda la confianza sobre su productividad en sus colaboradores. (Tapia. 2021. p.246-247)

En el mismo sentido, Duran y Lalaguna (2020), expone que: “la innovación, las nuevas tecnologías y las actividades productivas reclaman nuevas formas de afrontar y definir el mercado de trabajo, lo que reclama también productividad, acompañada de la creación de trabajo decente y fundamentalmente la promoción del acceso al trabajo para mujeres y hombres, incluyendo también a las personas jóvenes y a las personas con discapacidad, protegiendo un salario idéntico para trabajos de igual valor” (p.26).

Pues bien, de todo lo señalado, enfocando las posturas de las autoras que preceden, en el Ecuador el empleo flexible y el empleo o trabajo inteligente se configuran como un campo que requiere atención y regularización inmediata, particularmente en lo correspondiente al trabajo flexible, mismo que ya experimenta el país al amparo de normativa laboral vigente que conviene ser



reestructurada a fin de que cubra todos los aspectos relacionados con sus particularidades; del mismo modo, en cuanto al empleo o trabajo inteligente este evidentemente constituye un ámbito desconocido que requiere de un análisis minucioso y profundo respecto de sus características y una posible reestructuración del mercado laboral nacional y normativa jurídica que lo rige.

Si es bien conocido que, la crisis sanitaria atravesada desde inicios del año 2020 a causa de la covid-19, impulsó de manera acelerada la nueva visión del empleo; en la normativa jurídica nacional ya se estableció previamente la adopción y regularización de uno de los primeros exponentes del avance tecnológico aplicado al mundo del trabajo, este es el “Teletrabajo”; mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 de 4 de agosto de 2016 que reguló las relaciones de trabajo que no se encontraban establecidas en el Código del Trabajo. Más adelante, el mencionado Acuerdo, fue reformado a través de un nuevo Acuerdo Ministerial AM-MDT-2018-001 de 1 de enero de 2018, en donde se promulgó la norma técnica que regula el teletrabajo en el sector público; y, en donde se estableció como preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo a las: “mujeres embarazadas; mujeres en período de lactancia; personas con discapacidad; personas con enfermedades catastróficas; y adultos mayores” (Art. 1)

Estas primeras manifestaciones en la normativa legal ecuatoriana, considerando el desarrollo tecnológico como un aspecto presente y significativo en el campo laboral, ya implican un avance importante para aprovechar las ventajas que lleva consigo esta nueva era de la tecnología y la digitalización.

En junio de 2020, las regulaciones legales laborales van más allá, con la publicación en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19; en donde principalmente, en sus Disposiciones Reformatorias, incluye un nuevo artículo innumerado a incluirse en el Código del trabajo, el que establece:

Art. (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

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.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.

El teletrabajo al incluirse en el Código de Trabajo ecuatoriano, genera algunas expectativas en la relación laboral, sin perder de vista los intereses y bienestar de empleadores y trabajadores; es así que Alvarado y Tapia (2020), señalaron que:

“Por su parte los trabajadores tienen la expectativa de tener un trabajo digno, seguro, estable, que le posibilite armonizar su vida familiar y laboral, que le faciliten las herramientas y equipo de trabajo, que le entrenen y capaciten para desarrollarse en el futuro y mejorar la calidad de vida. Mientras que los empleadores buscan seguridad jurídica, competitividad, flexibilidad, productividad, confianza, trabajadores calificados y resultados favorables de su inversión” (p.98) Posteriormente, en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 426 de 7 de abril de 2021, el Ministerio del Trabajo a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081, expide las “Directrices para la aplicación del Teletrabajo Emergente durante la declaratoria de Emergencia Sanitaria”, en el cual se plantea como principal objetivo:

**Art. 1.-** Del objeto. - ...viabilizar y regular la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19) y/o mientras el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional así lo resuelva. (p.5)

Actualmente, la promulgación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 de 14 de septiembre de 2020, expide las “Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19”, en cuyo texto se plasman disposiciones relevantes en cuanto a las condiciones en las que debe adoptarse el teletrabajo y el derecho a la desconexión, es así que puntualmente determina:

**Art. 3.-** Del teletrabajo. - El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo.

El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador.

Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo.

**Art. 5.-** Del derecho a la desconexión. - 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 y 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. Considerando la normativa legal laboral expedida en el Ecuador, se concluye de manera inequívoca el rol preponderante del Estado, el sector empresarial y comunidad en general; promover una transición efectiva, oportuna y pertinente, de un mundo laboral típico a uno enfocado y aplicado a la tecnología y digitalización en el cual, la confianza y tiempo de empleadores y trabajadores marquen un verdadero hito en las relaciones laborales es urgente ya que, el trabajo de hoy y el futuro precisa de resultados productivos y rápidos en donde las prácticas laborales típicas se limitan a formas obsoletas de empleo.

Sin embargo, aún con la promulgación de políticas y normativas expedidas por el Estado y las Instituciones reguladoras del trabajo, en el caso del teletrabajo, existe mucho camino por recorrer aún en lo que respecta a aquellas nuevas modalidades de empleo que emergen en el país, mismas que se desarrollan fundamentalmente a través de las plataformas digitales y que no forman parte, o no han sido identificadas apropiadamente para ser incluidas y reguladas en la normativa laboral ecuatoriana; es en esta realidad en la que claramente se vislumbra el desarrollo paulatino del

“trabajo inteligente” al cual el país debe adaptarse eficazmente y de manera oportuna y pertinente a través de una normativa legal laboral sostenible.

Hoy, el ámbito del trabajo inteligente requiere una reestructuración de la normativa laboral que rige el país, tanto en el sector público como en el privado, esto tomando en cuenta que las estrategias organizacionales caracterizadas por directivos que transmiten órdenes y empleados y trabajadores que deben cumplirlas, en la actualidad, representa una modalidad típica de trabajo poco atractiva y rentable debido al desarrollo cada vez más acelerado de la tecnología; el mercado laboral ahora y para el futuro exige un cambio de cultura organizacional olvidando la mentalidad de mando y control ejercida por éstas y apostando por el liderazgo y confianza en que sus trabajadores desarrollarán las actividades laborales de manera responsable, esto con miras a implementar una estructura organizacional sostenible y futurista. Es en este escenario en donde la legislación laboral ecuatoriana debe propender a regular todos aquellos temas importantes y decisivos en lo que respecta a la protección y derechos de los trabajadores, ya que a las puertas de este nuevo mundo laboral el principal protagonista es el trabajador que gracias al desarrollo tecnológico sus habilidades y talentos podrán ser aprovechados, a la vez que, de manera responsable cumplirá con las labores productivas encomendadas en una relación de trabajo inteligente.

Una vez más, la Declaración OIT del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019) sostiene que “...tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, la OIT debe orientar sus esfuerzos a asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental” (p.2); precisamente esta manifestación invita a ocuparse de todos los elementos relacionados con la readaptación de la relación laboral en los nuevos contextos de la tecnología y la digitalización.

Probablemente en el caso ecuatoriano la mano de obra se verá reemplazada por procesos tecnológicos y digitalizados, provocando la desocupación y el subempleo particularmente en tareas rutinarias y repetitivas; no obstante, también se advierte el nacimiento de nuevos tipos de empleo basados en la especialización y capacitación de los trabajadores; y, es aquí en donde las tácticas empresariales y organizacionales se ponen a prueba para diseñar nuevos puestos de trabajo que garanticen una transición exitosa, rescatando y preservando la dignidad de los trabajadores y una readaptación personal y profesional; es este el momento propicio para implementar y regular tareas laborales innovadoras que contribuyan y fomenten la

especialización de una nueva generación de talento humano, en donde la educación, capacitación y especialización constituyen los objetivos principales para la inserción a un mundo laboral globalizado.

Constituye imperante la promulgación de políticas públicas pertinentes y aplicables a este nuevo contexto de trabajo inteligente que mitiguen el impacto en el proceso de adaptabilidad lo que permitirá establecer una renaciente relación continua, sistémica y progresiva de las actividades laborales en la que los derechos y garantías de los trabajadores sean ratificados y reforzados mediante la creación de nuevas oportunidades en un entorno laboral saludable e inclusivo.

El gran reto tecnológico aplicado al mundo laboral exhorta a los gobiernos y particularmente al ecuatoriano, a enfocarse en una modernización y reestructuración de la normativa legal laboral vigente, considerando principalmente al desarrollo tecnológico como uno de los principales protagonistas en la transición de una modalidad típica de trabajo hacia nuevas modalidades de empleo inteligente con grandes oportunidades y retos para las nuevas generaciones de talento humano que se incorporan al mercado laboral con una nueva visión y expectativas de una moderna relación laboral confiable, garantista y sostenible.

En fin, el desafío de aprovechar el desarrollo de la tecnología y la digitalización en el mercado laboral ecuatoriano incluye al Estado, gobierno, instituciones públicas, empresas privadas, trabajadores y comunidad en general, lo que provocará una nueva visión de lo que constituye la Industria 4.0 y por lo tanto una reestructuración efectiva de las políticas existentes de empleo, trabajo digno, seguridad social, inclusión y educación.

## **Conclusiones**

La Industria 4.0 exige un cambio de paradigma en cuanto a las nuevas formas de empleo en el mudo, constituye un reto y una oportunidad única para el Ecuador identificar, definir y regular un nuevo escenario del mercado laboral fomentando principalmente el trabajo decente, la inclusión, justicia, seguridad y ratificando los derechos y garantías de los trabajadores a fin de asegurar una incorporación sostenible en una nueva era del trabajo inteligente.

Es decisivo elaborar y promover una adecuada y eficaz regularización de la normativa jurídica laboral, tanto en el ámbito público como en el privado, con el objetivo de ratificar los derechos,



garantías, dignidad y oportunidades de los trabajadores en nuevas condiciones y exigencias laborales, promoviendo un ambiente laboral acorde y saludable.

Impulsar y fomentar el diálogo entre los principales actores y generadores de políticas públicas es indispensable en la transición hacia un nuevo y moderno mercado laboral inteligente que conlleve a desarrollar una nueva visión del futuro del trabajo, en donde el fortalecimiento y supervisión de las Instituciones reguladoras de trabajo proyecten su accionar y gestión hacia la protección jurídica de los derechos fundamentales, garantías, beneficios sociales y seguridad de los trabajadores.

Es una responsabilidad del Estado, organizaciones públicas y privadas garantizar el pleno empleo en la nueva era del trabajo inteligente, a través de la implementación de políticas de empleo que se adapten a los nuevos retos del mercado laboral global, sin perder de vista la importancia de fortalecer en todo este proceso los principios fundamentales de privacidad, inclusión e integridad. Exhortar al sector privado a la cooperación e implementación de ambientes saludables de trabajo en todos los niveles a través de una relación armónica con las asociaciones de trabajadores es esencial, lo que permitirá que la identificación de oportunidades de trabajo constituya el elemento determinante para que los trabajadores adquieran mejores condiciones de vida.

Finalmente, es responsabilidad de toda la sociedad modernizarse y transformarse a la par con el desarrollo tecnológico lo que permitirá que las oportunidades se encuentren al alcance de todos en esta era renovada del empleo.

## Referencias

1. Abreu, J. L. (2012). Hipótesis, Método Y Diseño De Investigación. Daena: International Journal of Good Conscience, 7(2), 187–197. [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
2. Acuerdo Ministerial No. AM-MDT-2018-001. Norma técnica para regular el Teletrabajo en el sector público. Ministerio del Trabajo.
3. Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Normas que regulan el Teletrabajo en el sector privado. Ministerio del Trabajo.
4. Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181. Directrices para la aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establece en la Ley Orgánica de

- Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Ministerio del Trabajo.
5. Alvarado, T. & Tapia, L. (2020). Derecho Laboral Ecuatoriano. Universidad Técnica Particular de Loja.
  6. Alvarado, T., & Tapia, L. (2015, September 8). Legislación Laboral Y Social. Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas Sección Derecho Privado. <https://idoc.pub/documents/legislacion-laboral-y-social-wl1px5jodjllj>
  7. Arencibia, F., Peña, B., & Pardo, A. (2020). El Falso Conteo De Las Revoluciones Industriales: De La 1 A La 5. Productividad Y Mano De Obra. Fin Del Paradigma, Comienzo De La Ética. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 11(1), 95–106.
  8. Bilbao, L., Lanza, R. (2009). Teoría Prácticas Material estadístico y gráfico Lecturas. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3016.0089>
  9. Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. *Investigación Educativa*, 1(ISBN: 978-84-7112-480-7), 324p.
  10. CEPAL, & OIT. (2019). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL), 20, 46. Conferencia Internacional del Trabajo, 108 reunión. Ginebra.
  11. Díaz Barrado, C. M., Durán y Lalaguna, P., Morán Blanco, S., Verdiales López, D. M., Urbaneja Cillán, J., San Martín Mazzucconi, C., & Rodríguez Barrigón, J. M. (2020). ODS 8. El trabajo decente y las aportaciones de la comunidad internacional. el Futuro del Trabajo. formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro. futuro. Recuperado de <https://www.bbvaopenmind.com/articulo/nuevas->
  12. Goos, M. (2013). Cómo está cambiando el mundo del trabajo: análisis de los datos.
  13. H. Congreso Nacional de la República del Ecuador (2005). Código del Trabajo. Suplemento del Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005. Quito: última modificación: 26 de junio de 2019.

14. Kagermann, H., Wahlster, W., & Helbig, J. (2013). Securing the future of German manufacturing industry: Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. Final Report of the Industrie 4.0 Working Group, April, 1–84.
15. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. Asamblea Nacional del Ecuador. Suplemento del Registro Oficial No. 229 de lunes 22 de junio de 2020.
16. Lopera Echavarría, J. D., Ramírez Gómez, C. A., Zuluaga Aristizábal, M. U., & Ortiz Vanegas, J. (2010). El método analítico como método natural. 25, 2007–2009.
17. Montaner, Y. S. (1887). Diccionario Enciclopédico Hispanoamericano. Tomo VIII, Asiento Escultura.  
[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0,5&q=MONTANER,+Y.+S.+\(1887\).+Diccionario+Enciclopédico+Hispanoamericano.+Tomo+VIII,+asiento+escultura,+pág,+687.&btnG&pli=1](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&q=MONTANER,+Y.+S.+(1887).+Diccionario+Enciclopédico+Hispanoamericano.+Tomo+VIII,+asiento+escultura,+pág,+687.&btnG&pli=1)
18. Nacional, A. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Constitución Del Ecuador, 132.
19. Oficina Internacional del Trabajo. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns),
20. OIT. (2019). Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo.
21. OIT. (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.
22. Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (DECLARATION). <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
23. Pérez, M. J. (2016). Davos Y La Cuarta. Nueva Revista, 14–22.
24. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>
25. Roel, V. (1998). La tercera revolución industrial y la era del conocimiento - Virgilio Roel Pineda - Google Libros. <https://books.google.com.mx/books?id=o9j37L4->

IEsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\_ge\_summary\_r&cad=0#v=onepage  
&q&f=false

26. Sanchez, G. B. (2018). Las primeras cinco revoluciones industriales. Cienciorama., 1–6.
27. Schwab, klaus. (2016). La Cuarta Revolución Industrial. World Econmic Forum, p.2.
28. Tapia, L. (2021). La cuarta revolución industrial y las nuevas formas de empleo. Libro de Acta de Memorias del Congrego Internacional de Cienencias Jurídicas, Sociales y Políticas. Universidad Técnica Particular de Loja. EDILOJA Cia. Ltda.
29. Thomson, P. (2015). Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro. Recuperado de [https://www. bbvaopenmind. com/articulo/nuevas-formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro](https://www.bbvaopenmind.com/articulo/nuevas-formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro).

© 2021 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons  
Atribución-NoComercial-CompartirIguual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).