

El derecho al trabajo en el Ecuador: Evolución histórica, precarización contemporánea y protección de grupos vulnerable.

The right to work in Ecuador: Historical evolution, contemporary precarity and protection of vulnerable groups.

Mgs. Gabriel Francisco García Gutiérrez ^{1*}, Mgs. Pedro Alexander Avilés Almeida ²

1* Magister en Educación Superior. Universidad Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Email: gabriel.garciag@ug.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4005-209X>

2. Magister en Educación Superior. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Email: pedro.avilesal@ug.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5207-2645>

Destinatario: gabriel.garciag@ug.edu.ec

Recibido: 25/julio/2024

Aceptado: 28/agosto/2024

Publicado: 30/septiembre/2024

Como citar: García Gutiérrez, G. F., & Avilés Almeida, P. A. (2024). El derecho al trabajo en el Ecuador: Evolución histórica, precarización contemporánea y protección de grupos vulnerable. E-IDEA 4.0 Revista Multidisciplinar, 6(20), 2-13. <https://doi.org/10.53734/mj.vol6.id332>

Resumen: El presente artículo científico analiza la situación del derecho al trabajo en el Ecuador, abordando su evolución histórica, los procesos de precarización contemporánea y los mecanismos de protección para grupos vulnerables. A través de una investigación de carácter documental y descriptiva, se examina cómo la legislación ecuatoriana ha transitado desde la época colonial hasta hitos normativos como el Código del Trabajo de 1938 y la constitución de 2008. Se identifican factores críticos que han fomentado la inestabilidad laboral reciente, tales como el impacto de la pandemia del COVID-19, el uso del despido intempestivo y la implantación de la Ley de Apoyo Humanitario. Asimismo, se discute la "uberización" del trabajo y los desafíos que enfrentan grupos prioritarios, incluyendo mujeres en periodo de gestación, inmigrantes y personas con enfermedades catastróficas. Los hallazgos sugieren que, a pesar de existir un marco legal garantista, persisten vacíos normativos y barreras prácticas que vulneran la dignidad y estabilidad de los trabajadores en el contexto de la economía digital y las crisis globales (Guamani Toapanta & Jonathan).

Palabras claves: Derecho laboral, precarización, grupos vulnerables, Ecuador, estabilidad laboral.

Abstract: This scientific article analyzes the state of labor rights in Ecuador, addressing its historical evolution, contemporary processes of precarization, and protection mechanisms for vulnerable groups. Through documentary and descriptive research, it examines how Ecuadorian legislation has evolved from the colonial era to normative milestones such as the 1938 Labor Code and the 2008 Constitution. Critical factors that have fostered recent job insecurity are identified, such as the impact of the COVID-19 pandemic, the use of arbitrary dismissal, and the implementation of the Humanitarian Support Law. The article also discusses the "uberization" of labor and the challenges faced by priority groups, including pregnant women, immigrants, and people with catastrophic illnesses. The findings suggest that, despite the existence of a legal framework that guarantees workers' rights, regulatory gaps and practical barriers persist, undermining their dignity and stability in the context of the digital economy and global crises (Guamani Toapanta & Jonathan).

Keywords: Labor law, precarious employment, vulnerable groups, Ecuador, job security.

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es un pilar fundamental para la dignidad humana y el desarrollo social, evolucionando en el contexto ecuatoriano desde estructuras coloniales de dependencias hasta la consolidación de marcos jurídicos modernos. Históricamente, la real audiencia de quito sentó las bases de las primeras normas laborales, aunque fue con el código del trabajo de 1938 y la Constitución de 2008 que se establecieron hitos significativos en la protección del trabajador, elevando el trabajo a un derecho y deber social protegido por el Estado. Este proceso evolutivo ha sido analizado por Herrera Garcés (2021), quien destaca que las formas iniciales de organización laboral estuvieron marcadas por relaciones de dominación que condicionaron el desarrollo posterior de los derechos laborales en el país.

Sin embargo, el panorama contemporáneo presenta desafíos críticos que amenazan la estabilidad laboral y fomentan la precarización. Fenómenos recientes como la crisis sanitaria del COVID-19 evidenciaron vulnerabilidades en el sistema, donde el uso del despido intempestivo y la aplicación de la ley de Apoyo humanitario permitieron la reducción de jornadas y remuneraciones, afectando la intangibilidad de los derechos de los trabajadores. De acuerdo con Piñas Piñas et al. (2021), durante este periodo se incrementaron significativamente las prácticas de desvinculación laboral, generando inseguridad jurídica y debilitando la protección estatal. A esto se suma la “uberización” del trabajo y el auge de las plataformas digitales, que ofrecen nuevas oportunidades de empleo, pero operan en vacíos legales que a menudo eluden las garantías de seguridad social y protección jurídica tradicional, como lo señala Velásquez-Zambrano (2021).

Adicionalmente, la protección de los grupos vulnerables sigue siendo una tarea pendiente en la legislación ecuatoriana. Sectores de la población como las mujeres embarazadas, los inmigrantes, los trabajadores con enfermedades catastróficas y las víctimas de acoso laboral enfrentan barreras persistentes que van desde la discriminación y la brecha salarial hasta la falta de marcos legales específicos que aseguren su permanencia en el empleo. En este sentido, Montero Bonilla et al. (2022) evidencian que las mujeres en estado de gestación continúan siendo objeto de despidos intempestivos, mientras que Batista Hernández et al. (2023) destacan la insuficiencia de medidas cautelares efectivas para proteger a personas con enfermedades graves. Asimismo, estudios como el de Pincay Durán et al. (2018) muestran la vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes frente a la informalidad y la exclusión del sistema laboral formal.

En concordancia con lo anterior, investigaciones recientes han demostrado que la precarización laboral en Ecuador no solo responde a factores económicos coyunturales, sino también a debilidades estructurales del sistema jurídico y administrativo. Guamani Toapanta (2024) sostiene que, pese a la existencia de un marco constitucional garantista, persisten limitaciones en la aplicación efectiva de la justicia laboral, lo cual genera una brecha entre la norma y la realidad. De igual manera, Pachano Zurita y Molina Torres (2022) identifican que la

discriminación de género continúa siendo un factor determinante en la desigualdad laboral, afectando el acceso, permanencia y condiciones de trabajo de las mujeres.

Por otro lado, el acoso laboral se ha consolidado como una problemática emergente que incide directamente en la estabilidad del trabajador. Arce Torres (2022) señala que esta forma de violencia psicológica no solo deteriora el ambiente laboral, sino que también puede constituirse en una causal indirecta de terminación de la relación laboral, evidenciando la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención y sanción dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Tabla 1

Principales factores de precarización laboral en el Ecuador contemporáneo

Factor	Descripción
Despido intempestivo	Incremento de desvinculaciones sin causa justificada
Uberización del trabajo	Empleo en plataformas digitales sin garantías laborales
Discriminación de género	Brecha salarial y desigualdad en oportunidades laborales
Vulnerabilidad de grupos prioritarios	Falta de protección efectiva para mujeres, enfermos e inmigrantes
Acoso laboral	Violencia psicológica que afecta la estabilidad del trabajador

Finalmente, es importante señalar que la transformación del mundo laboral exige una actualización constante del marco normativo y de las políticas públicas. La adaptación del derecho del trabajo a las nuevas dinámicas económicas, tecnológicas y sociales resulta imprescindible para garantizar condiciones dignas y equitativas para todos los trabajadores. En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar la trayectoria histórica del derecho laboral en Ecuador, identificar las causas de la precarización actual y evaluar la eficacia de los mecanismos de protección para los grupos prioritarios, proponiendo la necesidad de reformas que adapten la justicia laboral a las realidades sociales y tecnológicas del siglo XXI.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo y documental. Para el cumplimiento de los objetivos planteados, se realizó una revisión bibliográfica

sistemática en bases de datos científicos de alto impacto, tales como Google Académico, Dialnet, Scielo y repositorios institucionales de diversas universidades del Ecuador. Este enfoque permitió comprender el fenómeno del derecho al trabajo desde una perspectiva interpretativa, centrada en el análisis de contenidos normativos y académicos, tal como lo plantean Hernández Sampieri et al. (2014), quienes señalan que la investigación cualitativa busca comprender realidades sociales a partir de la interpretación de significados.

La búsqueda se centró en artículos científicos, normativas legales y jurisprudencia publicados principalmente en los últimos diez años utilizando palabras claves como: “derecho laboral Ecuador”, “precarización del trabajo”, “grupos vulnerables” y “Ley de Apoyo humanitario”. Se seleccionaron y analizaron fuentes que permitieron contrastar la evolución histórica del derecho al trabajo con las problemáticas contemporáneas derivadas de la digitalización y las crisis económicas, garantizando así una base teórica sólida para el análisis de la protección de derechos en el país. En este sentido, la revisión documental constituye una técnica fundamental para la recopilación de información secundaria confiable, permitiendo identificar patrones, tendencias y vacíos en la literatura existente (Arias, 2020).

Asimismo, el estudio adoptó un nivel descriptivo, el cual, según Tamayo y Tamayo (2004), se orienta a detallar las características de un fenómeno o situación específica sin manipular variables, lo que resulta pertinente para analizar la evolución normativa y las condiciones actuales del derecho laboral en Ecuador. Este nivel permitió examinar de manera sistemática los cambios legislativos y su impacto en distintos grupos sociales, especialmente aquellos en condición de vulnerabilidad.

Adicionalmente, se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para garantizar la calidad y pertinencia de las fuentes analizadas. Se priorizaron investigaciones publicadas en revistas indexadas, documentos con respaldo institucional y estudios enfocados en el contexto ecuatoriano o latinoamericano. Se excluyeron fuentes sin rigor científico o con información desactualizada. Este procedimiento responde a los lineamientos de la revisión sistemática, que busca minimizar sesgos y fortalecer la validez del análisis (Kitchenham, 2004).

Finalmente, el análisis de la información se realizó mediante la técnica de análisis de contenido, la cual permitió interpretar y categorizar la información recopilada en función de los ejes temáticos del estudio: evolución histórica, precarización laboral y protección de grupos vulnerables. De acuerdo con Bardin (2011), esta técnica facilita la interpretación objetiva y sistemática de los datos cualitativos, contribuyendo a la generación de conclusiones fundamentadas y coherentes con el problema de investigación.

RESULTADOS

Evolución histórica y justicia laboral en el Ecuador

El derecho laboral en el país tiene raíces profundas que se remontan a la Real Audiencia de Quito, donde el trabajo se concebía como una actividad dependiente con reglas incipientes. La consolidación normativa llegó con el Código del trabajo de 1938 y se fortaleció con la Constitución 2008, instrumentos que buscan materializar la estabilidad laboral y la justicia social. Actualmente, el sistema se rige por principios como la buena fe, la gratuidad y la celeridad, aunque persiste el desafío de fortalecer las unidades judiciales para evitar el retaso en los procesos y garantizar que la justicia evolucione junto a las necesidades sociales (Herrera Garcés, 2021).

A partir de estos antecedentes, la evolución del derecho laboral ecuatoriano ha estado marcada por una transición desde modelos de subordinación hacia esquemas de protección de derechos fundamentales. En este proceso, la normativa ha buscado equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, reconociendo la necesidad de garantizar condiciones dignas de empleo. No obstante, como señala Guamani Toapanta (2024), la justicia laboral aún enfrenta limitaciones estructurales que dificultan la aplicación efectiva de los derechos consagrados en la legislación, especialmente en contextos de alta demanda judicial.

En el marco contemporáneo, la justicia laboral se ha visto tensionada por los efectos de las crisis económicas y sanitarias, particularmente durante la pandemia del COVID-19. Durante este periodo, el incremento de conflictos laborales evidenció debilidades en los mecanismos de resolución, así como una sobrecarga en el sistema judicial. Según Piñas Piñas et al. (2021), el aumento del despido intempestivo generó un volumen significativo de litigios, lo que puso en evidencia la necesidad de fortalecer la capacidad institucional para garantizar una respuesta oportuna y eficaz.

Por otro lado, la evolución de la justicia laboral también debe analizarse en función de su capacidad para responder a nuevas formas de trabajo. La digitalización y la denominada “uberización” han introducido dinámicas que escapan a la regulación tradicional, generando vacíos normativos que afectan la protección de los trabajadores. En este sentido, Velásquez-Zambrano (2021) destaca que el sistema jurídico ecuatoriano aún no logra adaptarse plenamente a estas transformaciones, lo que limita el acceso a derechos laborales en entornos digitales.

Finalmente, es importante destacar que la consolidación de una justicia laboral efectiva requiere no solo de un marco normativo robusto, sino también de políticas públicas orientadas a la inclusión y protección de grupos vulnerables. La articulación entre legislación, instituciones y prácticas judiciales resulta clave para garantizar el acceso equitativo a la justicia. En este contexto, diversos estudios coinciden en que la modernización del sistema judicial laboral es un desafío prioritario para el Ecuador, en la medida en que permitirá responder de manera más eficiente a las

demandas sociales y fortalecer la confianza en el Estado de derecho (Batista Hernández et al., 2023).

Tabla 2

Hitos en la evolución del derecho laboral en el Ecuador

Periodo histórico	Características principales
Época colonial	Relaciones laborales de subordinación y explotación
Código del Trabajo (1938)	Formalización de derechos laborales básicos
Constitución (2008)	Reconocimiento del trabajo como derecho y deber social
Etapa contemporánea	Crisis laboral, precarización y aumento de conflictos judiciales
Era digital	Nuevas formas de empleo (plataformas) y vacíos legales

Precarización contemporánea: Crisis sanitaria y “Uberización”

La estabilidad laboral en Ecuador ha sufrido fracturas significativas en años recientes, especialmente durante la pandemia del COVID-19. En este periodo, se registraron abusos relacionados con el despido intempestivo y la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario, la cual permitió la reducción de la jornada, laboral y de la remuneración, vulnerando la intangibilidad de los derechos constitucionales. A esta crisis se suma la “uberización” del trabajo, impulsada por plataforma digitales y el teletrabajo. Esta nueva dinámica ha generado una clasificación ambigua de los trabajadores (como los repartidores), quienes a menudo se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y falta de protección social, lo que exige una actualización urgente de la normativa vigente (Piñas Piñas et al., 2021).

En este contexto, la pandemia no solo evidenció debilidades estructurales del mercado laboral ecuatoriano, sino que también profundizó las desigualdades existentes. Diversos estudios han señalado que la flexibilización laboral implementada durante la emergencia sanitaria permitió a los empleadores adoptar medidas que, si bien buscaban sostener la actividad económica, terminaron afectando derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, Piñas Piñas et al. (2021) destacan que el incremento del despido intempestivo constituyó una de las principales problemáticas, debilitando la estabilidad laboral y generando incertidumbre jurídica.

Por otro lado, la Ley de Apoyo Humanitario introdujo mecanismos excepcionales como la reducción de la jornada y la renegociación de condiciones laborales, los cuales, en la práctica, derivaron en una disminución de ingresos para los trabajadores. Esta situación puso en tensión el principio de intangibilidad de los derechos laborales, generando un debate sobre los límites de la

flexibilización en contextos de crisis. Según Guamani Toapanta (2024), estas medidas evidencian la necesidad de fortalecer el control estatal para evitar abusos y garantizar el equilibrio entre sostenibilidad empresarial y protección laboral.

La expansión de la economía digital ha intensificado aún más la precarización laboral a través del fenómeno conocido como “uberización”. Este modelo se caracteriza por la intermediación de plataformas digitales que vinculan a trabajadores con usuarios, sin reconocer una relación laboral formal. Como señala Velásquez-Zambrano (2021), esta modalidad genera un vacío jurídico, ya que los trabajadores son considerados “independientes”, lo que los excluye de beneficios como seguridad social, estabilidad y protección frente a riesgos laborales.

Finalmente, la convergencia entre crisis sanitaria y transformación digital ha configurado un escenario complejo para el derecho laboral ecuatoriano. La falta de regulación específica para el trabajo en plataformas, sumada a las debilidades institucionales evidenciadas durante la pandemia, pone de manifiesto la urgencia de reformar el marco normativo. En este sentido, diversos autores coinciden en que es indispensable desarrollar políticas públicas que garanticen condiciones laborales dignas en entornos digitales y fortalezcan los mecanismos de protección social, especialmente para los trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad (Batista Hernández et al., 2023).

Protección de grupos vulnerables y desafíos éticos

A pesar del marco legal, ciertos grupos enfrentan barreras críticas para el ejercicio de su derecho al trabajo, lo que evidencia una brecha persistente entre la normativa vigente y su aplicación efectiva. En el contexto ecuatoriano, estas desigualdades se manifiestan de manera diferenciada según condiciones de género, salud, estatus migratorio y entorno laboral, lo cual plantea importantes desafíos éticos y jurídicos para el Estado y la sociedad.

Mujeres

La discriminación de género continúa siendo una problemática estructural en el ámbito laboral ecuatoriano. Las mujeres enfrentan brechas salariales, limitaciones en el acceso a cargos de decisión y, particularmente, situaciones de vulnerabilidad durante el embarazo y la lactancia. En muchos casos, el despido intempestivo se utiliza como mecanismo para desvincular a trabajadoras en estas condiciones, a pesar de la protección constitucional existente. De acuerdo con Pachano Zurita y Molina Torres (2022), esta situación refleja la persistencia de prácticas discriminatorias que afectan la estabilidad laboral femenina. Asimismo, Montero Bonilla et al. (2022) señalan que, aunque existe la figura del despido ineficaz, su aplicación presenta vacíos que requieren reformas en el Código del Trabajo para garantizar una protección real y efectiva.

En términos éticos, esta problemática pone en cuestión el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, evidenciando la necesidad de políticas públicas que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral y sancionen prácticas injustas.

Personas con enfermedades

Las personas que padecen enfermedades catastróficas, raras o terminales enfrentan serias dificultades para mantener su empleo, debido a la falta de un marco legal específico que garantice su estabilidad laboral. En muchos casos, los empleadores optan por la desvinculación ante la disminución de la capacidad productiva del trabajador, lo que vulnera su derecho al trabajo y a la salud. Batista Hernández et al. (2023) destacan que, ante esta situación, los trabajadores deben recurrir a medidas cautelares para proteger sus derechos, lo que evidencia una debilidad estructural en la normativa laboral ecuatoriana.

En el contexto ecuatoriano, esta problemática se agrava por la limitada articulación entre el sistema de salud y el sistema laboral, lo que impide garantizar una protección integral al trabajador enfermo. Según Batista Hernández et al. (2023), la ausencia de normativas específicas genera incertidumbre jurídica tanto para empleadores como para trabajadores, lo que deriva en prácticas discrecionales que afectan la estabilidad laboral. Asimismo, Guamani Toapanta (2024) sostiene que, aunque la Constitución reconoce el derecho al trabajo como un principio fundamental, su aplicación efectiva en casos de enfermedades graves aún presenta vacíos significativos.

Desde una perspectiva comparativa, investigaciones en América Latina evidencian que la falta de protección laboral para personas con enfermedades no es un problema exclusivo del Ecuador, sino una tendencia regional asociada a sistemas laborales rígidos y poco inclusivos. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) señala que los trabajadores con condiciones de salud complejas suelen enfrentar discriminación indirecta, limitaciones en la adaptación del puesto de trabajo y escasas oportunidades de reinserción laboral, lo que incrementa su vulnerabilidad socioeconómica.

Finalmente, desde el enfoque ético y jurídico, resulta imprescindible fortalecer el principio de dignidad humana y no discriminación mediante reformas normativas que garanticen la estabilidad laboral de este grupo prioritario. Esto implica no solo la creación de leyes específicas, sino también la implementación de políticas públicas orientadas a la inclusión laboral, la adaptación de los espacios de trabajo y la sensibilización de los empleadores. Como concluyen Batista Hernández et al. (2023), la protección efectiva de estos trabajadores requiere una intervención integral del Estado que articule mecanismos legales, sociales y sanitarios para asegurar el pleno ejercicio de sus derechos.

Inmigrantes y Refugiados

A pesar de que la legislación ecuatoriana reconoce la igualdad de derechos laborales para todas las personas, los inmigrantes y refugiados enfrentan múltiples barreras para su integración en el mercado laboral. Estas incluyen la estigmatización social, la informalidad y la explotación laboral, lo que limita su acceso a empleos dignos y estables. Según Pincay Durán et al. (2018), esta población suele desempeñarse en sectores informales, sin acceso a seguridad social ni garantías laborales, lo que incrementa su vulnerabilidad.

Además, estudios recientes indican que la falta de políticas públicas efectivas para la inclusión laboral de migrantes profundiza las desigualdades y genera tensiones sociales. En este sentido, resulta fundamental promover estrategias que faciliten su inserción laboral formal, respetando los principios de igualdad y dignidad humana.

Además, desde una perspectiva internacional, se ha evidenciado que la inserción laboral de personas migrantes requiere no solo de marcos normativos inclusivos, sino también de políticas activas de integración socioeconómica. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) sostiene que los Estados deben implementar estrategias orientadas a la regularización laboral, el reconocimiento de competencias y la eliminación de barreras discriminatorias, con el fin de garantizar condiciones de trabajo decente. En el caso ecuatoriano, estas recomendaciones resultan particularmente relevantes, ya que permitirían reducir la informalidad y mejorar la calidad del empleo para esta población. De esta manera, se reafirma la necesidad de fortalecer el rol del Estado en la protección de los derechos laborales de los inmigrantes y refugiados, promoviendo una inclusión efectiva basada en principios de equidad y justicia social.

Acoso Laboral

El acoso laboral ha sido reconocido en Ecuador como un riesgo psicosocial y una causal de terminación de la relación laboral, lo que representa un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, su implementación práctica aún enfrenta desafíos importantes. Arce Torres (2022) señala que el acoso laboral no solo afecta la salud mental y emocional del trabajador, sino que también incide en su desempeño y permanencia en el empleo.

Desde una perspectiva ética, el acoso laboral constituye una violación directa a la dignidad humana, por lo que su prevención y sanción deben ser una prioridad dentro de las organizaciones. Esto implica no solo el fortalecimiento del marco legal, sino también la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.

En este sentido, investigaciones recientes han demostrado que el acoso laboral tiene efectos multidimensionales que trascienden el ámbito individual, impactando también en la productividad organizacional y el clima laboral. De acuerdo con Einarsen et al. (2020), el acoso sistemático genera altos niveles de estrés, ansiedad y desgaste profesional, lo que puede derivar en ausentismo,

rotación laboral y disminución del rendimiento. En el contexto ecuatoriano, estas consecuencias se ven agravadas por la falta de mecanismos efectivos de denuncia y seguimiento, lo que limita la protección real de las víctimas.

Asimismo, desde un enfoque jurídico comparado, autores como ILO (2021) y Salin (2015) destacan que la prevención del acoso laboral requiere la implementación de políticas institucionales claras, protocolos de actuación y procesos de sensibilización dentro de las organizaciones. En Ecuador, aunque existen avances normativos, persiste la necesidad de fortalecer la cultura de denuncia y garantizar la confidencialidad y protección de las víctimas, evitando represalias que perpetúen estas conductas.

Finalmente, es fundamental reconocer que el acoso laboral no solo constituye una problemática legal, sino también un desafío ético y social. La construcción de entornos laborales saludables implica la corresponsabilidad entre el Estado, los empleadores y los trabajadores, promoviendo valores de respeto, inclusión y equidad. En este sentido, la consolidación de políticas públicas integrales permitirá avanzar hacia una protección efectiva de los derechos laborales, en concordancia con los estándares internacionales de trabajo decente.

CONCLUSIONES

La evolución del derecho laboral en Ecuador, desde la época de la real audiencia de Quito hasta la Constitución de 2008, demuestra un esfuerzo constante por dignificar el trabajo humano, aunque persisten desafíos significativos en la celeridad y unificación de las leyes para garantizar un respecto pleno a los trabajadores.

La crisis sanitaria del COVID-19 y la implantación de la Ley de Apoyo Humanitario actuaron como catalizadores de la precarización laboral, permitiendo despidos intempestivos y reducciones salariales que vulneraron la estabilidad y los derechos constitucionales de la clase obrera.

La irrupción de nuevas modalidades laborales, como el teletrabajo y la “uberización” a través de plataformas digitales, ha generado vacíos legales y una clasificación ambigua de los trabajadores (como los repartidores), lo que incrementa su incertidumbre y vulnerabilidad frente al sistema de seguridad social.

A pesar de existir protección constitucional, los grupos vulnerables- incluyendo mujeres embarazadas, inmigrantes, personas con enfermedades catastróficas y víctimas de acoso- continúan enfrentando barreras de discriminación, exclusión y despidos ineficaces que la normativa actual aún no logra resolver de manera integral.

Es imperativo fortalecer la justicia laboral mediante la actualización de las normas para que se adapten a la realidad tecnológica y social contemporánea, asegurando que el crecimiento económico no se logre a costa de la regresión de derechos fundamentales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce Torres, Y. V., (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 5(S1), 307-317. <https://doi.org/10.62452/9xwk7f63>
- Arias, F. G. (2020). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (7.^a ed.). Episteme.
- Bardin, L. (2011). *Análisis de contenido* (3.^a ed.). Akal.
- Batista Hernández, N., Andrade Carrera, A. R., & Leyva Vásquez, M. Y. (2023). Medidas cautelares para proteger el derecho laboral de personas con enfermedades catastróficas, terminales y raras en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Edición especial. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iEspecial.3959>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed.). CRC Press.
- Guamani Toapanta, J. E. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867-6889. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Herrera Garcés, S. (2021). La explotación de las riquezas a través del control de la mano de obra en la Real Audiencia de Quito y evolución del derecho laboral en el Ecuador. *Nueva Época*, (51), 53–70. <https://orcid.org/0000-0002-0788-8175>
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Violence and harassment in the world of work*. <https://www.ilo.org>
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for performing systematic reviews*. Keele University. <https://www.inf.ufsc.br/~aldo.vw/kitchenham.pdf>

- Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. (2022). *Sociedad & Tecnología*, 5, 223-236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Inclusión laboral de personas con enfermedades y discapacidad en América Latina. <https://www.ilo.org>
- Pachano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V., (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 5(1), 188-195. <https://doi.org/10.62452/vak4a177>
- Pincay Durán, A. I., Cañarte Químis, L. T., Pincay Durán, Y. G., & Durán Vera, M. O. (2018). El derecho laboral de los inmigrantes extranjeros que están momentáneamente en el Ecuador. *RECIMUNDO*, 2(3), 578-599. [https://doi.org/10.26820/recimundo/2.\(3\).julio.2018.578-599](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.(3).julio.2018.578-599)
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID-19. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8(SPE3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(1), 69-77. <https://doi.org/10.1111/sjop.12169>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4.ª ed.). Limusa.
- Velásquez-Zambrano, M. T. (2021). Ecuador frente la uberización impuesta por el teletrabajo digital ante el Derecho Laboral. *Dominio De Las Ciencias*, 7(2), 968-984. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1840>