

Maestría en

**DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD
SOCIAL**

**Trabajo de investigación previo a la obtención del título de
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social**

AUTORES:

Arias Mantilla Juan Fernando
Cevallos Rivera Yoshua Gihanne
Dávila Carrera Diana Carolina
Pérez Andrade Melanie Nicole
Vallejo Espinoza Verónica Samantha

TUTORES:

Angel Gillen Pajuelo
Saskya Espín Pozo
Tanya Torres Castillo
Andrea Guadalupe Coordinadora

El teletrabajo en la maternidad: análisis de su aplicabilidad como mecanismo de protección de derechos laborales del sector privado en el Ecuador.

Quito, 2026



Certificación de autoría

Nosotros, Arias Mantilla Juan Fernando, Cevallos Rivera Yoshua Gihanne, Dávila Carrera Diana Carolina, Pérez Andrade Melanie Nicole, Vallejo Espinoza Verónica Samantha, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Firma del graduando
Arias Mantilla Juan Fernando

Firma del graduando
Cevallos Rivera Yoshua Gihanne

Firma del graduando
Dávila Carrera Diana Carolina

Firma del graduando
Pérez Andrade Melanie Nicole

Firma del graduando
Vallejo Espinoza Verónica Samantha



Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual

Nosotros, Arias Mantilla Juan Fernando, Cevallos Rivera Yoshua Gihanne, Dávila Carrera Diana Carolina, Pérez Andrade Melanie Nicole, Vallejo Espinoza Verónica Samantha, en calidad de autores del trabajo de investigación titulado *El teletrabajo en la maternidad: análisis de su aplicabilidad como mecanismo de protección de derechos laborales del sector privado en el Ecuador*, autorizamos a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autores nos corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, junio 2026

Firma del graduando
Arias Mantilla Juan Fernando

Firma del graduando
Cevallos Rivera Yoshua Gihanne

Firma del graduando
Dávila Carrera Diana Carolina

Firma del graduando
Pérez Andrade Melanie Nicole

Firma del graduando
Vallejo Espinoza Verónica Samantha



Aprobación de coordinación del programa

Yo, Andrea Guadalupe Coordinadora de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, declaro que los graduandos: Arias Mantilla Juan Fernando, Cevallos Rivera Yoshua Gihanne, Dávila Carrera Diana Carolina, Pérez Andrade Melanie Nicole, Vallejo Espinoza Verónica Samantha son los autores exclusivos de la presente investigación y que ésta es original, auténtica y personal de ellos.

Andrea Guadalupe
Coordinadora de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social



DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo, en primer lugar, a Dios, por brindarnos la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar cada una de nuestras metas.

A nuestras familias, por su apoyo constante, comprensión y confianza durante este proceso académico, especialmente en aquellos momentos en los que las exigencias del estudio demandaron tiempo, esfuerzo y sacrificio.

Finalmente, dedicamos este trabajo a todas las madres trabajadoras que, día a día, enfrentan el desafío de equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales, inspirando la búsqueda de alternativas que promuevan condiciones de trabajo más humanas, inclusivas y equitativas.



AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a la Universidad Internacional del Ecuador y a los distinguidos docentes de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, quienes, a través de sus conocimientos, experiencia y compromiso académico, han contribuido significativamente a nuestra formación profesional.

A nuestros tutores y a todas las personas que brindaron orientación, comentarios y aportes valiosos para el desarrollo de esta investigación, fortaleciendo su contenido y alcance.

A nuestras familias, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación permanente durante esta etapa de crecimiento académico y profesional.

Finalmente, agradecemos a todas las personas que, desde sus distintos espacios, trabajan por la promoción y protección de los derechos laborales, especialmente aquellos relacionados con la maternidad, la conciliación de la vida familiar y laboral, y la construcción de entornos de trabajo más justos y equitativos.

RESUMEN

El presente estudio aborda el teletrabajo como mecanismo de protección de los derechos de las mujeres en el contexto de la maternidad en el sector privado en Ecuador, profundizando si esta modalidad laboral se constituye en una herramienta efectiva para garantizar la permanencia en el empleo, la conciliación entre la vida laboral y familiar y la protección integral de los derechos humanos laborales durante el embarazo y el periodo de lactancia. El presente trabajo utilizó una metodología jurídico-descriptiva con enfoque cualitativo, la que permitió revisar la legislación laboral a nivel nacional, así como los instrumentos internacionales relacionados con la investigación, y el marco jurídico aplicable al teletrabajo y a la protección de la maternidad. Los resultados obtenidos indicaron que el teletrabajo está respaldado por la normativa necesaria para fortalecer la protección de las trabajadoras en situación de maternidad, porque facilita la continuidad laboral, fomenta el ámbito familiar y reduce los riesgos de discriminación. De la misma forma, también se evidencian los retos relacionados con la desconexión digital, los riesgos psicosociales y la necesidad de contar con mecanismos efectivos de control y garantía de derechos.

Se concluye que el teletrabajo, bien implementado, en conjunto con las políticas institucionales y medidas de protección jurídica constituyen una herramienta útil porque coadyuvan a lograr la igualdad, la dignidad humana, el trabajo decente y una protección más fuerte de la maternidad en el Ecuador.

Palabras clave: teletrabajo, maternidad, derechos laborales, derechos humanos laborales

ABSTRACT

This study examines teleworking as a mechanism for protecting women's rights regarding maternity in Ecuador's private sector, specifically analyzing whether this work arrangement serves as an effective tool for ensuring job retention, work-life balance, and the comprehensive protection of labor-related human rights during pregnancy and the breastfeeding period. The study employed a descriptive legal methodology with a qualitative approach, enabling a review of national labor legislation, relevant international instruments, and the legal framework governing teleworking and maternity protection.

The findings indicate that teleworking is supported by the necessary regulations to strengthen the protection of pregnant and nursing workers, as it facilitates job continuity, supports family life, and reduces the risk of discrimination. However, the study also highlights challenges regarding the right to disconnect, psychosocial risks, and the need for effective mechanisms to monitor and guarantee rights. It concludes that teleworking—when properly implemented alongside institutional policies and legal protections—serves as a valuable tool that fosters equality, human dignity, decent work, and enhanced maternity protection in Ecuador.

Keywords: teleworking, maternity, labor rights, labor human rights, work-family balance.

TABLA DE CONTENIDOS (Índice)

Contenido

CAPITULO 1:	14
INTRODUCCIÓN: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	14
1.1. Definición del proyecto	14
1.2. Naturaleza o tipo de proyecto	15
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivo específico	16
1.4. Justificación e importancia del trabajo de investigación	17
CAPITULO 2:	20
LA ORGANIZACIÓN	20
2.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	20
2.1.1. Contexto empresarial	20
2.1.2. Escenario organizacional	21
2.1.3. Otros datos de interés	22
Tabla 1	22
Figura 1	23
CAPITULO 3:	25
EMPRESA Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN	25
3.1. Derechos humanos laborales y protección de grupos en situación de vulnerabilidad	25
3.2. La protección jurídica de la maternidad en el trabajo	26
3.2.1. Estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre maternidad, igualdad y no discriminación	28
3.2.2. Control de convencionalidad y protección de la maternidad	29
3.3. El teletrabajo: concepto, evolución y marco normativo	30
3.4. Teletrabajo, conciliación laboral y corresponsabilidad familiar	33
3.5. El teletrabajo como mecanismo de protección de los derechos laborales en la maternidad	34
3.6. Estándares del sistema interamericano de derechos humanos y su incidencia en la protección de la maternidad y el teletrabajo	36

3.7. Diálogo jurisprudencial entre la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Constitucional del Ecuador	37
3.8. Análisis de brechas y tensiones jurídicas	38
CAPITULO 4.....	43
NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO	43
4.1. Contextualización internacional del problema	43
4.2. Convenios internacionales aplicables.....	44
4.3. Contenido esencial de los estándares internacionales.....	46
4.4. Evaluación de brechas y tensiones	46
4.5. Jurisprudencia regional y derecho comparado	47
4.6. Desafíos jurídicos en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo	49
4.7. Insuficiencias del marco jurídico laboral frente a las NIT	50
4.8. Dificultades en la aplicación práctica de las NIT.....	52
4.9. Riesgos para la protección de los derechos laborales	54
CAPITULO 5.....	57
DERECHOS HUMANOS LABORALES.....	57
5.1. Los derechos humanos laborales como fundamento de protección en la maternidad y la lactancia	57
5.2. Evolución histórica de la protección a la maternidad y lactancia en el contexto ecuatoriano	58
5.3. El paradigma del teletrabajo: Oportunidades y riesgos en la era digital	60
5.4. Desarrollo jurisprudencial y la tutela reforzada de la Corte Constitucional	61
5.5. Mecanismos de Garantía de Derechos Humanos Laborales.....	62
5.6. Los Derechos Humanos Laborales enfocados a la dignidad humana	63
5.7. Alcances jurídicos del teletrabajo como medida de protección de la maternidad y su recepción en la jurisprudencia constitucional y supranacional	65
5.8. Estándares desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y su incidencia en la protección de la maternidad mediante el teletrabajo.....	65
5.9. Análisis jurisprudencial de la protección de los derechos humanos laborales de las trabajadoras en situación de maternidad en Ecuador:.....	67
5.10. Diálogo entre la jurisprudencia nacional e internacional respecto del teletrabajo como mecanismo de protección de la maternidad:	68
Figura 2. Distribución de los ejes de protección analizados en la investigación.....	69

5.11. Desafíos actuales para garantizar los derechos humanos laborales de las trabajadoras en teletrabajo durante la maternidad.....	69
Tabla 3	70
6. CONCLUSIONES Y APLICACIONES.....	75
6.1. Conclusiones generales.....	75
6.2. Conclusiones específicas:.....	75
6.3. Análisis del cumplimiento de los objetivos de la investigación	76
6.4. Contribución a nivel académico.	77
6.5. Contribución a nivel personal.....	78
6.6. Limitaciones a la Investigación	78

LISTA DE TABLAS (Índice de tablas)

Tabla 1. Tasa de empleo bruto por sexo en Ecuador	24
Tabla 2. Normas Internacionales del Trabajo relevantes para la protección de la maternidad..	48
Tabla 3. Análisis crítico del teletrabajo durante la maternidad.....	73

LISTA DE FIGURAS (Índice de figuras)

Figura 1. Participación laboral por sexo en Ecuador. Tasa de empleo bruto según sexo.....	24
Figura 2. Distribución de los ejes de protección analizados en la investigación.....	71

CAPITULO 1:

INTRODUCCIÓN: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

1.1. Definición del proyecto

Esta investigación analiza el teletrabajo como mecanismo de protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en situación de maternidad en el sector privado del Ecuador. El punto de partida es la identificación de una brecha existente entre el reconocimiento de la ley respecto a la protección de la maternidad y del periodo de lactancia, que se encuentra fundamentada en la Constitución de la República, en el Código del Trabajo y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano ofrece garantías a las trabajadoras gestantes y a las trabajadoras en periodo de lactancia; no obstante, las dinámicas del sector privado no siempre crean mecanismos que conviertan las garantías en prácticas laborales reales. En este contexto, el teletrabajo aparece como una modalidad laboral que, si está bien regulada, puede ayudar a proteger los derechos.

El teletrabajo favorece la flexibilidad, la conciliación laboral-familiar y la continuidad del empleo durante el embarazo y el periodo de lactancia. En consecuencia, esta investigación busca conocer el alcance normativo del teletrabajo y la eficacia del mismo como herramienta legal y organizacional para proteger los derechos de las trabajadoras en maternidad y lactancia; desde una visión garantista, que considere el marco normativo nacional con los estándares internacionales del trabajo y con los principios de igualdad de género y corresponsabilidad en el cuidado.

1.2. Naturaleza o tipo de proyecto

El presente estudio se caracteriza por ser de naturaleza jurídico-descriptiva con enfoque cualitativo. Se ubica dentro de la investigación jurídica dogmática, y su propósito central es analizar, interpretar y sistematizar el ordenamiento jurídico vigente tanto nacional como internacional sobre el teletrabajo, la protección de la maternidad y periodo de lactancia, con el fin de comprobar su coherencia interna, conocer sus alcances y señalar las limitaciones frente a la realidad empresarial del sector privado ecuatoriano.

Respecto al método jurídico, esta investigación utiliza el método exegético para analizar las normas que aplican la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 y Convenios de la OIT. El trabajo también utiliza el método sistemático, que ayuda a interpretar las normas de forma conjunta y a relacionarlas con los principios generales del derecho laboral, especialmente el principio protector, la igualdad material y la irrenunciabilidad de derechos.

De la misma forma, el proyecto adopta un enfoque de género y de derechos humanos laborales, el mismo que permite señalar las brechas estructurales que existen entre la norma y su aplicación real; así como también vincular los últimos avances del derecho del trabajo contemporáneo, evidenciando la necesidad de adoptar medidas específicas para garantizar la igualdad real de las mujeres en el mercado laboral, en especial durante la maternidad y periodo de lactancia.

En cuanto a sus fuentes, el proyecto se apoya en doctrina científica específica del derecho laboral y derechos humanos. En este contexto también hace referencia a informes de organismos internacionales como la OIT, la CEPAL y el Banco Interamericano de Desarrollo, utilizando datos estadísticos institucionales del INEC y del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Por su naturaleza, el proyecto no necesita trabajo de campo ni recolección de datos de primera mano, ya que su objeto de estudio es el sistema normativo y la doctrina jurídica aplicable.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar el teletrabajo como mecanismo de protección de los derechos laborales de las trabajadoras en situación de maternidad en el sector privado del Ecuador, desde la perspectiva del sistema garantista, mediante un estudio descriptivo que permita determinar su aplicabilidad, alcance normativo y eficacia en la tutela efectiva de los derechos consagrados en la legislación laboral vigente.

1.3.2. Objetivo específico

- Analizar el marco teórico y normativo nacional e internacional del teletrabajo y la protección de la maternidad en el sector privado ecuatoriano, identificando los principios y garantías que protegen a las mujeres en periodo de maternidad y periodo de lactancia
- Evaluar el nivel de adecuación y la aplicación de las garantías establecidas en la normativa internacional, respecto a la protección de las mujeres en período de maternidad y periodo de lactancia, con el fin de identificar sus estándares mínimos y evaluar el nivel de adecuación y las brechas en su implementación en el contexto ecuatoriano.
- Determinar las principales brechas normativas y prácticas que limitan la aplicación

efectiva del teletrabajo en favor de las mujeres en periodo de maternidad y de lactancia.

1.4. Justificación e importancia del trabajo de investigación

Durante décadas, la protección de los derechos de las personas en el trabajo ha tenido mucha relevancia en la ley y la sociedad organizacional a nivel mundial. El derecho del trabajo pasó de regular la relación entre empleador y trabajador a garantizar la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación. Este cambio hizo que las organizaciones asuman responsabilidades que garanticen condiciones laborales justas que respeten los derechos de las personas no solo como una obligación legal, sino que consideren el respeto a los derechos laborales como un elemento que asegure la sostenibilidad de las empresas y la estabilidad de las relaciones laborales (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019).

En el contexto de Ecuador, la Constitución reconoce la protección de los derechos laborales; sosteniendo que el trabajo es un derecho y un deber de la sociedad y que debe ser realizado en condiciones que garanticen la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

También reconoce que existen grupos de atención prioritaria; entre estos grupos están las mujeres embarazadas y las mujeres en periodo de lactancia. El Estado y la sociedad deben dar protección especial a este grupo considerado prioritario; de tal forma que se evite la discriminación y se promueva la inclusión laboral que garantice condiciones apropiadas para que las mujeres puedan ejercer su derecho al trabajo. Aunque la experiencia comparada en América Latina muestra que los marcos normativos protectores no siempre hacen que las empresas apliquen la normativa de forma adecuada, los estudios indican que existen brechas entre la normativa laboral y su

implementación efectiva; estas brechas se observan especialmente en la inclusión laboral de los grupos vulnerables y en el cumplimiento de estándares de igualdad de oportunidades (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021). Las brechas, por lo tanto, surgen cuando hay informalidad laboral, debilidades institucionales y limitaciones en la gestión del talento humano en las empresas.

En Ecuador, el marco jurídico promueve la igualdad y la protección de los derechos laborales, pero muchas empresas del sector privado tienen problemas para aplicar políticas internas que garanticen estos derechos, particularmente con los grupos de atención prioritaria (Ministerio de Trabajo, 2022). En el caso de las trabajadoras en estado de gestación, las dificultades aumentan porque siguen los esquemas organizacionales tradicionales que no siempre consideran mecanismos de flexibilidad laboral para atender las necesidades de la maternidad y la lactancia. En algunas instituciones la infraestructura es limitada, porque no existen espacios o medidas que favorezcan el bienestar de las trabajadoras embarazadas y lactantes, como, por ejemplo, la ausencia de lactarios. Los empleadores adoptan decisiones discrecionales y la brecha entre el reconocimiento normativo de la protección de la maternidad y su aplicación efectiva en las empresas se amplía.

El teletrabajo se vuelve cada vez más importante como una nueva modalidad laboral. Los avances tecnológicos y la necesidad de cambiar o adaptar la forma de organizar el trabajo acorde al nuevo contexto hacen que el teletrabajo crezca y permita a los empleados hacer sus tareas y desarrollar las actividades utilizando las tecnologías de la información y la comunicación fuera de los lugares tradicionales, de manera que esta modalidad ayuda a que los empleados tengan más flexibilidad laboral y que puedan combinar de mejor forma la vida personal y el trabajo

(Muñoz Razo, 2022).

Desde esta perspectiva, el teletrabajo ayuda a proteger los derechos laborales de las mujeres que están en etapa de maternidad o lactancia y permite reducir riesgos relacionados al desplazamiento entre el hogar y el lugar de trabajo, de tal forma que mejora el equilibrio entre la vida laboral y familiar; permitiendo que las mujeres mantengan empleo durante el embarazo. Por lo tanto, es necesario analizar cómo el teletrabajo puede servir como una herramienta que permita disminuir o acortar las brechas entre la ley y la protección a la maternidad y su aplicación real dentro de las empresas del sector privado en el Ecuador.

CAPITULO 2: LA ORGANIZACIÓN

2.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1.1. Contexto empresarial

El sector privado de Ecuador es el motor que genera empleo formal en el país y, por lo tanto, es el lugar donde se cumplen o se violan las garantías laborales que reconoce la ley. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021), la tasa de empleo adecuado en el Ecuador se da en el sector privado, el cual absorbe una parte importante de la población económicamente activa, incluidas las mujeres en edad reproductiva. No obstante, este mismo sector tiene diferencias importantes porque por un lado se encuentran las grandes empresas con capacidad para crear políticas de gestión del talento humano, pero también existen las pequeñas y medianas empresas (pymes) que tienen recursos limitados y marcos internos de cumplimiento normativo más débiles. En este contexto, la relación entre el sector privado y la protección de los derechos laborales de las trabajadoras en situación de maternidad tiene peso.

El Ministerio del Trabajo (2022) señala que existe un marco jurídico de igualdad y no discriminación; sin embargo, muchas empresas privadas no tienen políticas internas. Estas instituciones deben crear políticas internas formales que garanticen la aplicación efectiva de las garantías previstas para los grupos de atención prioritaria. El empleador tiene obligaciones legales que deben cumplirse; sin embargo, esta combinación entre las obligaciones y la gestión de las empresas genera una tensión, sobre todo en el mercado laboral

donde la informalidad y la diferencia de poder siguen siendo factores claves.

En los últimos años el sector privado del Ecuador ha tenido una evidente transformación digital que ha llevado a las empresas del sector privado especialmente, a utilizar nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo. La pandemia de COVID-19, hizo que el sector privado cambiara de forma muy rápida, viendo oportunidades y limitaciones para adaptar sus estructuras a formas de trabajo más flexibles, sin que ello menoscabe las garantías laborales vigentes (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

2.1.2. Escenario organizacional

En el sector privado ecuatoriano existe una diferencia entre el reconocimiento de los derechos laborales y la práctica de los mismos. La Ley, el Código del Trabajo y la Constitución de la República son claros respecto de que los empleadores deben dar estabilidad laboral, licencia de maternidad y condiciones adecuadas de trabajo. Sin embargo, la efectividad de la ley está sujeta a la capacidad y a la voluntad de las empresas de generar políticas internas que satisfagan la normativa. En la práctica, muchas empresas privadas manejan la maternidad de sus empleadas de forma reactiva y a su discreción, sin protocolos que garanticen un trato justo y libre de discriminación (Ministerio de Trabajo, 2022).

Algunas empresas están llevando a cabo el teletrabajo para que las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia puedan conciliar el trabajo con la familia. Sin embargo, los estudios realizados en el sector privado ecuatoriano indican que la modalidad de teletrabajo se aplica de forma aislada y no forma parte de una política empresarial, lo que limita la capacidad de proteger los derechos de las trabajadoras (Universidad Tecnológica Empresarial

de Guayaquil, 2026). Esto demuestra la ausencia de una cultura de corresponsabilidad de género que sea capaz de integrar el teletrabajo en las empresas.

Desde el punto de vista estructural, el entorno organizativo depende del tamaño de la empresa, el sector económico y el grado de digitalización. Las grandes empresas y, en especial, las empresas tecnológicas han sido las más rápidas en adoptar el teletrabajo, creando las políticas para gestionar de forma inclusiva el talento humano. Por el contrario, las pymes en Ecuador conforman una gran parte del tejido empresarial del sector privado ecuatoriano, con limitaciones en cuanto a infraestructura, recursos humanos especializados y asesoría jurídica. Estas limitaciones obstaculizan la adopción de esquemas de teletrabajo para la protección de los derechos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

2.1.3. Otros datos de interés

Un elemento adicional de relevancia para el análisis del perfil organizacional del sector privado ecuatoriano es el resultado estadístico sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Según datos del INEC (2021), la tasa de empleo bruto de las mujeres asciende al 51,9%, frente al 75,9% de los hombres, lo que evidencia una brecha de participación laboral significativa que se agudiza en el contexto de la maternidad.

Tabla 1

Tasa de empleo bruto por sexo en Ecuador (2021)

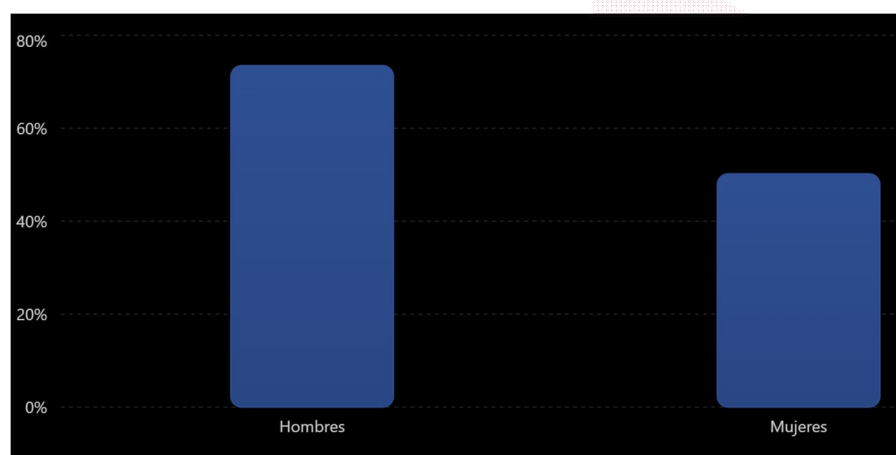
Sexo	Tasa de empleo bruto (%)
Hombres	73,5

Sexo	Tasa de empleo bruto (%)
Mujeres	50,2
Diferencia	23,3

Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2021).

Figura 1

Participación laboral por sexo en Ecuador. Tasa de empleo bruto según sexo.



Fuente: INEC (2021).

Se puede observar una diferencia que muestra una desigualdad en el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo, lo que justifica la utilización de los mecanismos de conciliación laboral y familiar como el teletrabajo.

El fenómeno de la penalización por maternidad reduce cerca del 8% el salario de las mujeres ecuatorianas que son madres, afectando sus oportunidades de ascenso y permanencia en el empleo (Maldonado & Peña, 2020). Estos datos permiten dimensionar la magnitud del problema que el presente proyecto busca abordar y justifican la necesidad de analizar

mecanismos como el teletrabajo en clave de protección de derechos.

Desde el punto de vista de la normativa complementaria, el Ecuador ha ratificado varios instrumentos internacionales del trabajo, los mismos que obligan al sector privado a respetar la igualdad de género y la protección de la maternidad. El Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad es uno de los instrumentos que establece los estándares mínimos que los empleadores deben cumplir, independientemente del tamaño o sector de la empresa. Es así que con la incorporación de estos estándares al ordenamiento jurídico ecuatoriano se obliga al cumplimiento de estas obligaciones y se evidencia la necesidad de crear mecanismos operativos como el teletrabajo que debe estar regulado para que las organizaciones privadas cumplan de forma efectiva con dichas obligaciones (OIT, 2000).

Por último, el análisis del sector privado ecuatoriano en este tema está vinculado con las tendencias globales en los derechos laborales y la digitalización. Según la OIT (2021), la expansión del teletrabajo a nivel mundial crea desafíos normativos a los que las instituciones deben responder de forma coordinada con el Estado, las organizaciones empleadoras y los trabajadores. Por lo tanto, para consolidarse como herramienta efectiva de protección de los derechos laborales en la maternidad, se hace necesario el fortalecimiento de los mecanismos de inspección laboral, la promoción de la negociación colectiva con perspectiva de género y el desarrollo de políticas públicas que apoyen la conciliación entre el trabajo y la familia.

CAPITULO 3.

EMPRESA Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

3.1. Derechos humanos laborales y protección de grupos en situación de vulnerabilidad

El derecho del trabajo ha cambiado mucho en los últimos años, porque ya no solo regula la relación entre los empleadores y trabajadores, ahora se centra en la protección de los derechos laborales de la gente. Este cambio se da porque se reconoce que el trabajo es una parte que ayuda al desarrollo de la persona y sirve para la construcción de sociedades con justicia e inclusión. El trabajo no solo es una actividad económica, es un espacio donde se hacen reales los derechos básicos de la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación.

Los derechos humanos laborales tienen su fundamento en la necesidad de tener en cuenta los principios universales de los derechos humanos en el ámbito del trabajo. Estos derechos, tal como señala Ermida Uriarte (2011), constituyen una evolución del derecho laboral tradicional, al incorporar una dimensión ética y jurídica que pretende asegurar condiciones de trabajo compatibles con la dignidad humana. En este sentido, el trabajo digno no solo significa contar con un empleo formal, sino también contar con las garantías de condiciones adecuadas de seguridad, estabilidad, igualdad y protección social.

Organismos internacionales, como la OIT, la Organización Internacional del Trabajo, que desde su creación ha impulsado la adopción de normas orientadas a proteger a las personas trabajadoras frente a las desigualdades estructurales existentes en el mercado laboral, los mismos que han impulsado el desarrollo de este enfoque. La OIT ha señalado que la promoción

del trabajo decente es fundamental para el desarrollo sostenible, ya que permite reducir la pobreza, fortalecer la cohesión social y promover sociedades más equitativas (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019).

En este contexto, el derecho laboral ha reconocido la necesidad de establecer medidas específicas de protección para ciertos grupos que, por su historia, han tenido más dificultades para acceder y permanecer en el empleo. Estos grupos incluyen a las mujeres, que han sufrido diferentes tipos de discriminación laboral asociada a aspectos como la maternidad, la distribución desigual de las obligaciones de cuidado y los estereotipos de género que existen en las organizaciones y en la sociedad.

Desde el punto de vista garantista, la protección de estos grupos no es un privilegio sino una medida necesaria para corregir desigualdades estructurales que afectan el ejercicio efectivo del derecho al trabajo. Por lo tanto, el derecho laboral contemporáneo ha incorporado mecanismos orientados a promover la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, reconociendo que la maternidad requiere una protección especial para que no se convierta en un factor de exclusión o discriminación.

3.2. La protección jurídica de la maternidad en el trabajo

La maternidad siempre ha sido considerada como un área que requiere una protección jurídica especial dentro del derecho laboral. La finalidad de esta protección es evitar que el embarazo, el parto y la crianza de los hijos conlleven desventajas laborales para las mujeres y que esto afecte a su continuidad en el empleo. Esta necesidad se hace más urgente cuando se observa que en América Latina, después del nacimiento del primer hijo, la probabilidad de que

la mujer trabaje se reduce hasta un 38%, efecto que no se observa en los hombres, lo que muestra la persistencia de los roles asociados al género. (Suaya, A. & Bustelo, M, 2024).

A nivel internacional, la OIT ha puesto a disposición varios instrumentos normativos con miras a reforzar la protección de la maternidad. El Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, que establece normas mínimas para asegurar condiciones de trabajo compatibles con el embarazo y el cuidado del recién nacido, entre las que se incluyen la licencia de maternidad, la protección contra el despido durante el embarazo y la adopción de condiciones adecuadas para la salud de la madre y del niño (OIT, 2000)), sobresale entre ellos. Estas políticas, según los estudios comparados de la OIT, ayudan a reducir en cierta medida las desigualdades laborales entre hombres y mujeres y favorecen la participación de la mujer en el mercado laboral, al tiempo que permiten reconocer el valor social del cuidado y del trabajo reproductivo, que históricamente ha recaído de manera desproporcionada sobre las mujeres (Addati, L, Cassirer, N, & Gilchrist, K, 2014).

En América Latina la protección de la maternidad se ve obstaculizada por la informalidad laboral y la debilidad de los mecanismos de control y la continuidad de prácticas discriminatorias en el empleo. Si bien la mayoría de los países de la región han incorporado normas en sus legislaciones para proteger a las trabajadoras embarazadas, pero en muchos casos la aplicación efectiva de estas normas sigue siendo limitada.

El Artículo 332 de la Constitución ecuatoriana consagra la maternidad como una condición que merece una protección especial por parte del Estado y de la Sociedad. Las reglas laborales establecen una serie de derechos con la finalidad de proteger a la trabajadora durante

la etapa del embarazo y la lactancia, entre ellas la estabilidad laboral reforzada, la licencia de maternidad, la obligación de garantizar condiciones laborales adecuadas para la salud de la madre y del hijo. Sin embargo, esta efectividad queda limitada por el fenómeno de la penalización por maternidad que en el caso de Ecuador se traduce en una reducción de los salarios de las mujeres con hijos de cerca del 8%, lo que afecta también sus oportunidades de empleo y su permanencia en el mercado laboral (INEC, 2021). Este escenario pone de manifiesto que la efectividad de las garantías jurídicas depende, en buena medida, de la capacidad de las organizaciones de adaptar sus estructuras y políticas internas a las necesidades de las trabajadoras en etapa de maternidad, lo que deja paso al análisis del teletrabajo como herramienta de conciliación y protección.

3.2.1. Estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre maternidad, igualdad y no discriminación

La protección de la maternidad en el trabajo no se limita a las normas ni a las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo ni a las normas establecidas por la legislación nacional. En el terreno regional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sentado jurisprudencia orientada a garantizar la igualdad material, la no discriminación y una protección reforzada de las personas en situación de vulnerabilidad.

En el caso *Atala Riffo y Niñas*, la Corte señaló que los principios de igualdad y no discriminación constituyen pilares esenciales del sistema de protección de los derechos humanos en Chile. Asimismo, destacó que el Estado tiene la obligación de adoptar medidas efectivas destinadas a erradicar las prácticas discriminatorias que perjudican a determinados

grupos de la población.

En el caso *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, la Corte reconoció la obligación estatal de brindar una protección reforzada a los grupos históricamente expuestos a situaciones de vulnerabilidad, subrayando que la igualdad formal no es suficiente cuando persisten condiciones estructurales de desigualdad. Asimismo, en el caso *Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador*, el Tribunal desarrolló el concepto de discriminación interseccional, señalando que algunas personas pueden estar expuestas a varios factores de vulnerabilidad, que requieren medidas específicas de protección para asegurar el ejercicio eficaz de sus derechos.

Asimismo, la Opinión Consultiva OC-27/21 reafirma la importancia de adoptar medidas para propiciar la protección de la familia, los cuidados y la corresponsabilidad, reconociendo que los Estados deben promover mecanismos que permitan la conciliación entre la vida laboral y familiar sin menoscabo del ejercicio de los derechos fundamentales.

De este modo, las normas elaboradas por la Corte Interamericana posibilitan afirmar que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia pueden ser objeto de medidas diferenciadas orientadas a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos laborales, sin que ello suponga vulneración del principio de igualdad, sino más bien una manifestación de la igualdad material reclamado por el derecho internacional de los derechos humanos.

3.2.2 Control de convencionalidad y protección de la maternidad

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que todas las autoridades públicas de los Estados partes de la Convención Americana sobre Derechos Humanos están

obligadas a ejercer el control de convencionalidad dentro del ámbito de sus competencias. Este deber comprende el examen de la compatibilidad entre las normas internas y las prácticas institucionales, por una parte, y los estándares internacionales de protección de los derechos humanos por otra.

Desde este punto de vista, la interpretación de las normas ecuatorianas sobre maternidad y teletrabajo no puede circunscribirse a una interpretación estrictamente literal del Código del Trabajo. Por el contrario, dichas normas deben interpretarse a la luz de los principios de igualdad, no discriminación, protección reforzada de los grupos vulnerables y protección integral de la familia desarrollados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Por tal razón, el teletrabajo puede entenderse como un instrumento que ayuda a cumplir los compromisos internacionales asumidos por el Estado ecuatoriano en materia de protección de la maternidad, siempre y cuando su implementación garantice condiciones adecuadas de salud, seguridad, desconexión digital y estabilidad laboral.

3.3. El teletrabajo: concepto, evolución y marco normativo

En los últimos años, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación ha cambiado la organización del trabajo y ha creado nuevas formas de empleo que cuestionan los modelos tradicionales que exigen la presencia permanente en el lugar de trabajo; siendo el teletrabajo una de las formas más conocidas del trabajo a distancia, ya que permite el desarrollo de las actividades fuera de las instalaciones físicas de la empresa con la utilización de herramientas tecnológicas que facilitan la comunicación y el acceso a la información.

El teletrabajo es una forma contemporánea de gestión del trabajo en la sociedad actual

porque permite flexibilizar la gestión del tiempo y del espacio laboral, dice Messenger (2019). Esa flexibilidad es buena para las empresas y para los trabajadores, porque permite adaptar mejor las tareas laborales a las necesidades de cada uno y de sus familias. La pandemia de COVID-19 propició que el teletrabajo se extendiera a toda velocidad en muchos países, dejando claro que es una alternativa que puede funcionar en diferentes sectores o giros de negocio (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

No obstante, son varios los estudios que señalan que el teletrabajo plantea nuevos retos en materia de regulación laboral, como, por ejemplo, la necesidad de garantizar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, regular la jornada laboral y proteger el derecho a la desconexión digital. Por eso, el teletrabajo no debe verse como una mera herramienta tecnológica, sino como una nueva forma de trabajar, que requiere normas claras para garantizar el respeto de los derechos laborales y evitar situaciones de precarización. Por otra parte, estudios recientes también alertan acerca de desventajas como la sensación de aislamiento, la pérdida de visibilidad del trabajador a distancia frente a la organización y el riesgo de que las cargas laborales no permitan un adecuado balance con la vida familiar (Tapasco & Giraldo, 2020)

El sistema jurídico ecuatoriano, a través del reconocimiento constitucional y legal, ha otorgado validez absoluta al teletrabajo, como una modalidad de trabajo subordinado. El Estado garantizará el derecho al trabajo, de conformidad con el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, y reconoce todas las modalidades de trabajo, tanto en relación de dependencia como en relación de autonomía, incluyendo labores de autosustento y cuidado

humano (Constitución de la República del Ecuador, 2008). La norma constitucional, al reconocer expresamente diversas formas de organización laboral, establece las bases para incorporar el teletrabajo como una modalidad con protección jurídica dentro del sistema de relaciones laborales.

A nivel infraconstitucional, el Código del Trabajo, en su artículo innumerado 16, incorporó el teletrabajo, definiéndolo como una forma de organización del trabajo que implica la ejecución de actividades remuneradas o la prestación de servicios mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, sin requerir la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo, y en la que el empleador ejerce sus labores de control y dirección de forma remota (Registro Oficial Suplemento No 167, 2005). La relevancia de esta definición estriba en que reconoce expresamente la supervivencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, la subordinación y la retribución en el ámbito del trabajo a distancia, lo que implica que el teletrabajador goza de la plena protección del ordenamiento laboral, incluyendo las garantías aplicables a grupos de atención prioritaria como las trabajadoras en estado de gestación y periodo de lactancia.

Si revisamos el desarrollo de esta normativa, el Acuerdo Ministerial Nro. El Ministerio del Trabajo del Ecuador, a través del Acuerdo MDT-2022-237, reglamentó el contrato de teletrabajo y estableció las pautas para el derecho a la desconexión laboral (Ministerio del Trabajo, 2022). Este convenio dispone que el teletrabajo es una forma de organización laboral y una modalidad de ejecución de cualquier clase de contrato laboral, mediante la cual las obligaciones laborales se realizan por medios electrónicos, mediante el empleo de las

tecnologías de la información y la comunicación. El hecho de que esta normativa incluya el derecho a la desconexión digital es de mucha importancia cuando se trata de la maternidad, porque pone limitaciones a los empleadores, que deben impulsar políticas que protejan el tiempo de descanso y el cuidado de las mujeres trabajadoras, aportando positivamente a una adecuada conciliación entre las responsabilidades del trabajo y de la familia.

3.4. Teletrabajo, conciliación laboral y corresponsabilidad familiar.

Uno de los puntos más importantes del teletrabajo es que permite manejar mejor la vida laboral con la vida familiar. La conciliación laboral se refiere a las acciones dirigidas a que la gente pueda compaginar sus obligaciones de trabajo con sus obligaciones familiares y personales. En ese sentido, Maldonado Bustos (2019) señala que la ausencia de políticas de conciliación se convierte en un factor estructural limitante para el desarrollo profesional de las mujeres. De igual forma, Moreno (2019) advierte que esta situación profundiza las desigualdades de género existentes en el mercado laboral, debido a la carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado que recae sobre ellas.

Como menciona Eurofound y la OIT (2017), el trabajo remoto puede facilitar la gestión de las responsabilidades familiares reduciendo los tiempos de traslado y permitiendo una mayor autonomía en la organización de las tareas laborales; lo que también puede ser riesgoso si el trabajo remoto se realiza fuera de las políticas organizacionales adecuadas, porque puede generar efectos contrarios y más bien aumentar la carga de trabajo en las mujeres porque las tareas domésticas podrían aumentarse mientras se encuentran realizando actividades sin una adecuada organización en el hogar. También puede ser riesgoso.

Por tal razón, la implementación del teletrabajo debe ser respaldada por políticas que fomenten la corresponsabilidad familiar y que garanticen el respeto a los límites entre la vida laboral y la vida personal (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). La evidencia empírica existente apoya esta visión, ya que estudios en organizaciones del sector privado ecuatoriano han demostrado que, si bien la maternidad no se percibe como una barrera directa para el desarrollo profesional, la flexibilidad del horario y el trabajo remoto se implementan de forma puntual y no como políticas organizacionales sostenidas (Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil [UTEG], 2026). Esta situación confirma que la brecha de corresponsabilidad de género sigue estando presente y que los esfuerzos institucionales para equilibrar los roles siguen siendo pocos.

3.5. El teletrabajo como mecanismo de protección de los derechos laborales en la maternidad.

Los elementos teóricos desarrollados en las secciones anteriores coinciden en la necesidad de analizar el teletrabajo como un mecanismo que puede ayudar a reforzar la protección de los derechos laborales de las mujeres durante el embarazo y el periodo posterior al nacimiento de sus hijos. Poder hacer las tareas laborales desde casa, o desde cualquier otro sitio que no sea el lugar de trabajo, puede disminuir una serie de riesgos vinculados a los traslados cotidianos, más aún en las grandes ciudades donde los tiempos dedicados a la movilización suelen ser largos. De igual manera, esta modalidad puede facilitar la adaptación de la jornada laboral a las necesidades del embarazo y del cuidado del recién nacido.

En tal sentido, el teletrabajo puede ser analizado como un mecanismo que contribuye a la materialización del principio de conciliación de la vida laboral y familiar, permitiendo que las

mujeres mantengan su participación en el mercado laboral sin que la maternidad sea un impedimento para su desarrollo profesional. No obstante, para que el teletrabajo sea una herramienta eficaz de protección de la maternidad es necesario contar con claras regulaciones que garanticen condiciones laborales adecuadas, como la definición de horarios de trabajo, la protección de la salud laboral, el acceso a equipos adecuados y el respeto al derecho a la desconexión digital.

Bajo un enfoque garantista del derecho del trabajo, el teletrabajo debe ser considerado una herramienta complementaria dentro de un conjunto más amplio de políticas orientadas a la promoción de la igualdad de género y la protección de la maternidad en el ámbito laboral. Su aplicación debe estar orientada a reforzar la protección de los derechos de las trabajadoras, evitando que esta modalidad se convierta en una forma de flexibilización excesiva o de precarización del empleo. Sobre todo, las organizaciones deben elaborar políticas inclusivas y mecanismos de sensibilización que aseguren la igualdad de oportunidades y la retención del talento femenino, asegurando que las prácticas de teletrabajo se realicen bajo una política formal y sostenida, y no por simple buena voluntad institucional (Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, 2026)

Por lo tanto, el análisis del teletrabajo en el contexto de la maternidad en el sector privado ecuatoriano debe considerar tanto sus beneficios potenciales como sus posibles riesgos, y evaluar en qué medida esta modalidad laboral puede contribuir a la creación de entornos laborales más inclusivos y respetuosos de los derechos de las mujeres trabajadoras. Esto significa relacionar los principios del derecho laboral internacional con la legislación

ecuatoriana vigente, y analizar las prácticas organizacionales concretas desde una perspectiva que ponga el acento en la dignidad e igualdad de las personas trabajadoras.

3.6. Estándares del sistema interamericano de derechos humanos y su incidencia en la protección de la maternidad y el teletrabajo

La protección de la maternidad en el ámbito laboral no encuentra sustento únicamente en la normativa interna ecuatoriana y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sino también en los criterios establecidos por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, particularmente por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), cuyas decisiones constituyen criterios interpretativos obligatorios para los Estados partes de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La Corte IDH ha sostenido en repetidas ocasiones que el principio de igualdad y no discriminación es una norma de carácter imperativo (*jus cogens*), lo que impone a los Estados la obligación de adoptar medidas efectivas para eliminar prácticas y condiciones que generen discriminación estructural. Este criterio es especialmente pertinente para las mujeres trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, quienes históricamente han sufrido obstáculos para acceder, permanecer y progresar en el empleo en igualdad de condiciones.

En casos tales como *Gonzales Lluy y otros vs. La Corte* desarrolló el concepto de discriminación interseccional en Ecuador, señalando que ciertas personas pueden sufrir varios factores de vulnerabilidad que hacen necesarias medidas reforzadas de protección. Este razonamiento es de aplicación a las trabajadoras en estado de maternidad que deben conciliar a la vez responsabilidades familiares, cuidado infantil y obligaciones laborales.

La Corte también ha establecido que la igualdad real requiere la adopción de acciones positivas para compensar desigualdades históricas. Bajo este enfoque, el teletrabajo podría entenderse como una medida razonable orientada a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos laborales de las mujeres en estado de embarazo y lactancia, siempre y cuando su implementación no signifique reducción de derechos ni condiciones discriminatorias.

Por tanto, la protección de la maternidad se debe analizar desde una perspectiva de derechos humanos que vaya más allá de la protección formal prevista por el derecho laboral y que garantice condiciones materiales que permitan a las mujeres desarrollar al mismo tiempo su proyecto familiar y profesional en condiciones de dignidad e igualdad.

3.7. Diálogo jurisprudencial entre la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Constitucional del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador admite la aplicación inmediata de los tratados internacionales de derechos humanos que establezcan normas más favorables para las personas. En ese sentido, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos es una fuente relevante de interpretación de los derechos laborales y de protección a la maternidad.

La Corte IDH ha desarrollado el principio de control de convencionalidad, de acuerdo al cual todas las autoridades nacionales están obligadas a interpretar y dar cumplimiento a las normas internas en concordancia con la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la jurisprudencia interamericana.

La Corte Constitucional del Ecuador ha establecido una jurisprudencia orientada a

garantizar una protección reforzada a los grupos de atención prioritaria, entre los que se encuentran las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Varias decisiones judiciales han reconocido que el principio de igualdad no solo impone la prohibición de la discriminación sino también la adopción de medidas diferenciadas para superar situaciones de desventaja estructural.

En este punto se puede ver una convergencia entre la jurisprudencia constitucional ecuatoriana y los estándares desarrollados por la Corte Interamericana, especialmente en cuanto a la protección reforzada de la maternidad, la prohibición de discriminación por razones de género y la necesidad de implementar mecanismos que faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Con estos estándares, el teletrabajo puede ser una herramienta jurídica válida para concretar los principios de igualdad sustantiva y de protección reforzada de la maternidad, siempre y cuando su implementación garantice condiciones adecuadas de salud, seguridad, desconexión digital y corresponsabilidad familiar.

3.8. Análisis de brechas y tensiones jurídicas

El desafío normativo para analizar legalmente el teletrabajo en la maternidad no se encuentra en la ausencia regulación, sino en la falta de mecanismos efectivos, porque por un lado el sistema jurídico ecuatoriano reconoce a la maternidad como una condición de protección reforzada y admite el teletrabajo como una modalidad laboral válida; sin embargo, los derechos laborales no siempre han satisfecho las prácticas asociadas con el teletrabajo en las empresas. Así, el teletrabajo puede percibirse como un mecanismo de protección y un área de ambigüedad

regulatoria, dependiendo de las circunstancias de su implementación (Registro Oficial Suplemento No 167, 2005)

Hay evidencia de una falta de especificidad normativa con respecto a ciertos aspectos del actual sistema legal laboral que son deficientes o poco claras. La Constitución, además del Código de Trabajo, codifica principios clave de estabilidad laboral, no discriminación y protección de la maternidad, sin desarrollar claramente cómo tales principios deben aplicarse en el contexto del teletrabajo. Por lo tanto, no existen directrices muy detalladas sobre medidas para la evaluación de riesgos en el hogar, adecuación ergonómica del lugar de trabajo, control del tiempo de trabajo digital o el monitoreo de la salud ocupacional de las trabajadoras embarazadas. Esta ambigüedad otorga al empleador un amplio margen de discrecionalidad, lo cual puede propiciar prácticas desiguales o insuficientes (Ministerio del Trabajo, 2022).

Es claro que, respecto de las dificultades en la práctica de la norma, son muchas las empresas, sobre todo pequeñas y medianas, que no tienen infraestructura tecnológica ni protocolos internos, ni asesoría especializada para implementar el teletrabajo con enfoque de protección de derechos. En la práctica, esto conlleva que el teletrabajo se adopte de forma reactiva o informal, sin que se evalúen adecuadamente los riesgos ni se realicen los ajustes razonables para la trabajadora embarazada. La ausencia de una normativa operativa y de políticas empresariales claras, como señalan organismos internacionales, puede limitar la efectividad del teletrabajo como herramienta de conciliación, reproduciendo desigualdades estructurales en el mercado laboral (Convenio N.º 183 de la OIT, 2000).

Los riesgos potenciales para la protección de los derechos laborales del teletrabajo son

ambivalentes por naturaleza. Por un lado, reduce los riesgos físicos del trabajo presencial, pero, por otro, abre nuevas formas de precarización, como la extensión de la jornada laboral, la disminución de los límites entre la vida personal y la laboral y la invisibilización de los riesgos psicosociales. Los riesgos potenciales son mayores para las mujeres embarazadas, quienes han añadido trabajo extra al cuidado, lo que puede poner en peligro su salud y bienestar. De hecho, el teletrabajo, si no está bien regulado, puede transferir las obligaciones del empleador al entorno doméstico y, por lo tanto, afectar la protección efectiva de los derechos (Eurofound, 2017).

Finalmente, surgen tensiones entre la evolución de los comportamientos empresariales y el marco regulatorio existente. La digitalización y los cambios organizativos han impulsado el rápido crecimiento del teletrabajo, pero no se ha producido un desarrollo normativo equivalente que garantice normas claras de protección laboral. De ahí que se abra una brecha entre las lógicas empresariales y los principios estructurales del Derecho del Trabajo, como el principio protector, la igualdad material y la irrenunciabilidad de derechos. De tal forma que el teletrabajo en el contexto de la maternidad obligue a reinterpretar el derecho laboral desde la perspectiva de género y corresponsabilidad en el cuidado, lo que permite adaptar las normas a las nuevas realidades del trabajo sin debilitar las garantías existentes (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019).

De manera tal que el teletrabajo en el contexto de la maternidad obligue a reinterpretar el derecho laboral desde la perspectiva de género y corresponsabilidad en el cuidado, lo cual permite adaptar las normas a las nuevas realidades del trabajo sin debilitar las garantías existentes.

Uno de los principales riesgos es que se puedan precarizar las condiciones laborales. Es verdad

que el teletrabajo se presenta como una modalidad que ayuda a conciliar la vida familiar con la laboral, pero de no dictarse políticas adecuadas, esto puede dar lugar a una flexibilización excesiva de las condiciones laborales, que puede manifestarse en la prolongación del tiempo de trabajo, en la falta de una definición clara de los horarios y en la difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el de descanso. Este escenario puede complicarse más aún en el caso de las mujeres embarazadas que deben compaginar responsabilidades laborales y de cuidado, lo que genera una sobrecarga física y mental que va en contra del principio de trabajo digno y del derecho a condiciones laborales adecuadas.

En segundo lugar, se observan deficiencias en los mecanismos de garantía de derechos laborales, principalmente en la supervisión y el control del cumplimiento normativo. El teletrabajo traslada la relación laboral al ámbito domiciliario, dificultando la verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente los riesgos ergonómicos y psicosociales. En el caso de las trabajadoras gestantes, la falta de evaluaciones técnicas del puesto de trabajo en su domicilio, puede poner en riesgo su integridad física y la del nasciturus. De igual manera, la falta de reglamentación específica en el ámbito legal ecuatoriano respecto a la implementación del teletrabajo en circunstancias de maternidad abre espacios de discrecionalidad empresarial, los cuales pueden facilitar la adopción de conductas desiguales o inadecuadas.

Otros riesgos importantes están relacionados con las limitaciones en el acceso efectivo a la seguridad social. El teletrabajo no modifica la naturaleza jurídica de la relación laboral; sin embargo, en la práctica pueden surgir situaciones en que el teletrabajo se ejerce de forma informal o encubierta, lo cual afecta el acceso de las trabajadoras a prestaciones como el seguro de salud,

las licencias de maternidad o los subsidios económicos. Esta situación se hace más compleja en condiciones laborales informales, donde el hecho de no estar afiliadas al sistema de seguridad social reduce la protección completa de las trabajadoras en estado de embarazo a un mínimo.

El teletrabajo, por otra parte, puede dar lugar a procesos de invisibilización laboral donde la trabajadora pierde visibilidad en la organización, lo cual puede afectar de forma negativa sus posibilidades de progreso profesional, estabilidad laboral y acceso a beneficios. Esto puede reproducir patrones de discriminación indirecta por razón de la maternidad, lo cual vulnera el principio de igualdad de oportunidades laborales.

Finalmente, la rápida expansión del teletrabajo sin un desarrollo normativo lo suficientemente específico genera tensiones entre la normativa laboral y las prácticas organizacionales. Este desfase entre la regulación y la práctica, sobre todo cuando no existen políticas empresariales claras que integren el enfoque de género y la corresponsabilidad en el cuidado, puede debilitar el principio protector del derecho del trabajo.

De este modo, si bien el teletrabajo puede ser un mecanismo eficaz para la protección de los derechos laborales en la maternidad, su implementación sin un marco regulatorio claro, sin mecanismos efectivos de control y sin políticas organizacionales adecuadas puede generar riesgos que comprometan la protección efectiva de estos derechos. Por ello, es imprescindible que su aplicación se realice desde un enfoque garantista que dé prioridad a la dignidad, la salud y la seguridad de las trabajadoras, así como al acceso pleno a la seguridad social.

CAPITULO 4.

NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO

4.1. Contextualización internacional del problema

En el Ecuador, la protección de los derechos laborales de las mujeres en estado de maternidad y lactancia dentro del sector empresarial privado es un problema que no depende solamente a la existencia o inexistencia de una normativa, sino que estos dos aspectos, como forma de organización del trabajo, no se coordinan entre sí. El derecho laboral que protege la maternidad y la modalidad del trabajo a distancia requiere condiciones adecuadas que permitan a las mujeres conservar su trabajo, ya que muchas veces la falta de coordinación entre este derecho y el teletrabajo impide la continuidad laboral.

Desde el punto de vista del derecho internacional del trabajo, esta problemática debe analizarse desde el concepto de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo, el cual incluye principios como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la protección social y la garantía de condiciones laborales adecuadas (OIT, 1999). En este sentido, las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) son los parámetros obligatorios que, a su vez, permiten evaluar si el ordenamiento jurídico ecuatoriano y las prácticas empresariales cumplen con los estándares internacionales.

La doctrina internacional sostiene que la igualdad formal no basta si no se adoptan medidas para corregir las desigualdades internas, ya que se requiere avanzar hacia una igualdad de fondo que tome en cuenta las condiciones de los grupos en situación de vulnerabilidad, tales como las mujeres en situación de maternidad (OIT, 2016). Por lo tanto, el teletrabajo puede ser considerado

como una herramienta potencial de protección que, sin un buen marco regulatorio, puede generar las mismas desigualdades que pretende evitar. De esta forma, el problema no es solamente la falta de normas, sino que existe una brecha entre las normas que hay en otros países y su aplicación efectiva, en especial lo relacionado a la incorporación del teletrabajo como medida de conciliación laboral y familiar.

4.2. Convenios internacionales aplicables

El análisis de la problemática requiere la comprensión sistemática de los instrumentos internacionales aplicables, que conforman un bloque normativo orientado a garantizar la igualdad sustantiva, la protección de la maternidad y la conciliación laboral.

El Convenio No. 111 de la OIT (OIT, 1958) consagra la obligación de eliminar toda forma de discriminación en el empleo, incluidas las de carácter indirecto. Cuando se trata del trabajo a distancia, la falta de políticas que ayuden a conciliar la vida laboral y personal puede ser una forma de discriminación estructural, porque afecta más a las mujeres que están embarazadas.

El Convenio núm. 100 de la OIT (OIT, 1951) consagra el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, principio que adquiere especial relevancia en modalidades de trabajo remoto donde pueden producirse desigualdades encubiertas en la valoración del trabajo.

El Convenio No. 156 de la OIT (OIT, 1981) es la piedra angular para la conciliación de la vida laboral y las responsabilidades familiares, al reconocer que éstas no deben ser un obstáculo para acceder o permanecer en el empleo. Este instrumento permite interpretar el teletrabajo como una medida de ajuste razonable orientada a garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en

condiciones de igualdad.

En cuanto a la protección de la maternidad, el Convenio núm. 183 de la OIT (OIT, 2000) fija ciertos estándares o lineamientos en materia de licencia, estabilidad laboral, protección contra el despido y condiciones de reincorporación de los trabajadores. Aunque en el Ecuador no se ha ratificado el presente instrumento, su contenido constituye un referente importante para valorar si el marco legal nacional es suficiente. De la misma forma, la OIT (OIT, 2019) en su Convenio 190 aborda sobre la necesidad de tener entornos laborales libres de violencia y acoso, lo que debe garantizarse incluso en ambientes de teletrabajo, donde se pueden implementar nuevas formas de supervisión, vigilancia y afectación de la privacidad. Juntos, estos instrumentos conforman un sistema normativo que obliga a que el teletrabajo se implemente desde un enfoque de derechos, evitando que se utilice como un mecanismo de flexibilización que debilite las garantías laborales.

Tabla 2

Normas Internacionales del Trabajo relevantes para la protección de la maternidad

Convenio	Tema principal	Relación con el teletrabajo
C100	Igualdad de remuneración	Evita discriminación salarial
C111	No discriminación	Protección frente a trato desigual
C156	Responsabilidades familiares	Conciliación trabajo-familia
C190	Violencia y acoso	Protección frente a riesgos psicosociales

Fuente: Elaboración propia a partir de la OIT.

4.3. Contenido esencial de los estándares internacionales

El análisis conjunto de los instrumentos internacionales ayuda a identificar cuatro estándares mínimos:

- Igualdad y no discriminación (Convenio núm. 111): este Convenio prohíbe el trato diferenciado que no esté debidamente justificado, incluyendo discriminación indirecta.
- Protección integral de la maternidad (Convenio núm. 183): este Convenio asegura estabilidad laboral, licencia, prestaciones y reincorporación al trabajo.
- Conciliación laboral-familiar (Convenio núm. 156): dice que la conciliación laboral-familiar obliga a la empresa a adoptar medidas organizativas para que el trabajo y el cuidado puedan compatibilizarse.
- Los entornos laborales libres de violencia (Convenio núm. 190): protegen a los trabajadores de los riesgos psicosociales, incluidos aquellos que podrían darse en entornos digitales.
- De esta forma, el teletrabajo solo es compatible con las NIT si cumple ciertos estándares y evita procesos de precarización o la intensificación del trabajo.

4.4. Evaluación de brechas y tensiones

El Ecuador muestra un nivel de cumplimiento formal con las Normas Internacionales del Trabajo, al haber ratificado convenios números 100, 111, 156 y 190; pero el cumplimiento no se traduce en resultados reales y eso se muestra en la brecha existente entre la norma y la práctica.

Una limitación es la falta de conexión entre la regulación del teletrabajo y la protección de la

maternidad. En la realidad, el teletrabajo no constituye un derecho ni una medida de conciliación, ya que el empleador es quien otorga o limita la opción del teletrabajo, lo que no garantiza que este sea un mecanismo de derecho.

De la misma forma, no ratificar el Convenio núm. 183 deja un vacío en la regulación. Desde una mirada crítica, también se evidencia una tensión entre la eficiencia económica y la garantía de derechos laborales. En muchos casos el teletrabajo se usa como una herramienta de flexibilidad organizativa. El teletrabajo puede alargar la jornada laboral, exigir disponibilidad permanente y borrar los límites entre la vida laboral y la vida personal. Las condiciones pueden violar los estándares del Convenio núm. 190. Esa violación crea riesgos psicosociales y genera nuevas formas de violencia laboral en los entornos digitales. El problema no es solo de normas, también es de estructura. El problema está ligado a la falta de políticas públicas, a instituciones débiles y a la falta de una cultura organizacional con enfoque de género.

4.5. Jurisprudencia regional y derecho comparado

La evolución de la jurisprudencia y del derecho comparado aportan criterios importantes para comprender la protección reforzada que necesitan las trabajadoras por el embarazo, la maternidad y la lactancia.

En el ámbito regional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha construido una importante jurisprudencia sobre el principio de igualdad y no discriminación. En el caso *Atala Riffo y niñas vs. Chile* (2012), la Corte sostuvo que los Estados deben no sólo abstenerse de discriminar, sino que además deben adoptar medidas positivas para evitar que normas o prácticas aparentemente neutras produzcan efectos discriminatorios. Este criterio tiene un significado

especial para el análisis del teletrabajo, pues sin regularlo con perspectiva de género y de conciliación familiar el teletrabajo puede ser un instrumento insuficiente o incluso desigual para las trabajadoras con licencia por maternidad.

A nivel nacional, la Corte Constitucional del Ecuador ha admitido una protección reforzada de la maternidad, especialmente en caso de despido durante el embarazo o la lactancia. En ese sentido, ha establecido criterios para presumir la existencia de discriminación cuando una empleada es desvinculada en estas etapas, salvo que el empleador logre justificar de manera suficiente y objetiva una causa ajena a su estado de maternidad. Estos avances demuestran una tendencia internacional a reconocer al teletrabajo como un mecanismo de protección y no sólo como una simple facultad empresarial.

Estos avances evidencian una tendencia internacional a reconocer al teletrabajo como un mecanismo de protección y no solamente como una mera facultad empresarial.

El análisis realizado permite concluir que el teletrabajo, en el contexto de la maternidad, puede ser una herramienta eficaz para la protección de los derechos laborales, siempre y cuando su implementación se ajuste a las pautas establecidas por las Normas Internacionales del Trabajo.

Sin embargo, todavía hay brechas importantes en el caso ecuatoriano. Esa ineficacia como mecanismo real de protección se debe a que no existe una normativa integral que vincule expresamente el teletrabajo con la protección de la maternidad, y a la no ratificación del Convenio núm. 183 de la OIT y a la inexistencia de políticas públicas y empresariales con enfoque de género.

Es, por tanto, necesario avanzar hacia un modelo regulatorio que comprenda el teletrabajo no

como una concesión del empleador, sino como una herramienta estructural de conciliación entre la vida laboral y la familiar. De esta forma podrá contribuir eficazmente a la garantía de la igualdad sustantiva, a la protección de la maternidad y al respeto de la dignidad de las trabajadoras.

4.6. Desafíos jurídicos en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo

Los desafíos jurídicos en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) en el contexto del teletrabajo y la maternidad en el Ecuador se deben, en gran medida, a que no existe una adecuada articulación entre los cambios que se dan en las formas de organización del trabajo y la capacidad de adaptación del derecho laboral. Si bien el sistema jurídico del Ecuador incorpora principios fundamentales como la protección de la maternidad, la igualdad y la no discriminación, sigue aplicando una lógica tradicional que depende de la presencialidad del trabajador y de esquemas rígidos de subordinación. En este sentido, el teletrabajo, actualmente se fundamenta mucho en el uso de las tecnologías, generando de esta manera nuevas modalidades de prestación laboral que se caracterizan en el trabajo a distancia y no necesariamente en un espacio de trabajo. Todos estos cambios evidencian una brecha normativa que hace que la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo no funcione de forma óptima o articulada, llegando a ser complejas en su aplicación real. Esta brecha normativa tiene muchas limitaciones; por esta razón es de suma importancia que tanto los estándares internacionales, en especial aquellos relacionados con trabajo decente, igualdad sustantiva y conciliación laboral, sean reconocidos formalmente junto con la creación de mecanismos concretos de ejecución que se adapten a estas nuevas realidades (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019).

En este sentido, se podría señalar que el principal desafío jurídico no está en la ausencia de normativa, sino en la falta de eficacia de los mecanismos de garantía y control, lo que evidencia una brecha entre el cumplimiento formal de las obligaciones internacionales y su materialización en el ámbito empresarial. La utilización de las NIT en ambientes de teletrabajo enfrenta ciertos obstáculos vinculados al control laboral en entornos digitales, ya que existe mucha complejidad en realizar el debido seguimiento en el domicilio de los trabajadores, considerando también que no hay criterios claros de evaluación o verificación de los riesgos laborales y la carga de trabajo en modalidades no presenciales. Estas limitaciones afectan particularmente a las mujeres trabajadoras en estado de maternidad, que se ven sometidas a una doble carga de responsabilidades de cuidado y adicionalmente, de las exigencias laborales, lo que puede dar lugar a formas de discriminación indirecta y de precarización laboral. Por lo tanto, para una implementación efectiva de las NIT se requiere una reinterpretación del derecho laboral desde una perspectiva de derechos humanos y de género, que permita adaptar los principios tradicionales a las nuevas realidades del trabajo sin debilitar el núcleo esencial de protección que caracteriza al derecho del trabajo moderno.

4.7. Insuficiencias del marco jurídico laboral frente a las NIT

La norma jurídica del Ecuador reconoce de manera expresa la protección reforzada de la maternidad, la estabilidad laboral y el principio de igualdad y no discriminación; no obstante, desde una perspectiva dogmática y de control de convencionalidad, presenta algunas deficiencias estructurales en su desarrollo normativo y operativo en contextos de teletrabajo, lo que limita su adecuación material a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT).

Como primer aspecto, podemos decir que si bien el marco constitucional y legal aborda el principio de igualdad formal, no desarrolla de manera suficiente mecanismos orientados a garantizar la igualdad, especialmente en escenarios de organización flexible del trabajo. Tal omisión resulta de particular importancia a la luz del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) que obliga a los Estados no solo a proscribir la discriminación directa, sino también a identificar y corregir aquellas prácticas aparentemente neutras que generan efectos adversos desproporcionados (discriminación indirecta) sobre grupos en situación de vulnerabilidad, como las mujeres en etapa de maternidad (OIT, 1958). Desde este punto de vista, la ausencia de una normativa específica sobre el teletrabajo en casos de maternidad pone de manifiesto un vacío normativo funcional, ya que permite que la organización del trabajo a distancia se establezca según los criterios discrecionales del empleador, sin tener en cuenta los ajustes razonables ni las evaluaciones diferenciadas del impacto de género. Esto implica que el teletrabajo, podría dar lugar a esquemas de desigualdad estructural. En segundo lugar, el marco jurídico ecuatoriano presenta una implementación limitada del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), especialmente en su dimensión operativa. Aunque el ordenamiento jurídico admite la existencia de responsabilidades familiares, pero no señala de forma clara obligaciones específicas de los empleadores en materia de adaptación, tales como es decir, esquemas de flexibilidad, reparto equitativo de las cargas de trabajo o fórmulas de conciliación. De tal forma que esta omisión disminuye su aplicación a un ámbito declarativo (OIT, 1981).

También se produce una deficiencia de regulación de aspectos técnicos clave del trabajo a

distancia vinculados con la maternidad, tales como la evaluación de los riesgos laborales en el domicilio, la adaptación ergonómica del puesto, la delimitación efectiva de la jornada laboral en entornos digitales y la protección de la salud física y psicosocial de la embarazada trabajadora.

El hecho de que la legislación no se haya adaptado en estos puntos demuestra la falta de conciliación entre la normativa laboral tradicional y las nuevas modalidades de organización del trabajo, pues sin normas se corre el riesgo de perder la eficacia del principio protector si no se toman las medidas adecuadas.

De igual manera, el solo hecho de no haber ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) ya presenta una brecha normativa importante de analizar, pues el documento define un estándar integral que no solo abarca la licencia de maternidad, pero también la protección contra el despido, la continuidad laboral y la adaptación de las condiciones a necesidades específicas de la maternidad (OIT, 2000). La falta de estos criterios en el bloque de constitucionalidad ecuatoriano restringe la posibilidad de aplicar un enfoque integral de protección, reduciendo la tutela a medidas aisladas.

4.8. Dificultades en la aplicación práctica de las NIT

En las empresas ecuatorianas aún prevalece una adopción del teletrabajo que es, en su mayoría, discrecional y reactiva, lo cual pone en evidencia la falta de una institucionalización normativa y organizacional acorde con los parámetros de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT). Esto abre una brecha importante entre los compromisos internacionales adquiridos por el Estado y su efectiva realización a nivel organizativo, especialmente en relación con la conciliación entre la vida laboral y la familiar y la protección reforzada de la maternidad. Desde el punto de vista del

derecho internacional del trabajo, esa limitación no sólo reduce la eficacia normativa, sino que disminuye la operatividad del principio del trabajo decente, en tanto las medidas de flexibilidad laboral no se entiendan como derechos exigibles, sino como concesiones empresariales. En este sentido, la falta de políticas internas formales, protocolos de gestión del teletrabajo con perspectiva de género y mecanismos de evaluación diferenciada, impide la adecuada implementación de estándares internacionales de igualdad sustantiva y corresponsabilidad en el cuidado (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019).

Estas dificultades se agravan, en particular, para las pequeñas y medianas empresas, donde las limitaciones en infraestructura tecnológica, recursos humanos especializados y capacidades de gestión dificultan la adopción de esquemas de teletrabajo con un enfoque de derechos. En la práctica, esto implica la aplicación de modalidades de trabajo remoto sin ningún tipo de normas sobre la jornada laboral, desconexión digital, seguridad y salud ocupacional o adaptación de las condiciones laborales para las trabajadoras en estado de maternidad. Varios estudios han advertido que la falta de mecanismos de aplicación eficaces reduce significativamente el impacto de las normas internacionales sobre la realidad organizacional, dando lugar a una aplicación fragmentada e irregular de las normas laborales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021). De tal forma que el mayor impedimento para la implementación de las NIT no está en el contenido normativo, sino en la debilidad de los sistemas de gobernanza laboral, lo que requiere fortalecer los mecanismos de fiscalización, promover políticas públicas integrales y desarrollar una cultura organizacional orientada al efectivo cumplimiento de los derechos laborales.

4.9. Riesgos para la protección de los derechos laborales

Existen dos maneras de analizar el teletrabajo: por un lado, puede funcionar como un mecanismo de conciliación; por otro, puede suponer un retroceso de las garantías laborales si no está adecuadamente regulado. Destaca entre los riesgos más importantes la extensión indeterminada de la jornada laboral, la hiperconectividad y el descontrol de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, lo que debilita el contenido esencial del derecho al descanso y al derecho a la desconexión digital. Esa situación se agrava en el contexto de la maternidad, ya que la superposición de tareas productivas y reproductivas produce una sobrecarga física y psicosocial que afecta la salud integral de la trabajadora. Desde la perspectiva de las Normas Internacionales del Trabajo, estos fenómenos pueden implicar el incumplimiento indirecto de normas del trabajo decente, trasladando al ámbito doméstico riesgos laborales que deberían ser gestionados por el empleador, y, por tanto, difuminando las responsabilidades propias de la relación laboral.

Respecto a este tema, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (Nº 190) es particularmente relevante al reconocer que los riesgos psicosociales, incluso los que derivan de la organización del trabajo, pueden constituir una forma de violencia o acoso laboral, incluso en los entornos digitales (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019). El teletrabajo, además, puede profundizar las brechas de género, más aún cuando se implementa sin un enfoque de corresponsabilidad en el cuidado. La revisión bibliográfica comparada muestra que, en ausencia de políticas públicas y organizacionales adecuadas, las mujeres tienden a asumir una

mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado, lo que genera una intensificación de la jornada total y limita su desarrollo profesional. Esto genera una situación de discriminación indirecta, en la cual una medida aparentemente neutra produce efectos desproporcionados sobre las trabajadoras en estado de maternidad. Estudios internacionales han advertido que el teletrabajo, lejos de reducir desigualdades, puede reproducirlas e incluso ampliarlas si no se acompaña de las medidas adecuadas de regulación y control (Eurofound, 2017). Los riesgos del teletrabajo, pues, no son solo operativos sino de fondo y requieren una intervención normativa que garantice condiciones de trabajo dignas, una protección efectiva de la salud y una distribución equitativa de los deberes de cuidado, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

En suma, el análisis exhaustivo de los desafíos jurídicos, insuficiencias normativas, problemas de aplicación y riesgos que rodean al teletrabajo en situaciones de maternidad permite concluir que la problemática analizada no obedece exclusivamente a un déficit regulatorio sino a una brecha de fondo entre el reconocimiento formal de los derechos laborales y su efectividad material en el ámbito organizacional. Efectivamente, aunque el sistema jurídico ecuatoriano integra principios fundamentales compatibles con las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), su diseño se encuentra atrapado en paradigmas tradicionales que no se encajan perfectamente con las nuevas formas de organización del trabajo que aparecen a partir de la digitalización. Esa desconexión dificulta la operatividad de normas internacionales como el trabajo decente, la igualdad sustantiva y la conciliación de la vida laboral y familiar, dando lugar a situaciones en que el teletrabajo puede ser usado como mecanismo de protección y como mecanismo de flexibilización laboral, según las condiciones en que se implemente.

A este respecto, claro está que la efectividad de las NIT no sólo radica en su incorporación al ordenamiento jurídico, sino también en la existencia de mecanismos institucionales, políticas públicas y acciones empresariales que garanticen su aplicación real y sostenida. La permanente falta de supervisión laboral, la inexistencia una normativa técnica especializada y la falta de una cultura organizacional orientada al género conforman un contexto de insuficiente protección que afecta de forma particular a las mujeres que están embarazadas. El reto jurídico esencial es, pues, avanzar hacia un modelo de regulación laboral que conjugue normas internacionales con las dinámicas actuales del trabajo desde una perspectiva de derechos humanos que permita garantizar la efectividad real de los derechos laborales en contextos de transformación digital.

CAPITULO 5

DERECHOS HUMANOS LABORALES

5.1. Los derechos humanos laborales como fundamento de protección en la maternidad y la lactancia

Durante muchas décadas, el derecho laboral ha avanzado de manera revolucionaria desde un modelo contractual de la relación entre empleador y trabajador, hacia una visión basada en el respeto a la dignidad humana, lo que ha llevado a concebir el trabajo no solo como un medio de producción de riqueza económica, sino como un derecho humano básico para la realización personal y para construir sociedades más justas e inclusivas (Ermida Uriarte, 2011).

Es desde este punto de vista que los derechos humanos laborales se conciben como un medio jurídico orientado a preservar las condiciones de empleo basadas en la dignidad, igualdad, libertad y seguridad del trabajador. Derechos que también comprenden las salvaguardias tradicionales del derecho laboral, como: estabilidad, salarios justos, seguridad social, además de los derechos humanos básicos relacionados con la igualdad, la no discriminación, la salud, la privacidad y la conciliación familiar.

La OIT ha enfatizado que el trabajo decente es uno de los aspectos fundamentales del desarrollo sostenible porque el trabajo contribuye a la reducción de las desigualdades, mejora la solidaridad social y garantiza condiciones de vida dignas. Por lo tanto, hay una necesidad urgente de considerar de manera integral los derechos humanos laborales y de poner al trabajador en el centro de la legislación laboral (OIT, 2019).

Este antecedente de la OIT resulta más importante para las mujeres debido a que

históricamente ha habido desigualdades que han restringido su pleno acceso al mercado laboral. Históricamente, la maternidad y la lactancia han sido utilizados como razones para la exclusión laboral; es decir, como estereotipos de género que creen que las mujeres son más responsables del cuidado familiar y doméstico.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe advierte que las mujeres siguen teniendo obstáculos importantes para acceder al empleo decente, que existen brechas salariales, informalidad y una gran masa de trabajo no remunerado. Estas desigualdades se intensifican durante el embarazo y la lactancia, etapa en la que muchas trabajadoras enfrentan el riesgo de despido, barreras para su desarrollo profesional y violaciones de sus derechos laborales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

Las mujeres embarazadas y lactantes son identificadas como grupos de atención prioritaria en la Constitución de la República del Ecuador, que obliga al Estado y a las empresas a brindar protección especial en el ámbito laboral. La protección constitucional prevista en la disposición debe interpretarse a la luz de las disposiciones de los instrumentos internacionales, incluidos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio 183 de la OIT (2000), que establecen estándares mínimos de protección para la estabilidad laboral, la salud ocupacional, la licencia de maternidad y la protección contra el despido.

5.2. Evolución histórica de la protección a la maternidad y lactancia en el contexto ecuatoriano

El avance de los derechos humanos laborales de las mujeres en periodos de maternidad y lactancia en el Ecuador refleja un cambio y actualización permanentes hacia el principio de

progresividad. Históricamente, el permiso por cuidado del recién nacido en el país comenzó a ser regulado de manera formal, con la expedición del Código del Trabajo de 1938. Este cuerpo legal estableció, junto con la prohibición de despedir a la mujer trabajadora por causa de embarazo, un permiso por maternidad de seis semanas remunerado con el 75 % del salario, y períodos de quince minutos cada tres horas para la lactancia, entre otras prestaciones iniciales.

Posteriormente, el Código del Trabajo de 1978, profundizó la protección de la mujer gestante dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, regulando en su Título I, Capítulo VII, las condiciones del denominado “personal femenino” (art. 153), ampliando de seis a doce semanas el tiempo de descanso remunerado con el 100% de su salario, e introduciendo una indemnización agravada equivalente a un año de remuneración en caso de despido por causa de embarazo. De igual manera, reconoció una jornada especial de trabajo de seis horas diarias durante los nueve meses posteriores al parto para efectos de lactancia (Rodas, Zurita, Cabrera, & Álvarez, 2019).

En la legislación vigente, esta evolución histórica se manifiesta en el artículo 152 del actual Código del Trabajo, que reconoce el derecho inalienable a la licencia con goce de haberes por doce semanas por nacimiento de hijo, prorrogable por diez días más en caso de partos múltiples, justificable mediante la correspondiente certificación médica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o de un profesional facultativo. Estas medidas, de carácter histórico y legislativo, sentaron las bases para proteger la salud de la madre y del recién nacido, cambiando la concepción del trabajo femenino de una situación de vulnerabilidad biológica a una situación de especial protección constitucional y estabilidad laboral reforzada (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2005).

5.3. El paradigma del teletrabajo: Oportunidades y riesgos en la era digital

El teletrabajo se vuelve especialmente relevante en la actualidad como una posible herramienta de optimización de los derechos, oportunidades y riesgos en la era digital laborales humanos. Se plantea la posibilidad de llevar a cabo actividades profesionales mediante modalidades flexibles y a distancia, planteando un nuevo hito evolutivo en la línea del tiempo de los derechos laborales, redefiniendo la aplicación práctica de las garantías alcanzadas en 1938 y 1978. En vez de extinguir tales beneficios, la modalidad remota puede propiciar la continuidad de las mujeres embarazadas o en lactancia en el mercado laboral, disminuir los riesgos físicos vinculados a los traslados cotidianos y facilitar los procesos de cuidado y alimentación del recién nacido.

Pero esta transformación a la telemática es un reto necesario en cuanto a la precarización encubierta y a la violación de los derechos humanos de la trabajadora. En muchos casos, el teletrabajo termina trasladando al espacio doméstico las tensiones propias del mercado laboral, dando lugar al fenómeno de la “doble presencia”, donde las mujeres deben responder simultáneamente a las obligaciones profesionales y a las tareas de cuidado no remuneradas, sin que existan límites claros entre el tiempo laboral y el tiempo personal. Esta falta de fronteras vulnera derechos fundamentales tales como la salud física y mental, el descanso, la intimidad familiar y, de forma crucial, la desconexión digital. No se puede considerar que la adopción del teletrabajo para este grupo vulnerable sea una concesión precaria o informal.

Las políticas de teletrabajo aplicadas a las mujeres en período de maternidad y lactancia deben incorporar de manera obligatoria las garantías de estabilidad laboral reforzada, la protección efectiva de las pausas de lactancia, límites estrictos a la jornada, el derecho a la desconexión

digital, la protección de la salud ocupacional, la corresponsabilidad familiar y los mecanismos técnicos para la prevención de la discriminación indirecta.

5.4. Desarrollo jurisprudencial y la tutela reforzada de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional de Ecuador ha afirmado que la protección de la maternidad no puede quedarse solo en un mero reconocimiento formal de derechos, es necesario tomar medidas materiales concretas para eliminar las situaciones de discriminación estructural. En la sentencia No. 3-19-JP/20, la Corte estableció que el embarazo es una situación que requiere protección especial, y que cualquier impacto laboral directa o indirectamente relacionado con la maternidad viola los derechos constitucionales de igualdad y dignidad humana (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 3-19-JP/20, 2020)

De manera similar, la Corte Constitucional de Ecuador ha reconocido que la protección también se extiende al período de lactancia. En la sentencia No. 878-20-JP/24, la Corte señaló que el derecho a la lactancia está intrínsecamente vinculado con derechos fundamentales como la salud, el cuidado, la nutrición y el desarrollo integral del niño, así como la dignidad y el bienestar de la madre trabajadora (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 878-20-JP/24, 2024).

Esta línea de protección integral de la dignidad de la mujer se ha consolidado con recientes fallos que impactan directamente en el régimen de teletrabajo. Por una parte, la Sentencia No. 878-20-JP/24 resolvió que la licencia de maternidad no se extingue por el fallecimiento del recién nacido, señalando que esta obligación de descanso tiene como finalidad primordial la recuperación física, biológica y psicológica de la madre. Este estándar evita que los empleadores

usen mal la modalidad de teletrabajo para proponer un retorno anticipado a la oficina bajo la falsa premisa de la “comodidad del hogar”, obligando a respetar el cese absoluto de funciones (Sentencia No. 878-20-JP/24, 2024).

Por otra parte, la Sentencia No. 530-20-EP/25, al ratificar que esta protección e inmunidad laboral especial se extiende de igual manera a las servidoras públicas que se encuentran bajo la condición de nombramiento provisional o de libre remoción, reforzó categóricamente el principio de no discriminación (Sentencia No. 530-20-EP/25, 2025).

El desafío actual del derecho laboral en Ecuador no solo consiste en regular nuevas formas de organización productiva, sino también en asegurar que los cambios tecnológicos y digitales no erosionen las medidas de protección de larga data creadas por el derecho internacional y los sistemas de derechos humanos. Es necesario que el Estado refuerce la inspección laboral y el monitoreo del cumplimiento de estas directrices, ya que una supervisión débil puede distorsionar la flexibilidad digital. Para que el teletrabajo se consolide como una herramienta de progreso social, su implementación debe basarse en la igualdad material, la responsabilidad compartida y la protección reforzada de la maternidad y la lactancia.

5.5. Mecanismos de Garantía de Derechos Humanos Laborales

Como mecanismos de protección de los Derechos Humanos Laborales existen diversas vías tanto administrativas, judiciales y constitucionales que nos permiten precautelar y resarcir la violación de derechos humanos, es por ello que como vías administrativas cuando hay la presunción de una vulneración hacia los derechos del trabajador, el mismo puede activar en sede administrativa a través del Ministerio de Trabajo una Boleta Única de notificación que es la denuncia en la cual da

a conocer su vulneración y a la cual el empleador debe dar respuesta para subsanar el perjuicio realizado.

No siempre la vía administrativa surte efectos inmediatos para resarcir los derechos vulnerados por lo que se torna imprescindible que se presente mediante una acción judicial un proceso laboral para que los derechos laborales sean resarcidos y en el caso de existir una vulneración clara a un derecho humano que este concatenado a los derechos laborales se puede activar la vía constitucional y es así como cito un caso reciente en el que la Corte Constitucional del Ecuador en un caso de un funcionario público ordeno a la Contraloría General del Estado pagar una indemnización al ex funcionario público por haberse vulnerado su derecho a la igualdad, la no discriminación y la protección laboral reforzada al haber solicitado el padre el permiso por nacimiento de su hija y la institución pública negándole ese derecho decidió dar por terminado el nombramiento y fue desvinculado, sentencia numero 1150-23-JP/26. (Sentencia N° 1150-23-JP/26, 2026)

Con ello nos damos cuenta de que existen varias vías por las cuales los trabajadores que se sientan afectados y vulnerados puedan activarlas para que sus derechos sean respetados, y eso implica que el Estado y los empleadores creen y cumplan con políticas y normativas que protejan los derechos humanos laborales.

5.6. Los Derechos Humanos Laborales enfocados a la dignidad humana

Los derechos humanos laborales constituyen uno de los principales pilares de la dignidad humana siendo ésta a su vez, una de las bases del Estado constitucional de derechos y justicia porque la dignidad humana sustenta la protección jurídica de los trabajadores y reconocerla se traduce en

que el trabajo no es sólo una actividad para ganar dinero sino un medio que promueve el desarrollo personal, la participación dentro de la sociedad y de realización de los proyectos de vida.

Bajo este punto de vista, el derecho al trabajo tiene una dimensión que va más allá del mero contrato entre el empleador y el trabajador, sino que el trabajo se convierte en un instrumento para ejercer otros derechos fundamentales porque esta condición resulta imprescindible para poder gozar de una vida digna, por ende, la interpretación de las leyes laborales y el ejercicio de las leyes laborales han de proteger al trabajador mientras que la aplicación de la normativa laboral debe respetar la dignidad de la persona trabajadora.

El Derecho del Trabajo se inspira en la dignidad de la persona, que es la base de la protección que la ley da a los trabajadores. La dignidad de la persona resulta relevante en el caso de la maternidad y de la mujer que está en periodo de lactancia, quienes requieren protección especial para que haya igualdad y no discriminación.

Desde este punto de vista el teletrabajo no sólo debe ser considerado como una forma de ejecutar un trabajo que utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación; sino más bien como una herramienta para que las trabajadoras tengan un trabajo que respete sus derechos y minimice los riesgos que implican un desplazamiento hacia el lugar físico de sus actividades laborales; de tal forma que el trabajo a distancia favorezca el bienestar de la trabajadora embarazada y que facilite la conciliación de las obligaciones del trabajo y de la familia. Por eso, en la maternidad, la aplicación de las normas de teletrabajo tiene que respetar el principio de dignidad humana y debe ayudar a proteger los derechos de los trabajadores y no se convierta en una herramienta de aislamiento, de sobrecarga laboral o de cambios muy grandes en las condiciones de trabajo.

5.7. Alcances jurídicos del teletrabajo como medida de protección de la maternidad y su recepción en la jurisprudencia constitucional y supranacional

El trabajo a distancia ha ido consiguiendo un reconocimiento cada vez mayor por parte de la legislación, sobre todo, durante los últimos años, en los que las nuevas tecnologías y la forma de organizarse de las empresas están cambiando la manera en la que se han realizado siempre los servicios. Sin embargo, su lectura desde la maternidad obliga a tener en cuenta los principios constitucionales y normas internacionales de protección de los derechos de las trabajadoras mujeres.

La jurisprudencia constitucional ha considerado que los derechos laborales deben ser interpretados de manera progresiva y de conformidad con el principio de favorabilidad, más aún cuando se trata de grupos de atención prioritaria. En este sentido, las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia merecen una protección reforzada, orientada a garantizar su permanencia en el empleo y el efectivo ejercicio de sus derechos.

Las organizaciones internacionales de derechos humanos han reconocido, por su parte, la importancia de adoptar medidas que permitan la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y la actividad laboral. Si se sigue esta lógica, el teletrabajo puede ser un elemento válido para disminuir las barreras que históricamente han obstaculizado la inserción laboral de las mujeres en la etapa de la maternidad.

5.8. Estándares desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y su incidencia en la protección de la maternidad mediante el teletrabajo.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que los Estados deben tomar medidas efectivas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos, especialmente cuando se trata de grupos que históricamente se han visto en condiciones de desigualdad.

En su Sentencia del 24 de noviembre de 2006, denominada Trabajadores Cesados del Congreso vs. Perú, la Corte reconoció que el trabajo es un elemento esencial para la dignidad humana y para el desarrollo del proyecto de vida. Por eso, la estabilidad laboral no sólo debe entenderse como la conservación formal del empleo, sino también como la posibilidad de que las personas sigan desempeñando sus funciones en condiciones compatibles con sus necesidades y circunstancias particulares. Bajo este enfoque, el teletrabajo puede ser una medida razonable para garantizar la continuidad laboral de las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo cuando la naturaleza de sus funciones lo permita (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2006).

En el caso Flor Freire vs. Ecuador, por su parte, la Corte señaló que la igualdad requiere analizar las desigualdades estructurales que afectan a ciertos grupos. En el trabajo, las mujeres están expuestas a una discriminación que está relacionada con los estereotipos de género y con las obligaciones de cuidado, lo que da lugar a la llamada penalización por maternidad. En este sentido, el teletrabajo no debe concebirse como un simple beneficio otorgado por el empleador, sino como una medida orientada a lograr la igualdad material, pues reduce las barreras que obstaculizan la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres durante el embarazo y la maternidad (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016).

Por último, en el caso *Spoltore Vs. Argentina*, la Corte reafirmó que el derecho al trabajo comprende la garantía de condiciones laborales seguras, saludables y adaptables. Ello significa que los empleadores y los Estados deben prevenir los riesgos que puedan afectar a la salud física y mental de las personas trabajadoras. En el contexto del teletrabajo, este deber implica la adopción de medidas que garanticen un entorno apropiado para el ejercicio de las funciones laborales, muy especialmente, en el caso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia. Así, la jurisprudencia interamericana permite comprender el teletrabajo como un instrumento de protección de la salud, la igualdad y la dignidad en el ámbito laboral (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

5.9. Análisis jurisprudencial de la protección de los derechos humanos laborales de las trabajadoras en situación de maternidad en Ecuador:

Para el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el derecho a la igualdad y a la no discriminación se ha plasmado en la protección a la maternidad. La jurisprudencia nacional ha establecido que las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, por constituir un grupo de atención prioritaria, gozan de una protección especial.

Los criterios contruidos por los tribunales ecuatorianos han puesto de relieve la necesidad de asegurar una estabilidad laboral reforzada y evitar toda medida que afecte injustificadamente los derechos de las trabajadoras durante su embarazo y lactancia.

En este sentido, el teletrabajo se plantea como una alternativa que se ajusta a los principios constitucionales de protección reforzada, pues permite adaptar la prestación laboral a las necesidades particulares que se deriven de la maternidad. Pero su uso tiene que ser voluntario, en

igualdad y con respeto a las condiciones laborales ya reconocidas, considerando la desconexión digital.

5.10. Diálogo entre la jurisprudencia nacional e internacional respecto del teletrabajo como mecanismo de protección de la maternidad:

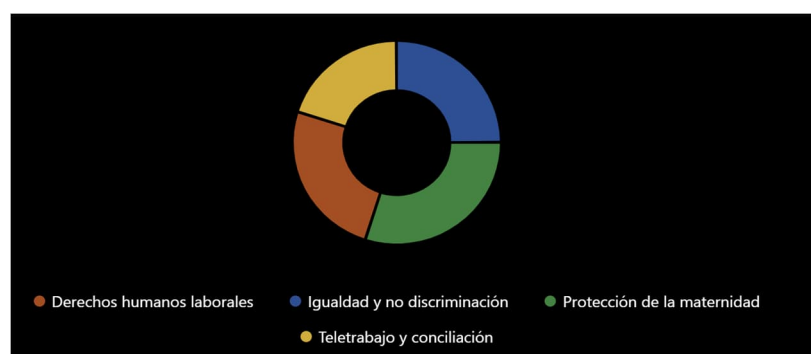
La protección jurídica de la maternidad en el mundo laboral no puede estudiarse únicamente desde la legislación interna, sino que es necesario tener en cuenta las normas elaboradas por los organismos internacionales de defensa de los derechos humanos y laborales.

La Constitución ecuatoriana reconoce la vigencia directa de los instrumentos internacionales de derechos humanos, cuando sean más favorables para la protección de las personas. Eso ha posibilitado que los principios de igualdad, no discriminación y protección especial de la maternidad influyan en la interpretación de las normas nacionales sobre el trabajo.

Este intercambio entre fuentes nacionales e internacionales resulta especialmente relevante para el caso del teletrabajo, pues permite pensar a esta modalidad como una herramienta orientada a fortalecer la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

La interacción entre ambos sistemas jurídicos ayuda a afianzar un modelo de protección que tiene como eje central la dignidad humana y la igualdad material de las mujeres dentro del mercado laboral.

Figura 2. Distribución de los ejes de protección analizados en la investigación



Nota: Este gráfico es académico y conceptual; no representa datos estadísticos sino la estructura analítica de la investigación.

5.11. Desafíos actuales para garantizar los derechos humanos laborales de las trabajadoras en teletrabajo durante la maternidad

Si bien existen avances normativos, la implementación del teletrabajo como mecanismo de protección de la maternidad encuentra importantes desafíos. Uno de los principales problemas es que no hay políticas organizacionales suficientemente desarrolladas que garanticen una adecuada conciliación entre responsabilidades laborales y familiares.

Del mismo modo, existe el riesgo de que el teletrabajo cree nuevas formas de sobrecarga laboral por la dificultad en separar los espacios y tiempos entre el trabajo y las actividades de cuidado. Esto puede afectar especialmente a las mujeres, que aún tienen una proporción significativa de responsabilidades domésticas y familiares.

Otro reto relevante gira en torno a la necesidad de garantizar el derecho a la desconexión digital y prevenir los riesgos psicosociales que genera el aislamiento laboral. De igual manera, es fundamental asegurar que las trabajadoras en teletrabajo sigan teniendo igualdad de oportunidades en capacitación, promoción profesional y acceso a beneficios laborales.

Por ello, para consolidar el teletrabajo como un mecanismo eficaz para proteger los derechos laborales durante la maternidad, se requiere fortalecer la normativa vigente, diseñar políticas empresariales con perspectiva de género e implementar mecanismos de supervisión que aseguren el respeto a los derechos fundamentales de las trabajadoras.

Tabla 3

Análisis crítico del teletrabajo durante la maternidad

Beneficios	Riesgos
Continuidad laboral	Extensión de jornada
Conciliación familiar	Sobrecarga de cuidados
Menor exposición a desplazamientos	Aislamiento laboral
Mayor flexibilidad	Difuminación de límites trabajo-hogar
Reducción de discriminación presencial	Invisibilización de riesgos psicosociales

Fuente: Elaboración propia con base en Eurofound y OIT (2017).

5.12. Reflexión crítica sobre la eficacia del teletrabajo como mecanismo de protección de los derechos laborales en la maternidad

El estudio indica que el teletrabajo por sí solo no aporta suficientes garantías para proteger los derechos laborales de las trabajadoras en estado de maternidad. El teletrabajo, como nueva modalidad, si bien connota importantes ventajas en cuanto a flexibilidad y a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, su eficacia depende de las condiciones jurídicas, institucionales y organizacionales bajo las que se lleve a cabo. Por lo tanto, el teletrabajo no puede ser considerado únicamente como una herramienta tecnológica o una forma distinta de prestar servicios, su

verdadero impacto debe ser analizado desde la perspectiva de los derechos humanos laborales, la igualdad sustantiva y el trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019).

Desde este punto de vista, uno de los retos principales es evitar que el teletrabajo reproduzca o incluso agrave las desigualdades que históricamente han afectado a las mujeres en el mercado laboral. Varios estudios han demostrado que las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada de las tareas de cuidado, especialmente durante los periodos del embarazo, la maternidad y la crianza temprana. Efectivamente, la mujer dedica más tiempo que el hombre al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que limita sus oportunidades de inserción y desarrollo profesional (CEPAL, 2021). En este sentido, las trabajadoras pueden experimentar un aumento de sus cargas físicas y emocionales por la combinación de deberes laborales y domésticos que se genera al trabajar desde casa. Así pues, es evidente que la modalidad de teletrabajo, por sí mismo, no eliminará las barreras existentes, ni la desigualdad de oportunidades que actualmente encuentran las mujeres en el mercado laboral.

De igual manera, la investigación pone énfasis en una importante cuestión jurídica que contrasta el principio de flexibilidad que caracteriza al teletrabajo y la necesidad de preservar los derechos laborales fundamentales. La experiencia comparada demuestra que, sin los controles adecuados, esta modalidad puede dar lugar a jornadas extensas, disponibilidad permanente, dificultades para ejercer el derecho a la desconexión digital y una disminución de los mecanismos tradicionales de supervisión laboral (Eurofound & OIT, 2017). Así pues, el teletrabajo puede ser un instrumento de protección o una fuente de nuevas vulneraciones, en función de la capacidad

normativa e institucional del Estado para garantizar condiciones laborales dignas y compatibles con la protección de la maternidad.

Más importante aún es el problema cuando se lo considera a la luz de las Normas Internacionales del Trabajo. Así, los Convenios sobre igualdad de remuneración (núm. 100), sobre la discriminación (ocupación y empleo) (núm. 111), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) y sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (núm. 190) establecen obligaciones orientadas a garantizar la igualdad de trato, la no discriminación, la corresponsabilidad familiar y la protección frente a riesgos psicosociales (OIT, 1951, 1958, 1981, 2019). Sin embargo, el estudio realizado muestra que la existencia de estos instrumentos internacionales no asegura, por sí sola, su aplicación efectiva en el ámbito empresarial. Siguen siendo importantes las brechas entre el reconocimiento formal de los derechos y su efectividad práctica, especialmente en aquellas organizaciones que no disponen de políticas internas orientadas a la protección de la maternidad o que siguen reproduciendo modelos tradicionales de organización del trabajo incompatibles con las actuales exigencias de conciliación familiar.

Por otra parte, la interacción entre la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Constitucional de Ecuador permite observar una evolución progresiva hacia una visión más amplia de la protección laboral. La Corte Interamericana ha establecido que el principio de igualdad y no discriminación es una norma imperativa del derecho internacional y que los Estados tienen la obligación de adoptar medidas positivas para eliminar situaciones de desventaja estructural (Corte IDH, 2012). En ese sentido, la Corte Constitucional del Ecuador ha reconocido la necesidad de garantizar una protección reforzada a grupos históricamente vulnerables,

a través de la adopción de medidas diferenciadas orientadas a asegurar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). Desde este punto de vista, el teletrabajo puede entenderse como una medida de acción positiva con el objetivo de facilitar que las mujeres permanezcan empleadas durante la maternidad. Sin embargo, para que esta interpretación sea legítima, su implementación debe asegurar que las trabajadoras no se vean afectadas en salario, estabilidad laboral, posibilidades de ascenso o acceso a beneficios laborales.

La reflexión crítica desde el contexto ecuatoriano nos permite llegar a la conclusión de que el mayor reto no está en determinar si el teletrabajo es jurídicamente posible, sino en establecer bajo qué condiciones puede ser una herramienta efectiva de protección de derechos. La Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código del Trabajo y el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, reconocen esta modalidad laboral y establecen mecanismos de protección para las personas trabajadoras, pero aún existen vacíos en la supervisión de las condiciones de trabajo remoto, la prevención de riesgos psicosociales, la evaluación del impacto de género y la garantía efectiva del derecho a la desconexión digital. Estas limitaciones evidencian la necesidad de fortalecer el marco normativo y las políticas empresariales para proteger a las trabajadoras en el embarazo y la lactancia.

Finalmente, desde el punto de vista de los derechos humanos laborales, la protección de la maternidad no debe entenderse como una carga para las organizaciones ni como una excepción del régimen laboral ordinario, sino como una concreción del principio de dignidad humana. Los derechos humanos laborales, son límites infranqueables frente al poder de dirección del empleador y deben inspirar la interpretación de toda normativa laboral, según Ermida Uriarte (2011). En este sentido, el teletrabajo ha de verse como una herramienta complementaria dentro de una política



integral de protección que incluya corresponsabilidad familiar, igualdad de oportunidades, prevención de la discriminación y garantía de condiciones de trabajo decentes. Solo en este caso, la modalidad podrá contribuir eficazmente a la construcción de entornos laborales más inclusivos y compatibles con las exigencias constitucionales e internacionales de una protección reforzada de la maternidad.

6. CONCLUSIONES Y APLICACIONES

6.1. Conclusiones generales

La investigación permitió determinar que el teletrabajo es una modalidad laboral con potencial para reforzar la protección de los derechos laborales de las trabajadoras en situación de maternidad y lactancia en el sector privado ecuatoriano. Su acertada aplicación favorece la compatibilidad entre la vida laboral y la familiar, ayuda a la retención del empleo y reduce las barreras que tradicionalmente han impedido a las mujeres permanecer en el mercado laboral durante esta etapa.

Constituye, igualmente, un hecho reconocido que el sistema jurídico ecuatoriano consagra importantes garantías para la protección de la maternidad, pero persisten brechas entre la norma y su aplicación práctica. Estas limitaciones se relacionan con la falta de políticas empresariales específicas, la ausencia de mecanismos de control efectivos y la escasa incorporación de normas internacionales relativas a la corresponsabilidad familiar, la igualdad de género y el trabajo decente.

Finalmente, el estudio permitió concluir que el teletrabajo no debe concebirse sólo como una modalidad tecnológica de prestación de servicios, sino como un instrumento jurídico y organizacional capaz de contribuir a la garantía de derechos fundamentales, siempre que vaya acompañado de medidas que aseguren la desconexión digital, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección integral de la maternidad.

6.2. Conclusiones específicas:

En el sector privado ecuatoriano, el teletrabajo aparece como un mecanismo muy útil de protección laboral para las trabajadoras en situación de maternidad, ya que gran parte de las

actividades administrativas, técnicas y profesionales pueden ser realizadas a través de modalidades de trabajo remoto sin que esto afecte la productividad de las empresas.

El uso de lineamientos específicos destinados a la protección de la maternidad mediante el teletrabajo, permitiría a las empresas optimizar sus prácticas de responsabilidad social empresarial, reducir riesgos de discriminación laboral, disminuir las tasas de rotación del personal femenino y fortalecer la retención del talento humano durante el embarazo y la lactancia.

El teletrabajo, por otra parte, ofrece criterios para que las empresas adopten medidas concretas en materia de flexibilidad laboral, desconexión digital, evaluación de riesgos psicosociales y corresponsabilidad familiar, lo que contribuye a la construcción de entornos laborales más inclusivos y respetuosos con los derechos humanos en el trabajo.

6.3. Análisis del cumplimiento de los objetivos de la investigación

El análisis realizado evidencia si el objetivo general fue cumplido al evaluar la aplicabilidad del teletrabajo para proteger los derechos laborales de las trabajadoras en situación de maternidad del sector privado ecuatoriano. Se identificaron las ventajas, limitaciones y posibilidades del teletrabajo.

En cuanto al primer objetivo específico, a través de la investigación se logró identificar los principales estándares internacionales que se pueden aplicar a la protección de la maternidad, en especial aquellos que constan en los Convenios núm. 100, 111, 156 y 190 de la OIT, así como otros instrumentos que se relacionan con igualdad, no discriminación y conciliación entre trabajo y familia.

Para el segundo objetivo específico, se determinó el nivel de adecuación del marco normativo ecuatoriano con los estándares internacionales, mostrándose avances importantes en la legislación, pero también desafíos relacionados con la implementación real de las garantías laborales.

Finalmente, el tercer objetivo específico fue logrado mediante la formulación de lineamientos y criterios jurídicos orientados a fortalecer el uso del teletrabajo como medida de protección de la maternidad, incorporando de la misma forma ciertos elementos de desconexión digital, corresponsabilidad familiar y protección de derechos humanos laborales.

6.4. Contribución a nivel académico.

La investigación aporta al desarrollo doctrinario y académico del derecho laboral moderno, pues aborda una problemática emergente que resulta de la transformación digital del trabajo y sus efectos en la protección de grupos de atención prioritaria.

De igual manera, el estudio incorpora tres ejes de análisis que, por lo general, se analizan por separado: el trabajo a distancia o teletrabajo, las Normas Internacionales del Trabajo y los derechos humanos laborales. Esta articulación permite generar una visión más amplia e interdisciplinaria sobre los mecanismos de protección de la maternidad en el contexto actual.

Asimismo, el trabajo aporta una base teórica y jurídica que puede servir de referencia para futuras investigaciones sobre trabajo remoto, igualdad de género, conciliación laboral y protección reforzada de derechos laborales en Ecuador y otros países de la región.

6.5. Contribución a nivel personal

Este trabajo de investigación fortaleció las habilidades jurídicas, analíticas e investigativas de los autores, permitiendo una mayor comprensión de la protección de la maternidad desde el enfoque del Derecho Laboral, los derechos humanos y la seguridad social.

Asimismo, el estudio permitió reflexionar sobre los retos actuales que enfrentan las mujeres trabajadoras en el mercado laboral y la importancia de construir entornos organizacionales más inclusivos, equitativos y respetuosos de la dignidad humana, entregando herramientas valiosas para el ejercicio profesional futuro en el ámbito jurídico y de la gestión del talento humano.

6.6. Limitaciones a la Investigación

Una de las principales limitaciones de la investigación se debió a la poca existencia de jurisprudencia específica sobre teletrabajo y maternidad en el contexto ecuatoriano, lo que hizo necesario recurrir a criterios doctrinarios, estándares internacionales y experiencias comparadas.

También, el estudio se realizó principalmente desde un enfoque jurídico-documental, por lo que no incluyó trabajo de campo ni levantamiento de información empírica mediante encuestas o entrevistas a trabajadoras y empleadores del sector privado.

Por último, teniendo en cuenta la evolución normativa y tecnológica que afecta al teletrabajo, algunas de las conclusiones formuladas pueden requerir actualizaciones futuras en función de reformas legales, nuevos criterios jurisprudenciales o cambios en las dinámicas laborales digitales.

Bibliografía

Normativa citada

Código de Trabajo. (2005). *Registro Oficial Suplemento No. 167*. Quito.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional del Ecuador*.

Ministerio de Trabajo. (2022). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237: Normativa para la regulación del teletrabajo y derecho a la desconexión laboral*. Quito.

Ministerio de Trabajo. (2022). *Informe sobre políticas de inclusión laboral y derechos laborales en el Ecuador*. Ministerio del Trabajo.

Doctrina científica

Addati, L, Cassirer, N, & Gilchrist, K. (2014). Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. *International Labour Organization*.

Asamblea Nacional de la República del Ecuador . (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 .

Ávila Santamaría, R. (2012). Los derechos y sus garantías: ensayos críticos. *Corte Constitucional del Ecuador*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Panorama laboral de América Latina y El Caribe CEPAL*.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional del Ecuador*.

Convenio N.º 183 de la OIT. (2020). Convenio sobre la protección de la maternidad. *Organización Internacional del Trabajo*, pág. 183.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 3-19-JP/20*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 878-20-JP/24*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, CIDH. (2012). *Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, CIDH. (2016). *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*.

- Ermida Uriarte, O. (2011). Derecho del trabajo y derechos humanos laborales. *Fundación de Cultura Universitaria*.
- Eurofound, & O. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union / International Labour Office*.
- INEC. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*.
- Maldonado Bustos, M. (2019). Conciliación laboral y corresponsabilidad familiar en el contexto contemporáneo. *Editorial Académica*.
- Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas*, 1-50.
- Messenger, J. C. (2019). Telework in the 21st century: An evolutionary perspective. *Edward Elgar Publishing*.
- Ministerio de Trabajo. (2022). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237: Normativa para la regulación del teletrabajo y derecho a la desconexión laboral*. Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2022). *Informe sobre políticas de inclusión laboral y derechos laborales en el Ecuador*.
- Moreno, S. (2019). Género, trabajo y conciliación: desafíos para la igualdad laboral. *Revista de Estudios Sociales*, 45–58.
- Muñoz Razo, C. (2022). El teletrabajo y su impacto en la organización laboral contemporánea. *Editorial Jurídica*.
- OIT. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración,. <https://www.ilo.org>, 100.
- OIT. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). <https://www.ilo.org>, 111.
- OIT. (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. <https://www.ilo.org>, 156. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- OIT. (2000). Convenio N.º 183 sobre la protección de la maternidad.
- OIT. (2016). Mujeres en el trabajo: Tendencias 2016.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Working from home: From invisibility to decent work. *OIT*.

- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2019). Trabajar para un futuro más prometedor
Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo OIT.
- Registro Oficial Suplemento No 167. (2005). *Código de Trabajo*. Quito.
- Rodas, J. S., Zurita, C. I., Cabrera, E. E., & Álvarez, J. C. (2019). Análisis de la regulación del
período de lactancia en el Ecuador. *Justitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias
Jurídicas*, 25.
- Sentencia N° 1150-23-JP/26, 1150-23-JP (PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL
ECUADOR 16 de 04 de 2026).
- Sentencia No. 530-20-EP/25, CASO 530-20-EP (Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte
Constitucional del Ecuador 16 de 10 de 2025).
- Sentencia No. 878-20-JP/24, CASO 878-20-JP (Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte
Constitucional del Ecuador 11 de enero de 2024).
- Suaya, A., & Bustelo, M. (2024). Impacto de la maternidad en la participación laboral femenina en
América Latina. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2020). Teletrabajo: ventajas y desventajas en la organización laboral.
Revista Científica, 45-60.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2010). *Asunto C-232/09, Danosa vs. LKB Līzings SIA*.
- Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. (2026). *Estudio sobre maternidad,
teletrabajo y desarrollo profesional en el sector privado ecuatoriano*. Guayaquil.