Verdad y Derecho
Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales
Vol. 5(especial4), 230-243, 2026
DOI: https://doi.org/10.62574/radhz854

Principios constitucionales del derecho al trabajo y su desarrollo en la legislación laboral ecuatoriana

Constitutional principles of the right to work and their development in Ecuadorian labour legislation

Josue Ramón Limaico-Mina
ui.josuelimaico@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-7178-4119
Claudio Antonio Terán-Vaca
ui.claudioteran@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-1322-6629
Marco Patricio Villa-Zura
ui.marcovilla@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura, Ecuador
https://orcid.org/0000-0001-5248-0032
Melanie Karina Limaico-Carcelén
di.melanieklc21@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura, Ecuador
https://orcid.org/0009-0009-1334-2740

RESUMEN

El artículo analizó los principios constitucionales del derecho al trabajo en Ecuador y su desarrollo en la legislación laboral. Se realizó un estudio cualitativo jurídico-dogmático, basado en el análisis documental de la Constitución de 2008, del Código del Trabajo, de dos leyes orgánicas de reforma laboral y de doctrina arbitrada. El análisis identificó como principios centrales la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos, el in dubio pro operario, la igualdad de remuneración, la prohibición de la tercerización en actividades propias de la empresa, la igualdad de las mujeres y la protección de la maternidad. Su desarrollo legal ha sido parcial: subsisten vacíos en el teletrabajo, la protección de las trabajadoras del hogar no remuneradas y el despido ineficaz, y la informalidad y la brecha salarial limitan su eficacia. Se concluye que la brecha entre norma y realidad requiere desarrollo legislativo y fiscalización.

Descriptores: derecho al trabajo; legislación laboral; condiciones de empleo. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The article analysed the constitutional principles of the right to work in Ecuador and their development in labour legislation. A qualitative legal-dogmatic study was carried out, based on documentary analysis of the 2008 Constitution, the Labour Code, two organic labour reform laws and peer-reviewed doctrine. The analysis identified as central principles the non-waivable and intangible nature of rights, in dubio pro operario, equal pay, the prohibition of outsourcing in the company's own activities, equality for women and protection of maternity. Their legal development has been partial: gaps remain in telework, the protection of unpaid household workers and ineffective dismissal, while informality and the wage gap limit their effectiveness. It is concluded that the gap between norm and reality requires legislative development and labour inspection.

Descriptors: right to work; labour legislation; employment conditions. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 02/09/2026. Revisado: 04/09/2026. Aprobado: 04/10/2026. Publicado: 20/10/2026.
Sección artículos de investigación

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 define el trabajo como un derecho y un deber social, y como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, y obliga al Estado a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Constituyente, 2008, art. 33). El texto constitucional dedica además una sección específica al trabajo y la producción, en la que reconoce todas las modalidades de trabajo y establece los principios que sustentan este derecho.

La consagración constitucional no asegura por sí misma la eficacia de esos principios. Su vigencia depende de su desarrollo en la legislación secundaria, de la interpretación de los jueces y de las condiciones del mercado laboral. En Ecuador, una parte considerable de la población trabaja en condiciones de informalidad, y la probabilidad de estar en un empleo informal es mayor entre los trabajadores con más alta vulnerabilidad laboral (Figueroa Campoverde et al., 2024). Las mujeres, por su parte, enfrentan una brecha salarial que se explica principalmente por factores asociados a la discriminación (Linthon Delgado y Méndez-Heras, 2021).

A ello se suman los cambios en las formas de trabajo. La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del teletrabajo, que tuvo un efecto significativo en la recuperación del empleo durante la crisis sanitaria (Barrionuevo Núñez, 2021), pero que también planteó problemas nuevos de

regulación, como la desconexión digital y la prevención de los riesgos laborales (Molina Rubio y Silva Barrera, 2024; Muy Pérez, 2021).

En este contexto, el objetivo del artículo es analizar los principios constitucionales del derecho al trabajo en Ecuador y su desarrollo en la legislación laboral, con el fin de identificar los vacíos normativos y los factores que limitan su eficacia.

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

El trabajo como derecho fundamental y los principios del derecho laboral

El derecho del trabajo se construyó sobre la constatación de la desigualdad entre las partes de la relación laboral. De allí deriva el principio protector, que se expresa en reglas como la aplicación de la norma más favorable y la interpretación a favor del trabajador en caso de duda, y en principios como la irrenunciabilidad de los derechos y la intangibilidad de los derechos adquiridos. Estos principios no son solo criterios de interpretación: limitan la autonomía de la voluntad y, por ello, condicionan la validez de los acuerdos entre empleador y trabajador, incluidos los que se alcanzan en mediación (Durán-Chávez y López-Alarcón, 2024).

La constitucionalización de estos principios en 2008 elevó su rango y amplió su alcance. La Constitución reconoce no solo el trabajo dependiente, sino todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano (Asamblea Constituyente, 2008, art. 325). Antes de 2008, solo el trabajador en relación de dependencia era reconocido como titular de derechos laborales y de seguridad social; la Constitución vigente reconoció como trabajo las labores de autosustento y cuidado que se realizan en los hogares (Sánchez Vera et al., 2021).

Informalidad, desigualdad de género y movilidad humana

La informalidad es uno de los principales obstáculos para la eficacia del derecho al trabajo, porque deja a los trabajadores fuera de la protección legal y de la seguridad social. En América Latina, los procesos de formalización laboral registrados durante el nuevo milenio fueron desiguales y sufrieron retrocesos (Maurizio et al., 2021). En Ecuador, la informalidad se relaciona con la vulnerabilidad laboral (Figueroa Campoverde et al., 2024) y afecta de manera particular a los jóvenes, entre quienes incide en la duración del desempleo (Da Silva Bichara et al., 2022).

La desigualdad de género se manifiesta tanto en las remuneraciones como en la distribución del trabajo de cuidado. Con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de septiembre de 2020, se estimó una brecha salarial de género de 35,6 puntos porcentuales, atribuida principalmente a factores no observados interpretados como discriminación (Linthon Delgado y Méndez-Heras, 2021). Durante la pandemia, las mujeres que teletrabajaban asumieron además la mayor carga de cuidado infantil y tareas domésticas (Peña-Contreras et al., 2021).

La movilidad humana añade otra dimensión. La población migrante venezolana en Ecuador, cuyo flujo aumentó de manera significativa entre 2017 y 2019, se encuentra en buena parte en situación irregular, lo que limita su acceso al empleo formal y a la seguridad social y la expone a la discriminación y a trabajos precarios (Arteaga-Moreira, 2025).

MÉTODO

La investigación tuvo un enfoque cualitativo y fue de tipo jurídico-dogmático, con alcance descriptivo y analítico. Se basó exclusivamente en el análisis documental; no se aplicaron encuestas ni entrevistas.

Las fuentes primarias fueron la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente, 2008), el Código del Trabajo en su codificación vigente (Congreso Nacional, 2005), la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Asamblea Nacional, 2015) y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (Asamblea Nacional, 2020). Las fuentes secundarias fueron artículos publicados en revistas arbitradas sobre derecho laboral ecuatoriano, informalidad, brecha salarial de género, teletrabajo y migración laboral.

Se aplicaron el método exegético, para interpretar el texto de las disposiciones constitucionales y legales; el método sistemático, para relacionar los principios constitucionales con su desarrollo en las leyes; y el análisis y la síntesis, para contrastar ese desarrollo con los problemas identificados por la doctrina. Los resultados se organizaron en una matriz que vincula cada principio con su base constitucional, su desarrollo legal y los problemas de eficacia observados.

RESULTADOS

Principios constitucionales del derecho al trabajo

El análisis de la Constitución permitió identificar los principios que estructuran el derecho al trabajo. El artículo 326 establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y que será nula toda estipulación en contrario; que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras; y que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración (Asamblea Constituyente, 2008). La Constitución y el Mandato Constituyente 8

prohibieron, además, la intermediación y la tercerización en las actividades propias del negocio.

La Constitución garantiza también a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción laboral y profesional, y prohíbe toda forma de discriminación, acoso o violencia en el trabajo (art. 331). En relación con la maternidad, garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras y prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad (art. 332). La Tabla 1 resume estos principios y su desarrollo legal.

Tabla 1. *Principios constitucionales del derecho al trabajo y su desarrollo legal.*

Principio	Base constitucional	Desarrollo legal	Problema de eficacia identificado
Trabajo como derecho y deber social	Art. 33	Código del Trabajo	Informalidad asociada a la vulnerabilidad laboral
Reconocimiento de todas las modalidades de trabajo	Art. 325	Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015); Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020)	Protección limitada del trabajo no remunerado del hogar; vacíos en riesgos del teletrabajo
Irrenunciabilidad e intangibilidad	Art. 326, num. 2	Código del Trabajo	Distinción judicial entre derechos y beneficios en la mediación
In dubio pro operario	Art. 326, num. 3	Código del Trabajo	Depende de la interpretación de cada juzgador
Igual remuneración por trabajo de igual valor	Art. 326, num. 4	Código del Trabajo	Brecha salarial de género
Igualdad de las mujeres y protección de la maternidad	Arts. 331 y 332	Despido ineficaz (Ley Orgánica para la Justicia Laboral, 2015)	Regulación incompleta de la acción de despido ineficaz
Prohibición de la tercerización en actividades propias	Constitución y Mandato Constituyente 8	Código del Trabajo	Formas de contratación que pueden encubrir la precarización

Nota. Elaboración propia (2026) a partir de Asamblea Constituyente (2008), Congreso Nacional (2005), Asamblea Nacional (2015, 2020) y la doctrina citada.

Desarrollo legislativo y vacíos normativos

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar desarrolló dos de los principios constitucionales. Por una parte, reformó la Ley de Seguridad Social para incluir entre los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar. Sin embargo, la normativa interna del Instituto no las protege frente a los riesgos del trabajo, lo que evidencia un reconocimiento limitado de su derecho a la seguridad social (Sánchez Vera et al., 2021). Por otra parte, la misma ley incorporó el despido ineficaz como protección frente al despido de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, aunque la doctrina ha señalado que esa acción requiere un desarrollo más completo en el Código del Trabajo para cerrar los vacíos existentes (Montero Bonilla et al., 2022).

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020 incorporó el teletrabajo al Código del Trabajo como respuesta a la emergencia sanitaria (Asamblea Nacional, 2020). La afirmación de que Ecuador carece de normas sobre teletrabajo no es exacta; lo que la doctrina identifica son vacíos específicos. El teletrabajo carece de un régimen propio de riesgos laborales, de modo que los accidentes y enfermedades asociados a esta modalidad quedan sujetos a las reglas generales (Muy Pérez, 2021), y la desconexión digital requiere una regulación más precisa de los límites de disponibilidad del trabajador (Molina Rubio y Silva Barrera, 2024).

La misma ley buscó proteger la estabilidad laboral durante la crisis. No obstante, el análisis de su aplicación encontró debilidades en los controles jurídicos destinados a proteger las relaciones laborales frente a terminaciones decididas por los empleadores, y una supervisión

insuficiente del cumplimiento de sus condiciones para crear empleo y evitar despidos (Gualli Agualsaca y Cárdenas Paredes, 2022).

La relación entre los principios muestra, además, una lógica de conjunto. La irrenunciabilidad impide que el trabajador disponga de sus derechos en perjuicio propio; el in dubio pro operario resuelve las dudas interpretativas a su favor; y la igualdad de remuneración y la prohibición de la tercerización en actividades propias del negocio buscan impedir que la organización del trabajo se utilice para reducir los derechos reconocidos. Esta lógica protectora es la que permite valorar si un desarrollo legal o una interpretación judicial es compatible con la Constitución: lo será en la medida en que no reduzca el nivel de protección alcanzado.

En cuanto a la irrenunciabilidad, la doctrina ha advertido que la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia distinguió entre derechos laborales, irrenunciables, y beneficios laborales, que sí podrían negociarse en mediación, y ha considerado beneficios a las prestaciones que no constan en la Constitución ni en el Código del Trabajo. Esa distinción ha sido cuestionada por contradecir los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad, protección y derechos adquiridos (Durán-Chávez y López-Alarcón, 2024).

Factores que limitan la eficacia de los principios

El análisis permitió agrupar los factores que limitan la eficacia de los principios constitucionales en tres categorías, que se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. *Factores que limitan la eficacia de los principios constitucionales del derecho al trabajo.*

Categoría	Factor	Fuente
Estructural	Informalidad asociada a la vulnerabilidad laboral y al desempleo juvenil	Figueroa Campoverde et al. (2024); Da Silva Bichara et al. (2022); Maurizio et al. (2021)
Estructural	Brecha salarial de género y carga desigual del trabajo de cuidado	Linthon Delgado y Méndez-Heras (2021); Peña-Contreras et al. (2021)
Estructural	Situación migratoria irregular que impide el acceso al empleo formal	Arteaga-Moreira (2025)
Normativo	Vacíos en riesgos del teletrabajo, desconexión digital y despido ineficaz	Muy Pérez (2021); Molina Rubio y Silva Barrera (2024); Montero Bonilla et al. (2022)
Normativo	Protección limitada de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar	Sánchez Vera et al. (2021)
Institucional	Supervisión insuficiente del cumplimiento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	Gualli Agualsaca y Cárdenas Paredes (2022)
Institucional	Interpretación judicial que distingue entre derechos y beneficios laborales	Durán-Chávez y López-Alarcón (2024)

Nota. Elaboración propia (2026).

DISCUSIÓN

Los resultados confirman que la Constitución de 2008 contiene un catálogo amplio de principios laborales, y que su eficacia depende menos de su enunciación que de su desarrollo legal y de las condiciones del mercado de trabajo. Esta conclusión es coherente con la literatura sobre la formalización en América Latina, que muestra que los avances normativos no se tradujeron de manera sostenida en empleo formal (Maurizio et al., 2021).

En primer lugar, la informalidad pone en cuestión el alcance real del principio del trabajo como derecho. Si la informalidad se concentra en los trabajadores más vulnerables (Figueroa Campoverde et al., 2024) y prolonga el desempleo de los jóvenes (Da Silva Bichara et al., 2022), los principios de irrenunciabilidad o in dubio pro operario carecen de aplicación práctica para una parte significativa de la población, que queda fuera de la relación laboral formal en la que esos principios operan.

En segundo lugar, el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y la garantía de igualdad de las mujeres contrastan con la magnitud de la brecha salarial de género estimada para Ecuador (Linthon Delgado y Méndez-Heras, 2021). La evidencia de que las mujeres asumieron la mayor parte del trabajo de cuidado durante el teletrabajo en la pandemia (Peña-Contreras et al., 2021) indica que la regulación del teletrabajo debe considerar la corresponsabilidad en el cuidado, y no solo la organización del tiempo de trabajo.

En tercer lugar, los vacíos normativos identificados no son ausencias totales de regulación, sino desarrollos incompletos. El teletrabajo está regulado, pero no su régimen de riesgos (Muy Pérez, 2021) ni, con suficiente precisión, la desconexión (Molina Rubio y Silva Barrera, 2024). El trabajo no remunerado del hogar fue reconocido y se incorporó a la seguridad social, pero sin protección frente a los riesgos del trabajo (Sánchez Vera et al., 2021). El despido ineficaz existe, pero requiere un desarrollo procesal más completo (Montero Bonilla et al., 2022). Esta caracterización es más precisa que la afirmación genérica de que faltan normas, y orienta mejor la tarea legislativa.

En cuarto lugar, la interpretación judicial puede debilitar los principios aun cuando la ley los reconoce. La distinción entre derechos y beneficios laborales en la mediación (Durán-Chávez y López-Alarcón, 2024) muestra que el principio de irrenunciabilidad requiere una interpretación coherente con su rango constitucional, en la que el in dubio pro operario cumpla su función de criterio de cierre.

Por último, la situación de las personas migrantes muestra que el reconocimiento constitucional de todas las modalidades de trabajo no alcanza a quienes, por su condición migratoria irregular, no pueden acceder

al empleo formal (Arteaga-Moreira, 2025). La protección del derecho al trabajo de esta población depende de políticas de regularización y de una fiscalización efectiva contra la discriminación laboral.

El estudio tiene limitaciones propias de su diseño documental. No analizó de manera sistemática la jurisprudencia de la Corte Constitucional ni de la Corte Nacional de Justicia, y no empleó datos propios sobre el cumplimiento de la legislación laboral. Futuras investigaciones podrían examinar sentencias concretas sobre estabilidad laboral, despido ineficaz y teletrabajo, y contrastar sus criterios con los principios aquí analizados.

CONCLUSIONES

La Constitución de 2008 consagra como principios del derecho al trabajo la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos, la interpretación más favorable a la persona trabajadora, la igual remuneración por trabajo de igual valor, la prohibición de la tercerización en actividades propias de la empresa, la igualdad de las mujeres en el empleo y la protección de la maternidad, y reconoce todas las modalidades de trabajo, incluido el trabajo de cuidado en los hogares.

El desarrollo legal de estos principios ha sido parcial. La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario introdujeron avances, pero subsisten vacíos en el régimen de riesgos del teletrabajo, la desconexión digital, la protección del trabajo no remunerado del hogar frente a los riesgos del trabajo y el procedimiento del despido ineficaz.

La eficacia de los principios está limitada por factores estructurales, como la informalidad, la brecha salarial de género y la situación migratoria irregular, y por factores institucionales, como la supervisión insuficiente y ciertas

interpretaciones judiciales restrictivas. Reducir la brecha entre la norma y la realidad requiere completar el desarrollo legislativo, fortalecer la inspección del trabajo y asegurar una interpretación judicial coherente con el carácter protector del derecho laboral.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), por el apoyo brindado al desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS

Arteaga-Moreira, A. (2025). Análisis jurídico-social del acceso al empleo de la población migrante venezolana en Ecuador [Legal and social analysis of access to employment for the Venezuelan migrant population in Ecuador]. *Debate Jurídico Ecuador, 8*(2), 300–322. https://doi.org/10.61154/dje.v8i2.3798

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* [Constitution of the Republic of Ecuador]. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar* [Organic Law for Labour Justice and Recognition of Work in the Home]. Registro Oficial Suplemento 483, 20 de abril de 2015.

Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19* [Organic Law of Humanitarian Support to Combat the Health Crisis Derived from COVID-19]. Registro Oficial Suplemento 229, 22 de junio de 2020.

Barrionuevo Núñez, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020 [The effect of telework on employment in Ecuador during the 2019-2020 health crisis]. *Sociedad & Tecnología, 4*(2). https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106

Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo. Codificación 2005-017* [Labour Code. Codification 2005-017]. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005.

Da Silva Bichara, J., Castillo Robayo, C., y Delgado, J. L. (2022). La informalidad y la duración del desempleo de los jóvenes en Latinoamérica. Especial referencia a Ecuador [Informality and the duration of youth unemployment in Latin America: Special reference to Ecuador]. *Revista de Economía Mundial*, (60). https://doi.org/10.33776/rem.vi60.5470

Durán-Chávez, C. E., y López-Alarcón, E. I. (2024). Análisis crítico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador [Critical analysis of the non-waivable nature of labour rights in mediation in Ecuador]. *Debate Jurídico Ecuador, 7*(3), 332–349. https://doi.org/10.61154/dje.v7i3.3505

Figueroa Campoverde, D. S., Ávila Villacís, P. G., y Mendoza Valencia, C. A. (2024). Vulnerabilidad e informalidad: ¿los trabajadores vulnerables son más propensos a la informalidad? Evidencia empírica para el Ecuador [Vulnerability and informality: Are vulnerable workers more prone to informality? Empirical evidence for Ecuador]. *Desarrollo y Sociedad*, (97), 33–58. https://doi.org/10.13043/DYS.97.2

Gualli Agualsaca, D. G., y Cárdenas Paredes, K. D. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador [Job stability in the Humanitarian Support Law in Ecuador]. *Sociedad & Tecnología, 5*(S1). https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.232

Linthon Delgado, D. E., y Méndez-Heras, L. B. (2021). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador [Decomposition of the gender wage gap in Ecuador]. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época, 17*(1), e706. https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706

Maurizio, R., Monsalvo, A. P., Catania, S., y Martínez, S. (2021). Advances and setbacks in the labour formalization process in Latin America during the new millennium. *Revista de Economía Política de Buenos Aires, 15*(23), 31–67.

Molina Rubio, W. H., y Silva Barrera, E. P. (2024). El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana [Workers' right to digital disconnection in Ecuadorian labour legislation]. *Enlace Universitario, 23*(1), 86–104. https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.141

Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., y López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo [Labour rights of pregnant and breastfeeding women in Ecuador in the face of unjustified dismissal]. *Sociedad & Tecnología, 5*(S1). https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245

Muy Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador [Legal gaps in the occupational risks of telework in Ecuador]. *Foro: Revista de Derecho*, (35). https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2

Peña-Contreras, E.-K., Calderón-López, M.-C., Arias-Medina, P., y Sacaquirin Rivadeneira, C. (2021). Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19 [Telework, unpaid work and gender violence in Ecuador during the COVID-19 pandemic]. *Maskana, 12*(2). https://doi.org/10.18537/mskn.12.02.02

Sánchez Vera, M. C., Hessamzadeh Villamagua, S. S., y Silva Cajas, G. M. (2021). El derecho a la seguridad social de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar: análisis desde el artículo 3o. de la resolución núm. CD 513 [The right to social security of persons performing unpaid household work: An analysis of article 3 of resolution No. CD 513]. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32). https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2021.32.15310

Derechos de autor: 2026 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/