



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

Análisis Crítico de la Regulación Jurídica del Teletrabajo y su Impacto el Derecho
Laboral Ecuatoriano

AUTOR:

Mascote Osorio, Juan de Jesús

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Dr. Icaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

10 de agosto del 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por Mascote Osorio Juan de Jesús, como requerimiento parcial para la obtención del Título de: Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

TUTOR



f. _____

Dr. Icaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Nuria Pérez Ph.D.

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Mascote Osorio Juan de Jesús

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación “*Análisis Crítico de la Regulación Jurídica del Teletrabajo y su Impacto el Derecho Laboral Ecuatoriano*” previa a la obtención del Título de: Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2025

EL AUTOR

f.

Mascote Osorio Juan de Jesús



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

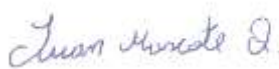
AUTORIZACIÓN

Yo, Mascote Osorio Juan de Jesús

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “*Análisis Crítico de la Regulación Jurídica del Teletrabajo y su Impacto el Derecho Laboral Ecuatoriano*”; cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2025

EL AUTOR

f. 

Mascote Osorio Juan de Jesús

Reporte Compilatio



TUTOR



ANDRÉS PATRICIO
YCAZA MANTILLA

f.

Dr. Icaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

Agradecimiento

A mis señores Padres, por ser el motivo y la causa de superación, a ellos me debo y por ellos lograre ser abogado.

Los tiempos de Dios son perfectos y serán justos.

Dedicatoria

Especialmente a Dios por permitirme estar cumpliendo este sueño, pero en especial mi trabajo va para mi hijo Abner Emanuel Mascote chiriguaya el cual es mi triunfo.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ab. Nuria Pérez Puig Mir, Ph.D.
DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ab. Paola Toscanini, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

CALIFICACIÓN



ANDRÉS PATRICIO
YCAZA MANTILLA

f.

Dr. Icaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

TUTOR



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho Periodo:

Semestre: A 2025

Fecha: 24 de agosto de 2025

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado: "**ANÁLISIS CRÍTICO DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO**" elaborado por el **estudiante JUAN DE JESÚS MASCOTE OSORIO**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10/10 (Diez sobre diez)**, los cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
ANDRÉS PATRICIO
YCAZA MANTILLA
CÓDIGO: 00000000000000000000

Dr. Andrés Ycaza Mantilla

Docente Tutor

Índice General

Introducción	2
Antecedentes	2
Planteamiento del Problema Jurídico	3
Objetivos	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos	3
Método	3
Capítulo 1: Fundamentación Teórica	5
El Teletrabajo	5
Ambiente de Trabajo	6
Herramientas Tecnológicas	6
Clases de Plataformas.....	6
Desconexión Digital.....	8
La Gestión Comunicativa en el Teletrabajo	9
El Teletrabajo en el Contexto del Siglo XX.....	10
Contexto ecuatoriano en torno a la puesta en práctica del teletrabajo	12
La Mediación en el Teletrabajo.....	14
Capítulo 2: Marco Jurídico.....	16
Constitución de la República del Ecuador	16
Código de Trabajo.....	16
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	17
Ley Orgánica del Servicio Público.....	18
Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237	18
Código Orgánico de la Función Judicial COFJ	19
Capítulo 3: Análisis Crítico de la Regulación Jurídica Vigente	20
Avances legislativos: formalización del teletrabajo y derecho a desconexión	20
Problema Jurídico.....	20
Vacíos Normativos: Ambigüedad, Aplicabilidad, Control y Sanciones	20
Derecho a la Desconexión	22
Problemática en la Práctica (Sectores Público y Privado).....	22
Riesgos Psicosociales	23

Análisis de Resultados y Discusión.....	24
Conclusiones	27
Recomendaciones.....	29
Referencias.....	31

Resumen

El presente trabajo de investigación se enfocó en un análisis crítico de la regulación jurídica del teletrabajo en Ecuador y sus incidencias en las condiciones laborales, para ello se revisó la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y los Acuerdos Ministeriales de mayor relevancia, sobre todo el MDT-2022-237. Si bien la normativa reconoce formalmente esta modalidad e incorpora avances como el derecho a la desconexión digital, la flexibilidad de modalidades y la obligación de los empleadores de proveer insumos tecnológicos, persisten vacíos legales que limitan su aplicación efectiva. Entre los principales vacíos legales que observamos: la ausencia de criterios objetivos para evaluar el rendimiento a distancia, la falta de regulación precisa sobre la confidencialidad de la información, la inexistencia de causales y procedimientos claros para la terminación o reversión del teletrabajo, y la debilidad de los mecanismos para garantizar la desconexión digital. Estos aspectos generan un nivel de vulnerabilidad del trabajador y posibilita prácticas abusivas en la relación laboral, afectando los derechos como el descanso, la salud mental y la conciliación entre vida y trabajo. Por tales motivos, la investigación se direccionó con un enfoque cualitativo apoyado con una metodología exegético- jurídico que nos permitió contrastar el contenido normativo con la práctica y las brechas encontradas. Esto permitió concluir que existe la necesidad de reformar de forma integral la regulación para los sectores público y privado, que establezca lineamientos técnicos y que incluyan las sanciones específicas necesaria. El teletrabajo de esta forma se puede consolidar como una modalidad específica y equilibrada del trabajo garantizado, con referencias a todos los retos tecnológicos y sociales de nuestro entorno.

Palabras claves: Condiciones laborales, modalidad laboral, teletrabajo, vacíos normativos.

Abstract

Key words:

This research work focused on a critical analysis of the legal regulation of teleworking in Ecuador and its impact on working conditions. To this end, the Constitution of the Republic, the Labor Code, the Organic Law of Public Service (LOSEP), and the most relevant Ministerial Agreements, especially MDT-2022-237, were reviewed. While the regulations formally recognize this modality and incorporate advances such as the right to digital disconnection, flexible modalities, and the obligation of employers to provide technological inputs.

Introducción

Antecedentes

En Ecuador, muchos descubrieron lo que era trabajar desde casa a la fuerza, cuando la pandemia cerró oficinas y comercios. Al principio, para algunos fue un alivio: cero tráfico y más tiempo con la familia. Para otros, un dolor de cabeza entre cortes de luz, niños pidiendo atención y una conexión a internet que a veces no ayudaba. El teletrabajo, que básicamente es hacer las tareas fuera de la oficina usando computadoras, teléfonos y plataformas en línea, permitió que muchas empresas no se apagaran del todo. Sin embargo, todavía hay un vacío grande en las reglas: no está claro quién paga el internet, cómo se controla el horario o qué pasa si el equipo falla. Esa falta de precisión frena su crecimiento. Tiene ventajas, sí, pero también problemas que, si no se resuelven, seguirán afectando la productividad y la equidad. Toca ajustar la normativa y adaptarla a nuestra realidad.

En el país, hablar de teletrabajo ya no es algo extraño; hace unos años casi ni se mencionaba y ahora está en boca de todos. Esto ha pasado, en parte, porque la tecnología avanza rápido, las empresas han ido modernizando sus procesos y, claro, la pandemia de COVID-19 empujó a muchos a buscar alternativas para no detenerse. Trabajar desde casa ofreció flexibilidad y permitió adaptarse a un momento muy complicado, aunque no sin tropiezos. El problema es que, existen vacíos normativos incidiendo a que no existan reglas bien definidas, ocasionado a que jefes y empleados muchas veces no sepan exactamente qué se puede hacer y qué no. La falta de precisión en la ley provoca inseguridad y, al final, complica que el teletrabajo se aplique bien. Es una oportunidad enorme, sí, pero todavía con muchas piezas por encajar.

El presente estudio jurídico no está pensado solo para quienes dirigen o para quienes cumplen órdenes; en realidad, busca servirle a todos los que participan en el trabajo. Lo que intenta es dejar más claras las reglas del teletrabajo tal como están hoy en la ley, para que nadie ande a ciegas sobre qué le corresponde hacer o qué puede exigir. Tener esa claridad ayuda muchísimo: evita discusiones que no llevan a nada y reduce los malentendidos que suelen aparecer por falta de información. Incluso, cierra esos huecos en los que la norma no dice mucho y cada uno interpreta a su manera. Con esto, las empresas y también las instituciones pueden organizarse mejor, repartir las

tareas con algo más de justicia y tomar decisiones con menos dudas. En resumen, se trata de lograr relaciones laborales más claras y parejas, donde todos sepan a qué atenerse y el teletrabajo funcione de verdad.

Planteamiento del Problema Jurídico

En este escenario, la investigación se centra en una pregunta clave: ¿Cómo repercuten los vacíos legales en la regulación del teletrabajo en el Ecuador sobre las condiciones laborales? La inquietud nace de la necesidad de comprender las consecuencias que trae consigo una normativa que, aunque ofrece pautas generales para esta modalidad, deja sin precisar aspectos esenciales para garantizar vínculos laborales justos, equilibrados y plenamente acordes con el marco jurídico nacional.

Objetivos

Objetivo General

Analizar críticamente la regulación jurídica del teletrabajo y su impacto en el Derecho Laboral Ecuatoriano.

Objetivos Específicos

- Identificar el marco legal, regulatorio, ministerial y normativo que regula actualmente el teletrabajo en el Ecuador.
- Determinar los principales vacíos normativos que afectan la regulación del teletrabajo.
- Evaluar el impacto de los vacíos normativos sobre las condiciones laborales.

Método

La investigación se realizó con un enfoque cualitativo, elegido luego de considerar que este enfoque permitiría conocer la problemática de forma global. El teletrabajo en el Ecuador y sobre todo los vacíos legales que aún lo rodean no solo requieren un repaso descriptivo de la normativa, sino que es necesario interpretarlos, contextualizarlos y analizar cómo esos vacíos llevan a repercutir sobre las condiciones del trabajo de quienes se encuentran en esta modalidad de trabajo.

Para indagar el marco jurídico se recurrió al método exegético-jurídico, que permitió abordar las disposiciones en todo orden y desvelar su sentido pleno. Pero interpretar el texto legal no era suficiente y por eso se incorporó también el método

analítico, que sirve para valorar las consecuencias concretas que provocaban esas deficiencias normativas en la práctica.

El utilizar ambos métodos permitirá proporcionar la interpretación de la norma y la valoración de sus consecuencias. Además, el proceso de búsqueda de la información será exhaustivo con la revisión de los marcos legales existente y la revisión del estado de arte procedente de diversas fuentes, escogiendo la información que resultaba ser relevante y actualizada.

De la documentación consultada durante el proceso, se incorporan textos jurídicos, artículos científicos, diccionarios especializados y trabajos académicos que aportan diferentes ángulos de análisis. El criterio de saturación determina el cierre de la búsqueda cuando la información ya no entregaba datos nuevos y cubría satisfactoriamente los objetivos del estudio de investigación. Este modo de trabajo reducirá las redundancias y permitirá construir un análisis consistente y coherente.

Capítulo 1: Fundamentación Teórica

El Teletrabajo

El teletrabajo es entendido como el encuentro de dos elementos relevantes. En primer lugar, indica que las actividades se desarrollan fuera del espacio físico habitual de la propia organización, de forma que no es necesario asistir a una oficina o sede institucional de manera presencial. En segundo lugar, manifiesta la necesidad de un uso preferente de herramientas tecnológicas, como ordenador, dispositivos móviles y plataformas tecnológicas propias de las Tele actualizaciones de los medios de información y comunicación (TIC), las cuales permiten el contacto, la supervisión, y, en general, facilita la coordinación del trabajo (April, 2023).

Por esta senda el teletrabajo viene a ser una modalidad específica dentro del marco general de las actividades a distancia. La implementación del teletrabajo mostró su importancia durante la crisis sanitaria de la COVID-19, con miles de empresas enfrentadas a la necesidad de encontrar soluciones que permitieran la continuidad de su actividad. En ese sentido, el teletrabajo desde casa se llegó a establecer como una solución válida para que las empresas pudieran continuar con la actividad económica y administrativa en mayor o menor medida, aliviando los efectos de la pandemia. La situación vivida acerca de las nuevas modalidades del teletrabajo dejó claro que se daba un concepto de trabajo, con sus hitos positivos, pero también sus pegas en relación a los temas regulativos, de control y en relación a las propias condiciones de trabajo (Maurizio, 2021).

Se puede entender el trabajo como cualquier trabajo que realiza un individuo dedicando parte de su tiempo activo y energía, lo que supone un consumo, un desgaste, en términos de lo que es la actividad física y la actividad mental. Transcurridos los años y , sobre todo cuando se llega a la tercera edad, es frecuente que las capacidades para realizar funciones laborales tiendan a disminuir y , en el caso de Ecuador, si el trabajador se encuentra registrado dentro del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y si reúne las condiciones legales necesarias (edad mínima y cantidad de aportes que exige la ley), podrá hacer uso del derecho a jubilarse por vejez. Cabe señalar que la actividad de un trabajador puede afectar no solo a su organismo, sino también en lo que es el bienestar, dado que la persona es un ser humano con

sentimientos, con cada uno de los retos que tiene que enfrentar de forma personal o profesional (Sánchez, 2020).

Ambiente de Trabajo

El entorno donde se lleva a cabo el teletrabajo tiene un papel fundamental respecto al bienestar de la persona trabajadora, por cuanto contar con un entorno especializado, un mobiliario adecuado desde el punto de vista ergonómico y unas condiciones lumínicas idóneas favorecen tanto la salud como el rendimiento en la tarea; tal y como iría a la satisfacción y el aumento del rendimiento a no tener distraído el espacio donde se trabaja en teletrabajo con respecto al habitual de la oficina para la persona trabajadora que va a disfrutar esta experiencia en teletrabajo (Medina, 2024).

Herramientas Tecnológicas

La disponibilidad de recursos tecnológicos adecuados es fundamental para asegurar que el teletrabajo se desarrolle con todas las garantías. Las herramientas indispensables son las plataformas de videoconferencias, los programas de gestión de proyectos, las aplicaciones de mensajería instantánea y los accesos seguros a los sistemas corporativos. Por otro lado, el entrenamiento en el uso de estas soluciones digitales contribuye a la mejora de la experiencia laboral, porque permite que se lleven a cabo las tareas asignadas y permite mantener una comunicación fluida y continua con el resto del equipo (Medina, 2024).

Clases de Plataformas

Los empleados y trabajadores deben familiarizarse y adaptarse al uso de herramientas digitales adaptadas al teletrabajo, como herramientas de gestión de proyectos, aplicaciones de colaboración y comunicación, o incluso aplicaciones orientadas a la seguridad informática. Tras la pandemia, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), empezaron a cobrar una mayor importancia, pues presentan ventajas relevantes con respecto a los medios tradicionales: la comunicación se produce desde y hacia todos los usuarios ; el envío y la recepción de mensajes son inmediatos; permite realizar conversaciones virtuales entre varios usuarios; Incorpora muchas herramientas con tantas posibilidades , y permite hacer procesamiento de la información a distancia (Perez, 2025).

En el sector público, es fundamental que las trabajadoras y trabajadores mantengan, no sólo una actitud flexible y empática con ello, sino que además reconozcan que el teletrabajo implica retos de los cuales hay que ajustarse a las circunstancias de cada persona. Para lo cual, se pusieron en marcha tres canales de comunicación: Polycom, Microsoft Teams y Zoom, siendo este último el canal que en este momento hoy ha demostrado más solidez en su funcionamiento (Arpi, 2023).

Software Polycom.

Polycom es una firma cuyos productos y programas informativos están específicamente destinados a videoconferencias, audioconferencias y procesos colaborativos. Los productos que la compañía elabora permiten optimizar la comunicación a distancia, tanto entre personas como entre grupos, ofreciendo audio y vídeo de buena calidad. Entre los principales productos se encuentran sistemas para la sala de reuniones , estaciones de trabajo , programas de software compatibles con ordenador y con teléfono móvil, si bien el uso de este sistema no está exento de problemas que pueden incluir cortes en la conexión , problemas técnicos , intrusiones debidas al ambiente doméstico y una comunicación menos eficaz que la cara a cara , lo que puede influir negativamente en la productividad , en el vínculo del grupo, etc. (Martinez, 2020).

Microsoft Teams.

La vía de acceso de Microsoft Teams utilizará la cuenta profesional o educativa relacionada con Microsoft. Se caracteriza por una interfaz sencilla con múltiples posibilidades de uso que se adaptan a las necesidades de trabajo en equipo. Su concepción responde al deseo de facilitar el trabajo de las personas , permitiendo el trabajo colaborativo en modo sincrónico o asincrónico. Incorpora funciones de comunicación y trabajo colaborativo con funciones que permite la mensajería a sus usuarios, los chats en grupo, el muro del equipo , o bien las videollamadas de manera configurable desde el panel de administración para la asignación de los derechos específicos para cada uno de los perfiles de usuario . No obstante, al igual que en el caso de Polycom, cuenta con ciertos inconvenientes, por ejemplo, los producidos por la propia conexión a Internet, el exceso de información, o la dificultad para mantener la concentración durante las reuniones virtuales que pueden resultar prolongadas. Realmente, se han puesto de manifiesto problemas de interacción y de coordinación,

la aparición de riesgos de aislamiento social o incluso dificultades debidas a la fatiga provocada por el uso de la tecnología digital (Lema, 2021).

Aplicación ZOOM.

Zoom es un software para videoconferencias que permite tener reuniones , compartir pantalla , teclear en chat , entre otras funcionalidades que permiten la colaboración de forma remota . Su facilidad y versatilidad le otorgan un amplio uso en la educación a distancia , en reuniones de trabajo , en seminarios web y en cualquier tipo de evento. Está disponible tanto para ordenadores de escritorio (de escritorio) como para dispositivos móviles. A diferencia de Microsoft Teams, con el que se combinan tanto las videoconferencias (videoconferencias) como un conjunto de herramientas que permiten la colaboración (mensajería, compartición de ficheros , ediciones colaborativas de documentos en el entorno de Microsoft 365) , Zoom prefiere la calidad de la transmisión de vídeo y la facilidad de uso. En cuanto a Polycom , no es una plataforma de servicio sino una marca de productos que fabrican hardware (teléfonos , cámaras) , diseñada para hacer la mejor experiencia posible en los servicios de videoconferencias (incluyendo Teams) , pero sin ofrecer por sí mismo el entorno para la comunicación digital (Lema, 2021).

Desconexión Digital

El derecho a la desconexión laboral tiene su origen en una práctica destinada a afrontar las dificultades que las tecnologías plantean en la vida cotidiana. Está muy relacionado con la protección de la salud mental y con la minimización de riesgos en el trabajo, garantizando períodos de descanso y ausencia de demandas relacionadas con el trabajo. Así se evita que el trabajador se vea en la obligación de seguir disponible fuera de su horario, lo que podría amenazar su estabilidad emocional y romper la simetría entre su vida personal y su vida laboral (Perez, 2025).

El contexto físico, el teletrabajo residencial puede suponer riesgos ergonómicos relacionados principalmente con la interacción entre trabajador y entorno de trabajo , interacción que puede resultar inadecuada. Estos riesgos pueden aparecer tras un período de tiempo , mostrar hábitos de posturas erróneas en posición sentada , tríos de sillas o de computadora erróneas , condiciones ambientales muy desfavorables y puestos de trabajo no adaptados que pueden derivar en dolores de espalda y cuello (cervicalgias y lumbalgias). El uso intensivo del teclado y del ratón puede generar

síntomas asociados , como el síndrome del túnel carpiano, de dolor o inflamatorio en las manos, muñecas o codos debido a la repetitividad . Sumado a esto , la exposición prolongada a monitores de computadora puede generar problemas visuales o la utilización incesante de auriculares para poder comunicarse puede traducir en pérdidas auditivas El sedentarismo que caracteriza esta forma de trabajo supone un riesgo en sí mismo: largas horas sentados , escasas pausas de movimiento , horarios de comida irregulares y falta de pausas del ejercicio puede afectar a la digestión y la circulación sanguínea y ser provocadores de problemas tales como el aumento de colesterol. En todo caso, estos factores demuestran la necesidad de instaurar medidas ergonómicas é tricas y hábitos saludables durante la jornada de trabajo (Cordoba, 2021).

En el ámbito interno, uno de los factores que más han de ser considerados es el estrés, puesto que el estrés provoca que el cerebro aumente la producción de cortisol, el cual es una hormona. En efecto, una mayor cantidad de cortisol - en caso de que se aumente de forma sostenida - mayor será su impacto sobre la salud física y causará dolores reumáticos, como pueden ser el dolor en los huesos, el dolor en las articulaciones o las jaquecas. En el teletrabajo, la mala gestión de las tareas, la falta de rutinas o la aplicación de metodologías incorrectas - en la mayor parte de las ocasiones, a causa de la falta de experiencia, hacen que se acentúe este problema. Muchas veces, estar en casa hace que la gente tiene una falsa percepción del control que tiene del tiempo y hace que la gente acabe trabajando muchísimo más debido a la falta de pausas y acaba impactando sobre el bienestar físico o del mental (Cordoba, 2021).

La Gestión Comunicativa en el Teletrabajo

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) hacen referencia al conjunto de herramientas y recursos tecnológicos que permiten una generación, transmisión, recepción o proceso de la información entre las personas. En un contexto específico, incluyen los diversos medios y procesos que hacen posible almacenar la información y comunicarse, permitiendo la circulación de dicha información a nivel planetario dentro del ámbito de lo digital (Larrea et al., 2021).

En el marco del trabajo a distancia, son muchos los autores que afirman que las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) se emergen en un pilar indispensable para llevar el trabajo a distancia a cabo y hacerlo crecer . Estos autores señalan que el progreso de las herramientas digitales ha sido decisivo para implementar

esta práctica laboral. Su uso en el ámbito del trabajo ha creado nuevas formas de organización y de la práctica profesional entre las que se encuentra el trabajo a distancia como una de las formas de trabajo más visibles y más beneficiadas por la evolución de las TI (Vargas, 2024).

Por consiguiente, una vez habiendo manejado el papel principal de las TIC en la consolidación - adaptación del teletrabajo, se puede pasar a ver su conceptualización, lo que implica reflexionar sobre su significación desde el punto de vista teórico o epistemológico y ver su evolución desde el no reconocimiento a un reconocimiento en el marco del ordenamiento jurídico. A su vez, se han de tomar en consideración su desarrollo y sus especificidades que avalan su consideración como una modalidad del trabajo moderno, entrevistando su gran aumento de protagonismo en el siglo XXI. (Andrade, 2022)

El Teletrabajo en el Contexto del Siglo XX

El término teletrabajo está formado por el prefijo “tele”, que tiene la significación de “lejos”, es decir, a distancia. Por esta razón se da a esta actividad la denominación "trabajo remoto" o "trabajo a distancia". A nivel internacional son términos habituales como home- working o home - office, aunque se entienden en estos términos para hacer mención, de un modo más concreto, a tareas que se desarrollan desde casa (Osio, 2010).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece el concepto de teletrabajo en relación con dos aspectos pertinentes. En primer lugar, caracteriza el teletrabajo como una modalidad de trabajo que tiene lugar en un lugar de trabajo diferente al habitual, lo que implica que la separación física del trabajador y de sus compañeros que desarrollan su tarea de forma presencial. En segundo lugar, hace hincapié en que esta separación física es posible gracias al uso de tecnologías que permiten la comunicación e interacción en tiempo real (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El teletrabajo, como forma de organización laboral, se erige como una fórmula que nada tiene que ver con el modelo tradicional. La razón de su carácter “singular” del teletrabajo se encuentra en las particularidades que lo han venido definiendo y , lo que es más importante , en la existencia las preguntas que suscita el mismo , tanto en el contexto de nuestra disciplina como en el propio sentido del concepto de relación

laboral. El elemento que más se ha puesto de manifiesto y que le permite distanciarse del resto de las formas de organización laboral , y al mismo tiempo estar presente en toda la controversia existente en torno al mismo , radica precisamente en el lugar donde el trabajador desarrolla su actividad (Anchundia, 2024)

Bajo esta circunstancia, el espacio propio del trabajo tradicional lo sustituye el domicilio del trabajador, lo físico que habilita, en términos generales, la realización de sus cometidos desde el hogar. Esta forma de trabajar se desarrolla por medio de determinadas y previamente convenidas herramientas tecnológicas con el empresario (Santín et al., 2025).

Por otra parte, el teletrabajo se caracteriza por ayudar a equilibrar la vida privada y la vida profesional del trabajador. Uno de los aspectos positivos más destacados de esta opción laboral es que el trabajador puede gestionar su tiempo con una mayor flexibilidad, a diferencia de otras formas de trabajo caracterizadas por horarios rígidos y dinámicas estrictas (Reyes, 2025).

El entorno en el cual se desarrolla el trabajo adquiere una condición flexible que puede acomodarse a las diversas circunstancias que puedan aparecer establecidas en el contrato de trabajo. Esta característica que presenta el teletrabajo le otorga la propia de flexible no ya solo respecto al entorno físico en que se desarrollan las tareas, sino también respecto a la forma de poder encarar y dar la solución a los conflictos que puedan aparecer en su desarrollo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Conforme a la mayor parte de la literatura reciente relacionada con el impacto del teletrabajo, también conocido como trabajo desde casa (home -working) , el objeto de análisis es la interacción entre empresa y trabajador , puesto que para poder poner en práctica esta metodología es necesario acordar aspectos de gran relevancia como las horas , las funciones y otros elementos que son determinantes en la relación laboral. (Menendez, 2025)

Resaltarse que uno de los aspectos claves del teletrabajo es que el mismo se desarrolla fuera de los locales de la empresa o del espacio habitual que se ocupa para desarrollar las actividades laborales. Otra característica relevante es la utilización obligatoria de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), que permite realizar las tareas sin que el trabajador deba encontrarse como mínimo en el mismo lugar que el empresario. También hay que señalar que esta forma también

incorpora nuevas formas de control y supervisión a partir de herramientas tecnológicas diseñadas específicamente para ello , lo que la situó a años luz de las modalidades de trabajo tradicionales que todos conocemos (Osio, 2010).

Por lo que respecta a este aspecto, se debe indicar que la figura del teletrabajador hace que la persona pueda exponer su atención sobre aquellos aspectos de vida en su entorno familiar , que, conforme a determinadas estructuras laborales tradicionales, pueden ser más arduos e inalcanzables . Y esto se debe a que el teletrabajo , por las propias características asociadas a esta figura , le deja realizar una distribución más equilibrada de su espacio natural de comunicación y ocio , o también entre su tiempo de trabajo y las actividades que vayan de la mano al descanso o a una dimensión más personal de las mismas (Sáez, 2025).

Contexto ecuatoriano en torno a la puesta en práctica del teletrabajo

El trabajo a distancia adquirió un considerable empuje a nivel internacional a raíz de la situación de confinamiento establecido con la pandemia de COVID-19 declarada a finales de 2019. La no posibilidad de la realización de las distintas actividades de manera presencial hizo que este modelo se configurara como la alternativa insustituible para llevar a cabo la actividad laboral. Esta circunstancia alteró la forma de las dinámicas de los trabajos, abogando por establecernos en el trabajo telemático a la par que permita el distanciamiento físico y el cuidado de la salud, siendo el home- working una de las soluciones más llevadas a cabo (Valentina , 2025)

En el caso específico de Ecuador, el teletrabajo no había sido considerado como una modalidad prioritaria hasta que se dio lugar al confinamiento obligatorio que tuvo lugar en Ecuador. En aquellas circunstancias, Ecuador fue el país que tuvo la necesidad de aplicar el teletrabajo como la única alternativa para la continuidad de las actividades laborales. A pesar de que en la Constitución de 2008 ya se hablaba de la utilización de tecnologías en el ámbito laboral, los primeros lineamientos de aplicaciones del teletrabajo se realizaron a través del Acuerdo Ministerial MDT–2016–190, que iba dirigido al sector privado, ya que contenía informes generales y principalmente una clasificación básica que definía el teletrabajo en su modalidad permanente y en la modalidad parcial (Álvarez, 2023).

Pese a todo, este pacto sufre de muchas restricciones, en especial la relacionada con la seguridad laboral, las condiciones contractuales y el tratamiento de los accidentes ocurridos en el propio hogar del trabajador ; pero además no reflejaba una fuerte distinción entre el teletrabajo y otras categorías como , por ejemplo , el trabajo electrónico. Por este motivo, desde el comienzo su aplicación quedó restringida a casos limitados, como en el caso de mujeres embarazadas o personas con discapacidad, experimente y se cómo una solución excepcional de difícil aplicación en el plano más (Jiménez et al., 2025).

El Acuerdo Ministerial MDT-2017-009-A, fue la norma que amplió la regulación del teletrabajo al ámbito de los servidores públicos; en su artículo 14 introduciendo restricciones al derecho de acceder al teletrabajo en el caso de servidores que requieran atención directa a las / los usuarios, el período de prueba de las / los servidores y las / los servidores públicos que tengan calificaciones inferiores a “excelente ”. En un contexto de emergencia, a causa de la pandemia de la COVID-19, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, mediante el cual se regula el teletrabajo de emergencia en los sectores público y privado. Posteriormente, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 derogó las normas que regulaban el teletrabajo y establecía, entre otras, el derecho a la desconexión, que protege el derecho de las personas trabajadoras a no atender requerimientos del empleador durante un período de , al menos , 12 horas continuas dentro de un rango continental de 24 horas (Ministerio de Trabajo, 2022).

El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 se hizo público en 2022, en tanto que constituye la norma actualmente en vigor de teletrabajo en Ecuador. Esta norma considera como teletrabajo la forma de organización del trabajo, habilita a utilizarla con cualquier clase de contrato, siempre que la naturaleza de las funciones lo permita en el artículo uno. También este cuarto artículo otorga la posibilidad de modificar horas de teletrabajo breve, parcial, ocasional o permanente y es en todo momento respetuoso con las jornadas, los periodos de descanso y el pago de extraordinarias (Ministerio de Trabajo, 2022).

El empleador tiene la obligación de inscribir el contrato de teletrabajo en el registro oficial de la Dirección del Trabajo dentro del plazo de 30 días contemplado en el artículo nueve y a la vez , proveer los recursos que pudieran ser necesarios, como,

por ejemplo : Internet y telefonía móvil , conforme al artículo 7 . En cuanto al derecho a la desconexión, el artículo 14 establece que debe existir una normativa interna que garantice su respeto, la que se podrá desplegar a través de un programa de capacitación, normas para los supervisores y procedimientos para denunciar los incumplimientos (Ministerio del Trabajo, 2024)

A su vez, el Código del Trabajo define el teletrabajo como aquel tipo de organización del trabajo que, en función de la utilización de las TIC, permite desarrollar la actividad que corresponde a la relación laboral a distancia del lugar de trabajo del que se encuentra persona trabajadora. En este mismo sentido define la existencia de diferentes formas de teletrabajo autónomo (el que se lleva a cabo desde el lugar elegido por la persona trabajadora), móvil (ese tipo que no tiene lugar fijo), parcial (por el cual se alternan días entre , bien el propio hogar , bien la oficina), ocasional (aquel que sólo ocurre en determinadas situaciones) (Jiménez et al., 2025).

La Ley Orgánica de Servicio Público también incluye la regulación del teletrabajo, disponiendo que el servidor público verá su función realizada a distancia sirviéndose de las TIC, de conformidad con los mecanismos de control y supervisión remota. La norma garantiza como derecho individual, colectivo y beneficio social conservar íntegramente los derechos que ostentan quienes trabajan bajo esta modalidad, siempre que no sean incompatibles con el régimen específico regulador de esta modalidad de trabajo (LOSEP, 2024).

La Mediación en el Teletrabajo

El principio de la inmediación jurídica - vinculante se puede definir como la presencia personal , presencial , próxima al Juez con las partes y las pruebas desde el principio y la continuación del desarrollo del proceso, especialmente durante la recepción de tales pruebas y la decisión de lo discutido en el proceso. Este principio significa poder estar en contacto con los elementos del caso para, mediante su propia convicción y desarrollo, acordar el máximo de lo que se encuentra plenamente fundamentado y probado. En otras palabras , el principio de la inmediata implica que el magistrado no puede simplemente conocer el asunto mediante la lectura de lo que le ha ofrecido el tribunal de instancia en el transcurso del proceso , sino que debe asistir a la audiencia, ver a los actores , oír a los testigos, analizar sus declaraciones y

contrastar con las pruebas aquellas que tienen influencia en el tipo de las pruebas (Yepez et al., 2025).

En el contexto del teletrabajo en Ecuador, este principio se puede entender como la existencia de la necesidad de mantener un contacto lo más próximo y cercano posible entre el teletrabajador y el empresario , o entre los miembros y los teletrabajadores de un determinado equipo de trabajo , aun cuando haya distancia física; aunque el teletrabajo , suponga que no haya contacto presencial hay que tener en cuenta, como se puede observar en la ley y en la regulación normativa que la comunicación debe ser continua y fluida en el teletrabajo y es un principio básico del mismo y resulta ser fundamental para que el teletrabajo sea positivo ya que la comunicación servirá á para garantizar la responsabilidad en el trabajo , la productividad y el clima laboral. Esto último se puede observar en las disposiciones normativas que recogen la materia aquí tratada (Gorozabel et al., 2024).

El principio de inmediación en el proceso penal ecuatoriano, regulado por el COIP o en el proceso civil y otros procesos que se encuentran regulados por el COGEP, se fundamenta en la presencia física y directa del juez a lo largo de todas las fases del proceso, siendo la fase del recibimiento de prueba la más relevante. Esta relación directa permite al juez una mejor valoración de la prueba , así como decisiones más justas. A pesar de que se encuentra reconocido en la Constitución y normativa desarrollada procesalmente, su génesis pretende garantizar la transparencia, la eficiencia y la calidad con la que opera la administración de justicia. Al mismo tiempo, exige del juez que mantenga un equilibrio óptimo y correcto de toda su psiquis, puesto que con un mínimo error puede desencadenar grandes consecuencias en el acontecer de la audiencia. (COGEP, 2018).

Si trasladáramos dicha teoría al ámbito del teletrabajo, el principio de inmediación se podrá entender como la necesidad de garantizar una comunicación, ya fuera clara y efectiva en el sentido correcto, continua y a través del proceso, entre los miembros del equipo, a pesar de la distancia física, para poder garantizar la máxima productividad, la señal de objetivos y una condición de trabajo saludable.

Capítulo 2: Marco Jurídico

Constitución de la República del Ecuador

El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador consigna que el Estado permitirá el derecho al trabajo, reconocidas todas las modalidades del hecho laboral, ya sean en relación de dependencia o autónomamente; incluye este tratamiento a las labores de autosustento y a las labores de cuidado humano, acepta a las trabajadoras y los trabajadores como actores sociales con un papel productivo en la sociedad (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2024)

Código de Trabajo

El artículo innumerado que sigue al número dieciséis del citado Código del Trabajo especifica que el empleador está obligado a respetar el derecho a la desconexión del teletrabajador, de manera de asegurar un tiempo en el que esté impedido a atender comunicaciones, recibir órdenes o contestar cualquier tipo de requerimientos. Este tiempo de desconexión debe ser, al menos, de doce (12) horas continuas dentro del periodo de veinticuatro horas. Asimismo, prohíbe al empleador establecer comunicaciones o realizar requerimientos durante los días de descanso, permisos o vacaciones anuales del trabajador (Código del Trabajo, 2024).

La remuneración a la que el trabajador tiene derecho para efectos del cálculo de las indemnizaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 95 del Código del Trabajo, es toda aquella percepción en dinero, en especies y en prestaciones de servicios. Dentro de la remuneración que el trabajador percibe, se incluyen los pagos por horas extraordinarias o suplementarias, el trabajo a destajo, las comisiones, la participación en utilidades, el aporte individual al IESS siempre que lo asuma el empleador, así como cualquier otra retribución que sea habitual en la industria o en el servicio. Por contra, no se considerarán como remuneración para el cálculo indemnizatorio el porcentaje legal de las utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, la compensación económica para alcanzar el salario digno y ciertos componentes salariales que se encuentran en la fase de definición (Código del Trabajo, 2024).

En lo que respecta a su regulación, el artículo 52 del Código del Trabajo señala que, de otra parte, el trabajo de los días sábados y domingos sólo puede ser autorizado de forma ocasional o permanente en circunstancias excepcionales, las cuales son las siguientes: (a) cuando sea necesario para evitar un peligro "grave" al establecimiento o explotación ya sea por peligro inmediato de accidente o por situaciones fortuitas o de fuerza mayor que exijan atención inmediata. En cuanto a este último supuesto, el Código no requiere la autorización previa por parte del Inspector del trabajo, pero sí la comunicación por parte del empresario en el plazo máximo de 24 horas una vez sucedido el peligro o accidente con la sanción correspondiente a la normativa del artículo 628 del propio Código. A su vez, el tiempo de trabajo exigido deberá limitarse al extremo necesario para afrontar la situación de crisis; y (b) cuando se trate de industrias, explotaciones o trabajos porque por la naturaleza de los requerimientos que procuran satisfacer, por las razones técnicas y por la connotación que tendría la interrupción de las actividades para el interés público, no puedan interrumpirse (Código del Trabajo, 2024).

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Los trabajadores y los empleadores, de mutuo acuerdo, podrán alterar las condiciones económicas de la relación laboral con el objetivo de conservar los puestos de trabajo y asegurar la estabilidad de los trabajadores. Las modificaciones no podrán incluir el salario básico unificado ni los salarios sectoriales fijados para una jornada completa o su proporcional equivalente para jornadas reducidas. La propuesta de este acuerdo podrá provenir del trabajador, como también del empleador, el cual deberá presentar de manera clara y explícita el razonamiento que sustente dicha necesidad de suscribirlo, de manera que el trabajador pueda decidir (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria, 2021).

Una vez que se firme, el acuerdo tiene que ser notificado al Ministerio del Trabajo quien supervisará su cumplimiento. El acuerdo será bilateral y directo entre cada uno de los trabajadores y su empleador y durante su vigencia, prevalecerán siempre por encima de otros acuerdos o contratos. En caso de que el trabajador sea despedido dentro del primer año de la vigencia de la ley, las indemnizaciones se tendrán que calcular a partir de su última remuneración que haya cobrado hasta ese momento y anterior a la firma del acuerdo. Estos acuerdos sólo podrán ser objeto de

impugnación por parte de terceros en caso de fraude en detrimento de uno o más acreedores; si el juez sospecha que se ha cometido un delito en relación con la ejecución del acuerdo, deberá remitir la cuestión a la Fiscalía General del Estado (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria, 2021).

Ley Orgánica del Servicio Público

El artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público establece que la entidad contratante deberá respetar el derecho a la desconexión del teletrabajador, garantizando así un periodo en el que no se vea obligado a llevar a cabo acciones tales como responder comunicaciones, recibir órdenes o realizar cualquier requerimiento. Dicha desconexión deberá ser, al menos, de un periodo mínimo de doce horas continuadas dentro de cada ciclo de veinticuatro. Asimismo, la norma prohíbe expresamente que el empleador pueda contactar o solicitar durante los días de descanso, los permisos o las vacaciones anuales del teletrabajador (Ley Organica del Sector Publico, 2024).

Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237

El precepto 12 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 determina que todos los teletrabajadores, sin importar el tipo de contrato que mantengan, tienen el derecho a la desconexión laboral, tal como ha sido definido anteriormente. Este derecho se configura como una garantía a favor de la dignidad en el trabajo, a favor de la salud integral, a favor del disfrute del tiempo libre, a favor del equilibrio de los tiempos de la vida personal y de la vida laboral. El empleador, haciendo lo que está a su alcance, debe asegurar la desconexión laboral durante un mínimo de doce horas continuas, dentro de cada ciclo de veinticuatro horas, por lo que ya no podrá comunicarse con el teletrabajador, emitir órdenes ni formular requerimientos, salvo en los casos y situaciones indicadas en el artículo 52 del Código del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2024).

El artículo 13 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 establece que el teletrabajador debe disfrutar de forma total y efectiva de sus periodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, con sujeción al plazo y condiciones del Código del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2024).

Código Orgánico de la Función Judicial COFJ

El artículo 18 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) señala que el sistema procesal es un medio para garantizar la justicia, dirigiéndola hacia su desarrollo bajo principios, los de simplificación y uniformidad, a fin de lograr que los procedimientos sean claros, rápidos y homogéneos; de eficacia y celeridad, persiguiendo conseguir que el proceso sea rápido y logre su cometido; de oralidad e inmediación, promoviendo celebraciones de audiencias y la práctica de pruebas de manera oral y en la presencialidad del juez; y de economía procesal, para evitar tramites innecesarios y eliminar gastos superfluos. Esta regla tiene un ámbito de aplicación extensivo, pues impacta todas las etapas de los procesos y las diferentes ramas del derecho. Respecto del teletrabajo y de la justicia digital, estos principios encuentran su aplicación en las audiencias virtuales y en la tramitación de manera online, garantizándose que la simplicidad, la inmediatez y la economía procesal se verifiquen en entornos tecnológicos sin que esto implique un detrimento del derecho de las partes al debido proceso (COGEP, 2018)

El artículo 19 del Código Orgánico de la Función Judicial establece tres vetas importantes, que versan sobre el sentido y alcance de la función jurisdiccional; en primer lugar, el principio dispositivo, el que dice que ser el juez que debe resolver lo que las partes piden y lo que presentan como prueba, haciendo la parte determinar el objeto del proceso y constituir con ello los elementos necesarios para su resolución, para en segundo lugar, aplicando un toque de matiz y distinción a tal principio de inmediación, el juez habrá de ser el que dicte la sentencia, participando en las audiencias y en la prueba, sin quedar en sí mismo ante las partes, testigos, peritos, de forma que cuando surjan la valoración de lo probado. Y en último, el principio de la concentración pretende que en el menor número de las audiencias se ejecuten el mayor número posible de actuaciones, evitando precisamente que la mayor dispersión de trámites produzca la mayor lentitud del desarrollo del proceso (COGEP, 2018).

Capítulo 3: Análisis Crítico de la Regulación Jurídica Vigente

Avances legislativos: formalización del teletrabajo y derecho a desconexión

A partir de 2020, en Ecuador, el teletrabajo goza de mayor reconocimiento como forma legítima de la prestación de servicios, incorporándose de esta manera como una de las modalidades de trabajo en la reforma del Código del Trabajo de 2020 y, de forma más sistemática, con el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, que establece por primera vez el derecho a la desconexión digital, garantizando al trabajador un mínimo de descanso de doce horas continuas entre la jornada de trabajo y la siguiente, así como la obligación para el empleador de establecer una política institucional que regule la desconexión y formalizar la firma de los contratos en los cuales se aplique el teletrabajo. Este tipo de normativas suponen un avance porque permite armonizar la legislación ecuatoriana al mismo tiempo con las normas internacionales en relación a las sobre el trabajo decente.

Problema Jurídico

Vacíos Normativos: Ambigüedad, Aplicabilidad, Control y Sanciones

Aunque ha habido avances en la regulación del teletrabajo y en el derecho a la desconexión, se siguen evidenciando considerables lagunas normativas que hacen que el alcance real de estas normas sea limitado. La ley vigente no establece de forma expresa los efectos de la vulneración del derecho a la desconexión y no determina expresamente la posibilidad de adoptar sanciones para aquellos empleadores que suprimen este derecho. Del mismo modo, la ley no delimita, con precisión, los márgenes de conexión laboral ni establece procedimientos para la denuncia por parte de los trabajadores que sean fáciles de encontrar y útiles para la defensa del derecho. La falta de normas genera inseguridad jurídica y dificulta la aplicación del derecho, en particular en aquellos sectores donde la organización interna es menos desarrollada.

De la misma manera, la normativa actual no marca distinción entre los diferentes tipos de empleadores ni tampoco entre las distintas modalidades de prestación laboral. No se contempla un régimen específico para microempresas, teletrabajadores que presten servicios con jornada parcial o aquéllos que necesiten de una alta disponibilidad. Aun cuando el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 impone la obligación de implementar políticas institucionales de desconexión, el mismo no establece tarifas sancionatorias ni procedimientos obligatorios en la Inspección del

Trabajo. Lo mismo ocurre con el Código del Trabajo, la LOSEP y otros acuerdos ministeriales. Igualmente, hay que señalar que también faltan los orientadores técnicos y los protocolos de supervisión emitidos por el Ministerio del Trabajo, lo que hace que esta entidad carezca de la facultad de ejercer un control y un seguimiento de la eficacia de políticas de desconexión.

Este nudo legal muestra la necesidad de un nuevo tipo normativo que, además de dejar perfectamente claros los derechos y obligaciones de las partes, tanto de empleadores como de trabajadores; especial atención para los retos que surgen en la medida que se van implementando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el trabajo.

En el entorno jurídico, la expresión “vacío normativo”, de acuerdo con la explicación que nos ofrece Maritan (2019), hace referencia a la falta de una norma que regule un caso concreto en el entramado jurídico, llevándolas a las empresas a recurrir a herramientas supletorias del tipo analogía o principios generales del derecho.

Distintos autores, en el ámbito del teletrabajo, alertan de la existencia de ciertos aspectos que requieren una mayor regulación; estos son los relativos a pactar la modificación de horarios de manera consensuada de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo, la determinación de mecanismos para controlar las horas extra cuando se trate de realizar horas extraordinarias o, simplemente, en el caso del trabajo nocturno, la protección del hogar en las intervenciones de los organismos de fiscalización, o la materialización de la modalidad a través de un contrato escrito.

En el país, esta memoria es más que evidente, ya que existen brechas existentes que frenan la digitalización y que limitan el control de los desempeños en el trabajo remoto (April, 2023). La crisis humanitaria del Covid-19 también lo demostró; de hecho, en algunos casos, se abarataron jornadas y sueldos hasta en un 50% frente a la prolongación de la carga del trabajo y todo lo que ello implicó en cuanto a derechos, pero también a reforzar desigualdades en el ámbito del trabajo (García, 2021). A lo que se le puede añadir una serie de retos que no están regulados, como por ejemplo el de la protección de datos, el de la distancia del trabajador, el del estrés, el de la sobrecarga, el de la falta del trabajo colaborativo y las dificultades del control del tiempo. A pesar de que la ley sí otorga la igualdad de derechos, estas carencias

requieren de una pronta regulación y actualización de la legislativa laboral ecuatoriana. (Feldman, 2025).

Derecho a la Desconexión

Un punto crítico dentro del derecho laboral ecuatoriano en relación al derecho a la desconexión es la falta de precisión respecto a su alcance a las personas que ocupan puestos directivos o de confianza, dado que en la práctica multitud de empresarios dan por sentado que dichos cargos de confianza o dirección conllevan un estado de disponibilidad plena. Por lo que, las jornadas se extienden, los contactos son habituales fuera de horario, y, no se apuntan límites temporales precisos. Esta interpretación considera el elevado grado de responsabilidad vinculado con el cargo, que no encuentra una fundamentación legal específica, dejando así al personal alto, sin garantías efectivas que aseguren y respeten sus periodos de descanso.

El Código del trabajo, así como el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 y la Ley Orgánica de Servicio Público, no hacen referencia a una regulación específica orientada a conciliar las características de los puestos de confianza con el derecho a desconectarse. Sí, el artículo 47 del Código del Trabajo hace excepcional la jornada laboral ordinaria al margen de los trabajadores/as de los puestos de confianza y en la misma línea no hay normativa sobre desconexión digital ni tampoco límites concretos de disponibilidad para estos trabajadores. Por su parte, el Acuerdo MDT-2022-237 tampoco aporta pautas específicas para este tipo de funciones y este vacío normativo viene a poner en entredicho el principio de protección al trabajador, generando una falta de seguridad jurídica, impidiendo que un sector suficientemente amplio de la población trabajadora se haga valer con una posibilidad de disfrute de los periodos de descanso, por el hecho de que el Código del Trabajo y el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 no incorporan un modelo de regulación del derecho a desconectarse de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Problemática en la Práctica (Sectores Público y Privado)

En el marco de la esfera privada, el derecho a la desconexión laboral se encuentra aún en estado incipiente, siendo condicionada o mucho más que condicionada a la cultura interna de cada una de las organizaciones. En efecto, si bien el artículo 14 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 estipula que las empresas deben contar, al menos, con una política institucional de desconexión digital, lo cierto es que

no existen registros públicos que permitan su fiscalización; no se observan acciones de control sistemática, ni mucho menos, la posibilidad de la imposición de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo. En la práctica, son muchas las organizaciones que carecen de pautas de conducta u protocolos formales al respecto, sin haber impartido a su personal la debida capacitación sobre la necesidad de respetar y garantizar los tiempos de descanso, lo que determina una reducción considerable del nivel de efectividad de esta protección.

El Acuerdo MDT-2022-035 regula el ámbito del teletrabajo, incluidas cláusulas sobre el control del tiempo de trabajo, las condiciones mínimas e incluso la supervisión de actividades desde una perspectiva general. Sin embargo, no incluye explícitamente el derecho a la desconexión, ni normas vinculadas a las situaciones de bienestar psicosocial. A pesar de ello, los acuerdos no se coordinarían entre los distintos entes públicos ni existe un seguimiento técnico que permita verificar que las organizaciones han implementado medidas eficaces orientadas a la garantía de este derecho. A la vez, los sistemas de control actualmente vigentes son formalistas y únicamente declarativos, pues no garantizan ninguna prueba de resultados. La falta de recursos tecnológicos, humanos y de presupuesto impedirá la supervisión y el seguimiento en el sector público, pero también en el privado.

Riesgos Psicosociales

El empleo discutido de forma extensiva de los entornos laborales virtuales, debido fundamentalmente a que no existe una delimitación exacta de la jornada reduce las posibilidades de sufrir accidentes, por otro lado como resultado de dicha prolongación se han incrementado los riesgos psicosociales, entre ellos el estrés, el vacío emocional, el aislamiento, los conflictivos con las responsabilidades que emergen de la lejanía del hogar frente a la eventualidad de conflictos antes de llegar a la jornada laboral o camino de regreso a casa. Por evidente que pueda parecer lo anterior, en tal sentido, este aspecto puede incidir directamente en la condición de salud de la persona currante y afectará su derecho constitucional al descanso, descrito en el artículo 66, número 25 de la Constitución.

Con respecto a la realidad ecuatoriana ni el Ministerio de Salud Pública, ni el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, aunque también sería una buena oportunidad para empezar a imaginarlos, a pesar del impacto que se tiene claro dado

el teletrabajo, han considerado redactar protocolos que reflejen dicha situación, lo cual pone de manifiesto la negación e incluso la inexistencia de un tratamiento en esto. En este sentido, la desconexión digital debe considerarse como una de las herramientas preventivas a tener en cuenta para proteger la salud, en este caso la de la salud física y mental. El daño psicosocial que podría producirse sobre las personas que trabajan mediante teletrabajo va en la misma dirección.

Análisis de Resultados y Discusión

Si bien el teletrabajo ha supuesto un avance en el plano de las relaciones laborales, produciendo mejoras para las partes que intervienen en el ámbito del trabajo (empleadores y trabajadores), la llegada del teletrabajo a Ecuador nos ha enseñado también que existen serias carencias jurídicas. La falta de una buena regulación ha hecho posible, en cada caso, la transgresión de derechos laborales de forma directa en la realidad que viven los que trabajan a distancia. En este texto se presentan a continuación los principales vacíos normativos a nivel de teletrabajo que se han encontrado, entre los cuales uno de los más significativos es el que se relaciona con la importancia de la negociación colectiva.

Una primera mención a subrayar es la falta de definición de una forma clara y homogénea de los parámetros, contractuales y operativos que deben presidir el teletrabajo. Aun a pesar de que el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) reconozcan explícitamente esta forma de trabajo, dichas normas no definen de una forma peculiar aspectos tan relevantes como el procedimiento para evaluar el rendimiento en un medio de trabajo a distancia. Esta falta de definición normativa deja un clima de inseguridad jurídica que puede conducir a abusos por parte del empleador y una posibilidad de mayor desprotección para el trabajador.

Un vacío jurídico significativo en el teletrabajo tiene que ver con las obligaciones del trabajador referidas a la estricta reserva de la información. A pesar de que el régimen normativo vigente estipula que este debe en materia de protección de los datos de la institución, no describe de manera precisa lo que la norma califica como información confidencial ni sus niveles de sensibilidad. Esta falta de precisión impide conocer la dimensión del alcance del deber de reserva; y, por lo tanto, al establecer cuándo puede decirse que hay infracción. Esta cuestión se hace aún más aguda en el teletrabajo, ya que dicho modo de trabajo y de ejecución de los trabajos se desarrolla

normalmente fuera de las instalaciones institucionales y mediante el uso de plataformas digitales y sistemas remotos. Por esta razón, es necesario que la norma incorpore pautas técnicas y principios éticos que fijen límites, responsabilidades y consecuencias de la gestión de la información sensible. Sin una norma precisa en este sentido, se hace complicado aplicar remedios correctores efectivos y, por lo tanto, cumplir con los derechos del empresario, así como con el derecho del trabajador.

Igualmente, se detecta la ausencia de una regulación que contemple de manera clara cuáles son los motivos objetivos o subjetivos que facultarían al trabajador para solicitar la finalización del régimen de teletrabajo o bien la vuelta a la modalidad presencial. Tales motivos podrían ser la modificación unilateral del horario por parte del empresario, la falta de provisión de las herramientas tecnológicas o bien la vulneración del derecho a la desconexión digital.

Así se halla también la falta de la regulación que claramente determinaba cuáles son las causalidades, sean ellas de carácter objetivo o subjetivo que capacitaban al trabajador a solicitar el término del régimen de teletrabajo o la reincorporación a la modalidad presencial. Podemos incurrir en la posibilidad de sostener, por ejemplo, el supuesto de hecho donde existe un supuesto cambio unilateral en la modificación del horario por acto de la empresa, un supuesto en que no hay entrega de los recursos tecnológicos necesarios para el ejercicio de las funciones o cuando se ve afectado el derecho a la desconexión digital.

La falta de disposiciones que regulen de manera expresa y suficiente las causales, ya sean estas objetivas o subjetivas, sobre la base de las cuales se puede solicitar por cualquier trabajador, acceder a la finalización del teletrabajo o su regreso modal presencial trae consigo consecuencias jurídicas importantes. Dentro de estas causales podrían incluirse el establecimiento unilateral de un nuevo horario de trabajo, la omisión de las herramientas tecnológicas a disposición, el incumplimiento del derecho a la desconexión digital, etc. Esta falta de normas, permite decidir a las partes la posibilidad de mantener o modificar el teletrabajo, e incluso decidir la terminación del mismo, de lo que puede resultar la existencia de conflictos laborales que se produzcan cuando el trabajador desee continuar en la modalidad de teletrabajo y la empresa requiera nuevamente el retorno a la modalidad presencial o incluso, decida terminar el contrato sin la existencia de justa causa. Además, no existe un

procedimiento que norme el momento de la notificación de la decisión de dar finalización al teletrabajo o su vuelta atrás, ni los plazos en los que se deben realizar, ni los modos que se deben ejecutar.

Por último, aunque se han dado pasos, como puede ser el caso por el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, este todavía carece de una regulación que le confiera un contenido operativo concreto. La normativa se limita a meras declaraciones y no incluye ningún tipo de seguimiento, sanciona el incumplimiento de manera clara o tampoco habilita la presentación de quejas. Tal debilidad articule una clara desprotección del trabajador ante unas muy extensas jornadas de trabajo, requerimiento fuera del horario pactado, insuficiente desarrollo del derecho al descanso, a la salud mental o a la conciliación de la vida laboral y personal.

En definitiva, si bien existen avances, como la introducción del derecho a la desconexión digital, éste todavía no cuenta con una regulación que garantice su cumplimiento efectivo, ya que la actual regulación apenas establece reglas generales y carece de mecanismos de control, de concreto normas de sanción por incumplimiento y de la regulación de procedimientos para la formulación de quejas. Esta insuficiencia normativa pone a la persona trabajadora en una situación de debilidad ante jornadas de trabajo prolongadas o ante requerimientos fuera de su horario pactado, lo que repercute negativamente en su derecho al descanso, en la salud mental y en el balance entre el trabajo y la vida privada.

Conclusiones

Del análisis realizado se desprende que el teletrabajo tiene respaldo normativo en el Ecuador, amparado por la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y diversos Acuerdos Ministeriales, destacando el Acuerdo MDT-2022-237 por ser el más actual y más completo en la promoción del teletrabajo. Este último concilia la formalización del teletrabajo como una modalidad válida de la organización del trabajo, consagrando los derechos a la desconexión digital, a la variabilidad de las modalidades aplicables (parcial, permanente u ocasional) y a la obligación del empleador de proporcionar los medios tecnológicos necesarios. Sin embargo, a pesar de las mejoras alcanzadas, se mantienen limitaciones con respecto a un desarrollo normativo más pormenorizado y específico.

La investigación posibilitó corroborar que todavía subsisten ausencias normativas importantes que frenan una aplicación justa y efectiva del trabajo a distancia. Las más relevantes son las siguientes: (a) la ausencia de criterios definida para la valoración del rendimiento de los trabajadores, mediante las combinaciones tecnológicas y los espacios de trabajo a distancia; b) la falta de una regulación específica sobre el secreto de la información, sin distinción acerca de niveles de sensibilidad e identificación de criterios técnicos para protegerla; (c); la ausencia de un catálogo de causales -objetivas y subjetivas- que permitan a un trabajador o a un empleador de pedir la ruptura de la modalidad de trabajo a distancia o el retorno a la presencial; y (d) la escasa aplicabilidad del derecho a la desconexión digital normal que no favorece un control eficaz, de supervisión y de sanción contra la inobservancia de su contenido.

La existencia de los vacíos legales genera un contexto de inseguridad jurídica y de inestabilidad en la relación laboral, con efectos muy perjudiciales para el propio trabajador, ya que la falta de regulación o de normas escritas desemboca en estados de desigualdad en el ejercicio de derechos, en la posibilidad de que el empresario, puede ejercer su autoridad de manera abusiva, en la dificultad de compaginar o equilibrar la vida personal con la vida laboral, sobre todo en lo referente a las condiciones de la jornada laboral, los tiempos de descanso o el cuidado de la salud mental. A su vez, la falta de protocolos y procedimientos para la terminación o la modificación del

teletrabajo opera como un obstáculo en la resolución de conflictos laborales y reduce el poder de la defensa de los trabajadores frente a situaciones de coerción o el incumplimiento de obligaciones.

Recomendaciones

Se sugiere una reforma total del Código del Trabajo y de la Ley Orgánica de Servicio Público, de forma que se establezca un único marco normativo que regule de manera precisa, cabal y vinculante todos los elementos sustanciales que componen el teletrabajo; que, en definitiva, incluya: la definición de principios rectores, los conceptos esenciales, los derechos y las obligaciones de las partes intervinientes, las garantías laborales, las formas de aplicación, las condiciones mínimas de realización y los mecanismos eficaces de control y seguimiento, con alcance a la vez para el sector público como para el privado.

Es absolutamente necesario que la normativa incluya criterios objetivos y comprobables para la evaluación del desempeño en teletrabajo, incorporando criterios de evaluación que estén vinculadas a objetivos, productos entregables, plazos de cumplimiento y estándares de calidad, y se evitará que su apreciación dependa únicamente de tener el ordenador siempre conectado o de estar permanentemente disponible en plataformas digitales, pues de esta forma se promoverá una gestión equilibrada de la producción y se disminuirá el riesgo de posibles excesos o interferencias en el control del rendimiento.

Se centra la atención sobre la necesidad de crear una normativa que determine claramente en qué umbrales se da lugar a la información que debe ser considerada institucional; de igual forma debe incluirse un protocolario que determine la forma en que se debe gestionar, tratar y proteger dicha información por parte del teletrabajador; este marco normativo debería considerar los aspectos: técnicos, éticos, contractuales, entre otros, y especialmente el modo de concretar de manera expresa las conductas que instauren una vulneración y las sanciones legales que le sean impuestas.

Resulta fundamental que la regulación contenga un catálogo exhaustivo de causales, tanto objetivas como subjetivas, que legitimen la finalización del teletrabajo o su pase a la modalidad presencial, pudiendo estar entre ellas el incumplimiento del derecho a la desconexión, el cambio unilateral de la jornada, la no entrega de herramientas necesarias para realizar la labor, entre otros casos importantes. Asimismo, es necesario también establecer un procedimiento formal que regule la

notificación del cambio, especificando plazos, requisitos y condiciones de su ejecución.

Es de perentoria necesidad que la ley consigne mecanismos eficaces de supervisión, así como canales para que cualquier teletrabajador/a pueda poner en conocimiento de la empresa vulneraciones del derecho a la desconexión digital. Igualmente, se debe prever que los incumplimientos de los empleadores sobre tal garantía conlleven sanciones determinadas y proporcionales, garantizando así su protección en cuanto forma de salud en el trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El Ministerio del Trabajo, en coordinación con las Unidades de Talento Humano, deberá establecer programas obligatorios de capacitación y sensibilización al teletrabajo que revisen integralmente los derechos, obligaciones y límites, así como con el uso adecuado de herramientas tecnológicas, con la finalidad de establecer una cultura organizativa basada en la corresponsabilidad, el respeto mutuo y la eficiencia en la gestión del trabajo.

Referencias

- Álvarez, M. (2023). *Teletrabajo en Ecuador: retos y desafíos normativos*. Quito: Cámara de Comercio de Quito.
- Anchundia, S. A. (2024). *El teletrabajo en las empresas: factores que influyen en la satisfacción y productividad*. Manabí: Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- Andrade, E. (2022). *El teletrabajo como mecanismo paradigmático del poder en las sociedades de control modernas*. Cuenca, Ecuador: Universidad Católica de Cuenca.
- Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/3495>
- April, P. (2023). *El teletrabajo en Ecuador estrategia de empleo y productividad*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Arpi, P. (2023). *El teletrabajo en Ecuador: Estrategia de empleo y productividad*. Quito- Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Cabrera, A., & Pachano, A. (2023). *Derecho a la desconexión digital y sus implicaciones en el Ecuador*. Ecuador: Polo del Conocimiento.
- Chiriboga, A. P. (2022). *ACUERDO MINISTERIAL*. Quito: No. MDT-2022-237.
- Código del Trabajo. (2024). *ACUERDO MINISTERIAL -Desconexión*. Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005. Tercer Suplemento del Registro Oficial 588 de 27 de junio de 2024.
- COGEP, C. O. (2018). *CAPITULO II- ACUMULACION*. Quito: Registro Oficial Suplemento 506.
- COGEP, C. O. (2018). *CAPITULO II- ACUMULACION*. Quito: Registro Oficial Suplemento 506.

COGEP, C. O. (2018). *Principio de inmediación*. Quito: Última modificación: 21-ago.-2018.

Constitución de la República del Ecuador. (2024). *Sección III- FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN*. Quito: Tercer Suplemento del Registro Oficial 568.

Córdoba, D. (2021). *Prevalencia de desórdenes musculoesqueléticos en trabajadores de oficina y factores relacionados*. Universidad del Rosario.

Córdoba, D. (2021). *Prevalencia de desórdenes musculoesqueléticos en trabajadores de oficina y factores relacionados: revisión de la literatura*. Universidad del Rosario.

Corte Constitucional. (2021). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.

CT, C. D. (2024). *DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS Y DE LAS VACACIONES*. Quito: Tercer Suplemento del Registro Oficial 588.

CT, C. d. (2024). *DISPOSICIONES FUNDAMENTALES*. Quito: Tercer Suplemento del Registro Oficial 588.

CT, C. D. (2024). *Trabajo en sábados y domingos*. Quito: Edición Constitucional 245.

Feldman, D. P. (2025). Teletrabajo en el derecho laboral ecuatoriano: retos normativos y oportunidades para la modernización laboral. *revista multidisciplinaria de innovación y estudios aplicados*.

Feldman, D. P. (2025). Teletrabajo en el derecho laboral ecuatoriano: retos normativos y oportunidades para la modernización laboral. *Revista Multidisciplinaria de Innovación y estudios aplicados*.

- Figuerola, A. I. (2024). *MINISTERIO DEL TRABAJO. ACUERDO MINISTERIAL* Nro. MDT-2024-013.
- García, M. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista Científica y Hunamista de la Universidad de Zulia*.
- Gorozabel, G., Pico, M., Gorozabel, G., & Guerrero, K. (2024). *Métodos alternativos de solución de conflictos en el sistema procesal ecuatoriano: ¿Expectativa o complemento del sistema de justicia?* Manabí: Universidad Técnica de Manabí.
- HUMANITARIO, L. O. (2021). *CAPÍTULO III - MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO*. Quito: Edición Constitucional 245.
- Jiménez, A., Ossa, C., & Gómez, V. (2025). Teletrabajo y Conciliación Trabajo-Familia en el Sector Público: Impacto del Género y la Familia. *Revista Academia & Negocios RAN*, 5-6.
- Larrea, J., & Tutiven, T. (2021). TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*. Obtenido de <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH00641>
- Lema, I. (2021). *Microsoft Teams para mejorar competencias profesionales de los docentes*. Ibarra. Ecuador: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11850>.
- Lema, L. (2021). *Microsoft Teams para mejorar competencias profesionales de los docentes*. Ibarra, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11850>

- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria. (2021). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria*. Quito: Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020. Edición Constitucional 245 01 de diciembre de 2021.
- Ley Organica del Sector Publico. (2024). *De las jornadas legales de trabajo.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n.,* Quito: Tercer Suplemento del Registro Oficial 588.
- LOSEP. (2024). *LEY ORGANIZA DEL SECTOR PUBLICO*. QUITO: Tercer Suplemento del Registro Oficial 588 .
- Martinez, M. (2020). *Marco integrado del desarrollo de aplicaciones moviles: En enfoque ágil*. Madrid: Escuela Politecnica de Madrid Superior de Ingenieros Informaticos.
- Maurizio, R. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Medina, S. (2024). *El teletrabajo en las empresas: factores que influyen en la satisfacción y productividad*. Manabí, Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- Menendez, A. (2025). Qué visión tienes sobre el impacto que el teletrabajo y la flexibilidad han tenido en el funcionamiento de las compañías en los últimos años. *Robert Walters*, 41-44.
- Ministerio de Trabajo. (2022). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237*. Quito: No. MDT-2022-237.

- Ministerio del Trabajo. (2024). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-013*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Organización Internacional del Trabajo.
- Osio, L. (2010). *El teletrabajo: una era digital*. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Perez, C. (2025). *El teletrabajo en América Latina desde una visión gerencial y de legalidad. Revisión sistemática*. Revista Multidisciplinaria Voces de América y el Caribe.
- Perez, J. (2025). Contexto del teletrabajo en América Latina desde una visión gerencial y de legalidad: una revisión sistematizada. *Revista Multidisciplinaria Voces de América y el Caribe*, 326-327.
- Reyes, S. (2025). *Teletrabajo en el 2025 ¿Empleadores controladores o más flexibles?* Manpower.
- Sáez, M. (2025). El equilibrio entre el trabajo y la vida privada, en 2025 y en adelante. *FacileThing Blog*.
- Sánchez, M. (2020). *El Teletrabajo ¿Una modalidad de trabajo jurídicamente inconclusa?* Otavalo, Ecuador. Obtenido de <https://www.uotavalo.edu.ec/repositorio/libros/COVID7.pdf>
- Santín, E., & Vargas, E. (2025). *Impacto del teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores: caso de estudio en la empresa privada de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- TRABAJO, C. D. (2024). *Sueldo o salario y retribución accesorio*. Quito: Tercer Suplemento del Registro Oficial 588.

- Valentina , C. (2025). El estrés laboral en los empleados que trabajan en modalidad virtual. *Revista de Investigación de ADEN University*, 96-99.
- Vargas, K. (2024). El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0002-9943-4153>
- Yepez, F., Verdezoto, O., & Mónica, L. (2025). La mediación en el derecho procesal y su efectividad en la solución de conflictos. *Revista Multidisciplinaria de Innovación y Estudios Aplicados*.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **JUAN DE JESUS MASCOTE OSORIO**, con C.C: **0927612424** autor del trabajo de titulación: **Análisis Crítico de la Regulación Jurídica del Teletrabajo y su Impacto el Derecho Laboral Ecuatoriano**, previo a la obtención del título de **Abogado**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2025

Juan Mascote O.

F. _____

NOMBRE: MASCOTE OSORIO, JUAN DE JESUS

CC. 0927612424



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Análisis Crítico de la Regulación Jurídica del Teletrabajo y su Impacto el Derecho Laboral Ecuatoriano.		
AUTOR(ES)	Mascote Osorio, Juan de Jesús		
TUTOR	Dr. Icaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de Agosto 2025	No. DE PÁGINAS:	38
ÁREAS TEMÁTICAS:	Democracia		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Condiciones laborales, modalidad laboral, teletrabajo, vacíos normativos.		
RESUMEN/ABSTRACT: El presente trabajo de investigación se enfocó en un análisis crítico de la regulación jurídica del teletrabajo en Ecuador y sus incidencias en las condiciones laborales, para ello se revisó la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y los Acuerdos Ministeriales de mayor relevancia, sobre todo el MDT-2022-237. Si bien la normativa reconoce formalmente esta modalidad e incorpora avances como el derecho a la desconexión digital, la flexibilidad de modalidades y la obligación de los empleadores de proveer insumos tecnológicos, persisten vacíos legales que limitan su aplicación efectiva. Entre los principales vacíos legales que observamos: la ausencia de criterios objetivos para evaluar el rendimiento a distancia, la falta de regulación precisa sobre la confidencialidad de la información, la inexistencia de causales y procedimientos claros para la terminación o reversión del teletrabajo, y la debilidad de los mecanismos para garantizar la desconexión digital. Estos aspectos generan un nivel de vulnerabilidad del trabajador y posibilita prácticas abusivas en la relación laboral, afectando los derechos como el descanso, la salud mental y la conciliación entre vida y trabajo. Por tales motivos, la investigación se direccionó con un enfoque cualitativo apoyado con una metodología exegético- jurídico que nos permitió contrastar el contenido normativo con la práctica y las brechas encontradas. Esto permitió concluir que existe la necesidad de reformar de forma integral la regulación para los sectores público y privado, que establezca lineamientos técnicos y que incluyan las sanciones específicas necesaria. El teletrabajo de esta forma se puede consolidar como una modalidad específica y equilibrada del trabajo garantizado, con referencias a todos los retos tecnológicos y sociales de nuestro entorno.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 980263684	E-mail: juan.mascote@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Paredes Cavero, Angela Maia		
	Teléfono: +593 99 760 4781		
	E-mail:		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			