



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

TEMA:

**Inclusión del teletrabajo en el régimen de protección contra el despido
intempestivo.**

AUTORES

**Barquet Arteaga, Jaffar Elias
Barquet Arteaga, Abdel Omar**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO**

TUTOR:

Abg. Benavides Verdesoto, Ricky Jack

**Guayaquil, Ecuador
18 febrero del 2026**



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por, **Barquet Arteaga, Jaffar Elias y Barquet Arteaga, Abdel Omar**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTOR



f. _____
Abg. Benavides Verdesoto, Ricky Jack

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 18 días del mes de febrero del año 2026



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Barquet Arteaga, Jaffar Elias**
Barquet Arteaga, Abdel Omar

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Inclusión del teletrabajo en el régimen de protección contra el despido intempestivo** previo a la obtención del título de **Abogado** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

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

Guayaquil, a los 18 días del mes de febrero del año 2026

AUTORES

f. _____

Barquet Arteaga, Jaffar Elias

f. _____

Barquet Arteaga, Abdel Omar



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

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Barquet Arteaga, Jaffar Elias**
Barquet Arteaga, Abdel Omar

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Inclusión del teletrabajo en el régimen de protección contra el despido intempestivo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 18 días del mes de febrero del año 2026 AUTORES

AUTORES

f. _____
Barquet Arteaga, Jaffar Elias

f. _____
Barquet Arteaga, Abdel Omar



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

REPORTE DE COMPILATIO

INFORME DE ANÁLISIS
magister

Tesis Teletrabajo-1

0%
Textos sospechosos

0% Similitudes (ignorado)
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos (ignorado)

Nombre del documento: Tesis Teletrabajo-1.pdf
ID del documento: b0a65cfe6750e93b00426cd730b15c8558cf4206
Tamaño del documento original: 333,98 KB

Depositante: Ricky Jack Benavides Verdesoto
Fecha de depósito: 19/2/2026
Tipo de carga: Interfaz
fecha de fin de análisis: 19/2/2026

Número de palabras: 7888
Número de caracteres: 53.229

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitudes

Fuentes ignoradas Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	JAFFAR BARQUET.pdf JAFFAR BARQUET #17797 Viene de de mi biblioteca	44%		Palabras idénticas: 44% (3511 palabras)
2	espaco.uniandes.edu.ec Análisis Jurídico de la Ley Orgánica de apoyo humanit... https://dispace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12495	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
3	localhost Análisis del artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo humanitario para ... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/edug/50827/3/Maria%20Henriques%20DER-TPVG%20186-2020...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
4	Documento de otro usuario #190808 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
5	Documento de otro usuario #388064 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
6	Documento de otro usuario #66816	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)

TUTOR



Nombre del documento: Tesis Teletrabajo-1.pdf
ID del documento: b0a65cfe6750e93b00426cd730b15c8558cf4206
Tamaño del documento original: 333,98 KB

f. _____
Abg. Benavides Verdesoto, Ricky Jack

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por bendecirme con una vida llena de oportunidades y, sobre todo, por darme unos padres maravillosos. reconozco con el corazón que, si no fuera por ellos, no estaría en la posición en la que me encuentro hoy: a un paso de convertirme en abogado y de cumplir un sueño que por mucho tiempo parecía lejano.

Mi gratitud más profunda es para mis padres, Abg. Omar Barquet y Lcda. Cindy Arteaga. gracias por confiar en mí incluso cuando el camino se puso pesado, por levantarme con sus palabras, por aconsejarme con firmeza y amor, y por sostenerme en cada etapa de la carrera. gracias también por invertir en mí, por ayudarme económicamente a pagar mis estudios y por hacer posible que yo pueda prepararme para construir mi futuro. ese esfuerzo, ese sacrificio y esa entrega no los voy a olvidar jamás; este logro también es de ustedes.

a mis hermanos, abdel barquet y salma barquet, gracias por estar presentes durante todo el proceso, por su compañía, por su apoyo y por ser un impulso constante. en los días difíciles, su presencia fue un recordatorio de que no estaba solo; en los días buenos, fueron alegría y motivación para seguir creciendo.

hoy solo puedo decir gracias. gracias a dios por sostenerme y gracias a mi familia por creer en mí, por apoyarme en todo momento y por ser el motor que me trajo hasta aquí. este logro lo recibo con humildad y con la promesa de honrar todo lo que hicieron por mí, dando siempre lo mejor en mi vida profesional y personal.

Barquet Arteaga, Jaffar Barquet

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a nuestro Dios todo poderoso, por sostenerme con su fuerza, iluminar mi camino y darme la fe para no rendirme en ningún momento.

Lo dedico también a mi padre, Abg. Omar Barquet, mi inspiración y mi mayor ejemplo. Gracias por creer en mí, por apoyarme en cada etapa de la carrera y por enseñarme, con tu vida y tu profesión, lo que significa ejercer el Derecho con responsabilidad y entrega. Sueño con ser un gran abogado como tú, o incluso mejor, pero siempre mirándote como el modelo que deseo seguir.

A mi madre, Lcda. Cindy Arteaga, gracias por tu amor incondicional, tu paciencia y tu respaldo constante. Tu presencia y tus palabras fueron impulso en los días difíciles; este logro también es tuyo.

A mi hermano, Abdel Barquet, con quien tengo el orgullo de compartir no solo la sangre, sino también este gran paso profesional. Gracias por tu compañerismo, por los desvelos compartidos, por el apoyo mutuo y por caminar a mi lado en este sueño que hoy se convierte en meta cumplida. Poder sustentar juntos y alcanzar el título de abogados es una bendición y una experiencia que guardaré siempre en el corazón.

Y a mi hermana, Salma Barquet, por tu cariño y por estar conmigo en el trayecto, dándome ánimo y recordándome que nunca camino solo.

Gracias por sostenerme, por creer en mí y por ser la razón más bonita para seguir adelante.

Barquet Arteaga, Jaffar Elias

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por su amor y misericordia, por darme salud, fortaleza y sabiduría durante todo este camino universitario. Como católico, reconozco que nada de esto habría sido posible sin su guía y sin la fe que me sostuvo en los momentos de cansancio y dificultad.

De manera especial, expreso mi más profundo agradecimiento a mis padres, Abg. Omar Barquet y Lcda. Cindy Arteaga, por su apoyo incondicional, por su esfuerzo constante y por creer en mí incluso cuando yo mismo dudaba. Gracias por orientarme con sus consejos, por inculcarme valores, por exigirme cuando fue necesario y por acompañarme en cada etapa de mi formación. Ustedes han sido mi base, mi motivación y el ejemplo que me impulsa a ser mejor cada día.

A mis hermanos, Jaffar Barquet y Salma Barquet, les agradezco sinceramente por su compañía, por la alegría que me brindan y por ser un motor que me impulsa a seguir adelante. Su presencia ha sido un apoyo importante a lo largo de este proceso, recordándome siempre que todo esfuerzo tiene sentido.

Este logro representa el resultado de la constancia, el esfuerzo y la disciplina que he mantenido durante mi vida universitaria, pero también refleja el amor y el respaldo de mi familia. A todos, mi gratitud eterna.

Barquet Arteaga, Abdel Omar

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación, en primer lugar, a Dios, por permitirme llegar hasta aquí y darme la fuerza para no rendirme.

Dedico este logro a mi padre, Abg. Omar Barquet, por su cariño, respaldo y confianza; por creer en mis capacidades y motivarme a culminar con éxito esta etapa. Gracias por ser guía y ejemplo de perseverancia.

Asimismo, dedico este logro a mi madre, Lcda. Cindy Arteaga, por su amor infinito, paciencia y comprensión constante. Gracias por acompañarme en cada paso de este proceso; este triunfo es para ti, mamita querida.

A mis hermanos, Jaffar Barquet y Salma Barquet, por estar siempre presentes y ser parte de mi impulso para seguir creciendo.

Barquet Arteaga, Abdel Omar



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Mgs. Elker Paulova Mendoza Colamarco

DECANO (DELEGADO)

f. _____

Mgs. María Mercedes Ceprián Haz

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Mgs. Xavier Paúl Cuadros Añezco

OPONENTE



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

Facultad: Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas

Carrera: Derecho

Período: B-2025

Fecha: 18 de febrero de 2026

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado, **Inclusión del teletrabajo en el régimen de protección contra el despido intempestivo**, elaborado por los estudiantes Barquet Arteaga, **Jaffar Elias** y Barquet Arteaga, **Abdel Omar**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de (8) **ocho**, lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.

TUTOR



Firmado digitalmente por:
RICKY JACK
BENAVIDES VERDESOTO

f. _____
Abg. Benavides Verdesoto, Ricky Jack

ÍNDICE GENERAL

ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1.....	3
1.1. ¿Qué es el teletrabajo? Concepto legal y doctrinario	3
1.2. Naturaleza jurídica del teletrabajo	5
1.3. Elementos del teletrabajo.....	6
1.4. Problema jurídico.....	8
CAPÍTULO 2.....	10
ANÁLISIS DEL PROBLEMA JURÍDICO Y BÚSQUEDA DE SOLUCIONES ..	10
Introducción del capítulo	10
2.1. El teletrabajo y la protección frente al despido intempestivo: ¿vacíos en el régimen actual?	10
2.1.1. Lo que dice la norma: igualdad formal de derechos.....	11
2.1.2. El salto a la realidad: por qué la igualdad formal no siempre garantiza igualdad real 12	
2.1.3. La desconexión y la jornada: un punto sensible conectado con despidos	13
2.1.4. La fiscalización limitada: cuando el derecho existe pero no se controla	13
2.2. Alcance y limitaciones de la protección actual a teletrabajadores en Ecuador	14
2.2.1. Alcances reales: lo que sí protege actualmente	15
2.2.2. Limitaciones: por qué esos alcances no bastan para una tutela efectiva frente al despido.....	16
2.3. Soluciones desde la doctrina.	17
2.4. Conclusión y propuesta de solución jurídica: inclusión plena del teletrabajo en la estabilidad laboral.....	18
CONCLUSIÓN	20
RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS	23

RESUMEN

La presente tesis examina el teletrabajo en el Ecuador como modalidad de ejecución del contrato laboral y su incidencia en la protección frente al despido intempestivo. Partiendo de que el teletrabajo mantiene los elementos esenciales de la relación laboral (prestación personal, subordinación y remuneración), el estudio identifica una brecha entre el marco normativo y su aplicación práctica, especialmente por las particularidades del entorno digital: control y supervisión remota, medición por resultados, comunicaciones electrónicas y dificultades probatorias sobre jornada, rendimiento y cumplimiento.

La investigación emplea una metodología cualitativa, documental y jurídico-dogmática, basada en análisis de la Constitución, Código del Trabajo y normativa administrativa sobre teletrabajo, además de doctrina y criterios relevantes, con apoyo comparado para reconocer estándares de tutela en contextos digitales.

Se concluye que, aunque el teletrabajador conserva protección formal, existen riesgos de desigualdad material y mayor vulnerabilidad ante decisiones unilaterales de terminación. Finalmente, se proponen lineamientos para fortalecer la tutela efectiva: reglas claras de acuerdo escrito, control digital proporcional, derecho a la desconexión, provisión/compensación de medios, salud y seguridad, y criterios probatorios y de fiscalización que aseguren equivalencia real frente al despido intempestivo.

Palabras clave: Teletrabajo; Derecho laboral; Despido intempestivo; Subordinación digital; Derecho a la desconexión; Prueba digital; Fiscalización laboral; Salud y seguridad en el trabajo; Protección del trabajador; Ecuador.

ABSTRACT

This research analyzes the inclusion of telework within the legal regime of protection against unjust dismissal in Ecuador. Although telework has been formally incorporated into the Ecuadorian Labor Code through the Organic Law of Humanitarian Support and subsequent ministerial regulations, its practical implementation reveals significant gaps between formal legal equality and effective protection.

The study begins by examining the legal and doctrinal concept of telework, emphasizing that it constitutes a modality of execution of the employment contract rather than a new or autonomous contractual category. Therefore, teleworkers maintain the essential elements of the employment relationship: personal service, subordination, and remuneration. However, the digital mediation of labor relations introduces specific challenges, particularly regarding supervision, working hours, digital disconnection, access to evidence, and the exercise of managerial power.

The core legal problem addressed in this thesis questions whether the current Ecuadorian legal framework truly guarantees effective and equivalent protection against unjust dismissal for teleworkers. While the law proclaims equality of rights, practical difficulties—such as limited labor inspection, unilateral implementation of telework, subjective performance evaluations, and restricted access to digital evidence—may place teleworkers at a disadvantage compared to on-site employees.

Through doctrinal analysis, regulatory examination, and comparative references, this research proposes strengthening the legal framework by establishing clearer rules on digital evidence preservation, objective evaluation standards, enforceable disconnection rights, and enhanced digital oversight mechanisms. The study concludes that telework can only be fully compatible with labor stability principles if the protection against unjust dismissal is effectively adapted to the digital work environment.

Keywords: Telework; Unjust Dismissal; Labor Protection; Ecuadorian Labor Law; Employment Relationship; Digital Subordination; Labor Stability; Digital Evidence; Equality of Rights; Labor Inspection.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se ha convertido en parte esencial de la vida cotidiana de muchos ecuatorianos, especialmente tras los cambios acelerados por la pandemia. Trabajar desde casa o desde cualquier lugar con conexión a internet parece una solución moderna y práctica, pero también plantea nuevas preguntas: ¿qué sucede cuando el trabajo se supervisa digitalmente? ¿Cómo se protegen las horas de trabajo y el derecho a la desconexión? Y, sobre todo, ¿hasta qué punto está protegido un teletrabajador en caso de despido sin preaviso?

Este trabajo se basa precisamente en esta observación. Si bien el teletrabajo no modifica la naturaleza de la relación laboral ya que se mantienen el rendimiento individual, la subordinación y la remuneración, sí modifica la forma en que se supervisa el trabajo y cómo se establecen los hechos en caso de controversia. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es analizar si las protecciones legales contra el despido injustificado se aplican efectivamente al teletrabajo y proponer criterios para superar la brecha entre la legislación y la práctica.

CAPÍTULO 1

1.1. ¿Qué es el teletrabajo? Concepto legal y doctrinario

El teletrabajo se configura como una modalidad actual de prestación laboral que surge de la convergencia entre la evolución tecnológica y la necesidad de reorganizar la forma en que se ejecuta el trabajo subordinado. En lugar de exigir la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador, el teletrabajo permite que las tareas se desarrollen a distancia utilizando como soporte principal las tecnologías de la información y comunicación (TIC), sin que ello rompa la relación de dependencia ni desnaturalice el contrato de trabajo tradicional.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 incorporó al Código del Trabajo una regulación específica del teletrabajo, al reconocerlo como una forma de organización laboral que puede implementarse mediante acuerdo escrito entre empleador y trabajador, ya sea al inicio o durante la relación laboral, “sin que ello suponga alteración alguna de la esencia contractual” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, p. 3). Esta norma fue desarrollada por el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, cuyo artículo 3 dispone que “el teletrabajo no afecta las condiciones esenciales del contrato ni podrá implicar terminación de la relación laboral por su sola implementación” (Ministerio de Trabajo, 2020, p. 2). De este modo, la ley deja claro que el teletrabajo desplaza el lugar de prestación, pero no modifica la naturaleza del vínculo jurídico ni los derechos derivados de este.

Como opinión personal, estas disposiciones demuestran que el legislador ecuatoriano no considera el teletrabajo como una relación jurídica independiente, sino como una herramienta para adaptar los contratos laborales a las realidades de las crisis sanitarias, los cambios tecnológicos o la necesidad de una mejor conciliación de la vida laboral y personal. Es decir, la innovación radica en la forma de trabajar, no en la naturaleza de la relación entre empleador y empleado.

La doctrina del derecho laboral internacional aporta con definiciones que nutren esta comprensión normativa. En su obra “Teletrabajo: Entre el mito y la realidad”, Buirra define el teletrabajo como “la prestación de servicios remunerados fuera del lugar de trabajo tradicional, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación como soporte esencial de la relación laboral” (Buirra, 2012, p. 2), y argumenta que se basa en una “reubicación productiva del lugar de trabajo, facilitada por las tecnologías de la información y la comunicación”, “donde

la comunicación digital sustituye la presencia física y redefine la subordinación legal sin quitarla” (Buirra, 2012, p. 3).

Lubiza Osio Havriluk afirma que el teletrabajo “es, en esencia, trabajo más distancia más uso intensivo de TIC” (Osio Havriluk, 2010, p. 3), y que “la distancia física no elimina el poder de dirección, solo transforma sus canales mediante dispositivos digitales” (Osio Havriluk, 2010, p. 4). A criterio del autor de esta investigación, las definiciones doctrinarias coinciden en dos puntos: el teletrabajo sigue siendo trabajo dependiente y la tecnología pasa a ser la base del modelo organizativo, lo cual impide tratarlo como un trabajo por cuenta propia disfrazado.

Los autores Hurtado y Espinel argumentan en su estudio "Estudio del Marco Legal del Teletrabajo en Ecuador" que el teletrabajo es "subordinado, dependiente y mediado por la tecnología" (Hurtado & Espinel, 2022, p. 41). Así como como los autores, Páez, Guerrero y Rodríguez concluyen que "la subordinación en el teletrabajo se manifiesta tecnológicamente sin eliminar la obligación de los empleados de seguir instrucciones e informar sobre su desempeño" (Páez et al., 2020, p. 28). Experiencias recientes, en particular durante y después de la pandemia, muestran que muchas empresas han transferido puestos de trabajo de oficina al teletrabajo sin modificar las tareas ni las jerarquías. Esto se entiende de que no se han creado nuevas relaciones, sino que el trabajo simplemente se ha desplazado.

Es importante diferenciar el teletrabajo del trabajo a domicilio, regulado por el Convenio núm. 177 de la OIT. Este convenio define el trabajo a domicilio como el realizado desde el hogar o desde cualquier otro lugar elegido por el trabajador, sin que implique necesariamente el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (Convenio núm. 177 de la OIT, 1996, pág. 1). Mientras que el trabajo a domicilio puede ser manual o artesanal, el teletrabajo requiere un entorno digital como soporte estructural para su ejecución.

Con base en esta revisión normativa y doctrinaria, y atendiendo a la realidad ecuatoriana, en esta investigación se entenderá por teletrabajo la modalidad de prestación personal, subordinada y remunerada de servicios, realizada predominantemente fuera de los locales de la empresa mediante el uso imprescindible de TIC, en la que el trabajador conserva íntegramente su condición de sujeto protegido por el Derecho del Trabajo (Buirra, 2012, pp. 2- 3; Osio Havriluk, 2010, pp. 3-4; Hurtado & Espinel, 2022, p. 41).

1.2. Naturaleza jurídica del teletrabajo

La naturaleza jurídica del teletrabajo En Ecuador se construye sobre la premisa de que estamos ante una modalidad de ejecución del contrato de trabajo, y no de un contrato nuevo o autónomo. El artículo innumerado incorporado tras el artículo 16 del Código del Trabajo por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario prevé que el teletrabajo puede implementarse mediante acuerdo escrito entre empleador y trabajador, sin afectar la vigencia del vínculo ni la esencia contractual (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, p. 3). A su vez, el Acuerdo MDT-2020-181 reitera que esta modalidad no puede alterar las condiciones esenciales del contrato (Ministerio de Trabajo, 2020, p. 2).

Desde la teoría general del Derecho del Trabajo, toda relación laboral depende de tres elementos constitutivos: prestación personal del servicio, subordinación jurídica y remuneración. Buira explica que estos tres elementos “persisten plenamente bajo el teletrabajo digital, pues la subordinación puede desplegarse mediante mecanismos técnicos sin perder su esencia jurídica” (Buira, 2012, p. 3). De forma similar, Osio Havriluk enfatiza que “la distancia física no elimina el poder de dirección, solo transforma sus canales mediante dispositivos digitales” (Osio Havriluk, 2010, p. 4). A criterio del autor, el punto clave es que la subordinación ya no se manifiesta solo en la presencia del jefe en la oficina, sino en la capacidad del empleador de organizar horarios, resultados y herramientas mediante plataformas, correos y videollamadas.

Las investigaciones de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil refuerzan esta lectura. Hurtado y Espinel describen la naturaleza del teletrabajo como “subordinada, dependiente y tecnológicamente mediada” (Hurtado & Espinel, 2022, p. 41), lo que evidencia que la distancia no desdibuja la subordinación, ya que esta no depende de la presencia física sino de la estructura jerárquica de la relación laboral. En la misma línea, Páez et al. señalan que la subordinación en el teletrabajo “adopta formas tecnológicas, sin desaparecer la obligación del trabajador de cumplir instrucciones y reportar el desempeño” (Páez et al., 2020, p. 28).

La doctrina jurídica también aborda esta cuestión. El autor Plá Rodríguez argumenta que “los empleados permanecen sujetos a las instrucciones de su empleador, incluso cuando trabajan a distancia”. Esto refleja “la permanencia de la subordinación y el poder organizativo del empleador” (Plá Rodríguez, 1998, p. 233). Si bien la autora se refiere a un contexto predigital, su argumento también se aplica al teletrabajo, donde la subordinación se manifiesta a través de

medios tecnológicos sin desaparecer por completo. En el contexto de este estudio, esto significa que el teletrabajo no debilita las protecciones de los empleados, sino que simplemente las traslada a un entorno diferente.

Otra característica esencial del marco legal del teletrabajo es la subordinación digital, que es como la manifestación contemporánea del poder directivo del empleador a través de sistemas y plataformas tecnológicas (Buirra, 2012, p. 3; Hurtado y Espinel, 2022, p. 41). El empleador organiza, supervisa y controla el desempeño laboral mediante informes electrónicos, plataformas de gestión, videoconferencias y sistemas de seguimiento del rendimiento, respetando el derecho a la privacidad y la protección de datos personales.

La naturaleza jurídica del teletrabajo introduce nuevos elementos que amplían el marco tradicional del contrato de trabajo: el derecho a la separación digital, la obligación del empleador de proporcionar equipos, software y acceso a internet o de compensar su uso, y la extensión de las normas de seguridad y salud en el trabajo al hogar o al lugar de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020, pp. 4-5; Goldin, 2013, pp. 112, 118). Según el autor, estos elementos demuestran que el teletrabajo requiere una evaluación de las categorías tradicionales, no su abolición: la relación sigue rigiéndose por la legislación laboral; solo evoluciona el contexto para la aplicación de los principios de estabilidad, igualdad y protección.

En síntesis, la naturaleza jurídica del teletrabajo puede describirse como la de una relación laboral dependiente, ejecutada a distancia mediante TIC, que mantiene intactos los elementos estructurales del contrato de trabajo e incorpora garantías adicionales orientadas a proteger al trabajador en entornos digitales (Buirra, 2012, pp. 2-3; Osio Havriluk, 2010, pp. 3-4; Hurtado & Espinel, 2022, p. 41).

1.3. Elementos del teletrabajo

Los elementos que estructuran el teletrabajo En Ecuador se desprenden tanto de la normativa vigente como de la doctrina especializada y permiten delimitar con claridad cuándo estamos frente a esta modalidad y no frente a otras formas de trabajo a distancia o autónomo. Estos casos son relevantes porque cada uno de ellos están relacionados, directa o indirectamente, a la aplicación del régimen de protección contra el despido injustificado.

Un primer elemento es la prestación personal del servicio a distancia. Aunque el teletrabajo se realiza fuera de los locales del empleador, la obligación del trabajador sigue siendo de ejecución personal e infungible, lo que refuerza su integración en la plantilla de la empresa y su sometimiento a las mismas reglas de estabilidad que el resto de los trabajadores (Buirra, 2012, p. 3; Plá Rodríguez, 1998, p. 233). Desde el punto de vista del autor, esto demuestra que el teletrabajo no es un “servicio freelance” ni una simple colaboración esporádica, sino parte de la estructura laboral de la empresa.

Un segundo elemento es el lugar de prestación del servicio, que, en el caso del teletrabajo, se encuentra fuera de las instalaciones del empleador. La normativa ecuatoriana reconoce que el trabajo puede realizarse desde el domicilio del empleado o desde otro lugar acordado, siempre que se garantice la confidencialidad, la seguridad y la calidad del servicio (Ministerio de Trabajo, 2020, p. 3). Este cambio de ubicación no altera la relación jurídica y distingue el teletrabajo del trabajo a domicilio, tal como se define en el Convenio núm. 177 de la OIT, que no requiere necesariamente el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (Convenio núm. 177 de la OIT, 1996, p. 1).

El tercer elemento, considerado por la doctrina como el más distintivo, es el uso imprescindible de las tecnologías de la información y comunicación. Buirra señala que el teletrabajo supone “la transformación digital de la organización laboral mediante herramientas tecnológicas que sustituyen la presencia física por comunicación electrónica” (Buirra, 2012, p. 2). De forma concordante, Osio Havriluk indica que las TIC constituyen el núcleo esencial de la modalidad, pues permiten la interacción constante entre trabajador y empleador, la asignación de tareas y el seguimiento del desempeño (Osio Havriluk, 2010, p. 3). En la práctica, el teletrabajo no es posible sin una conexión a Internet, un equipo adecuado y plataformas apropiadas.

Un cuarto elemento es la subordinación y el control digital. El empleador conserva la facultad de dar instrucciones al teletrabajador, lo que se manifiesta mediante reuniones virtuales, informes digitales, plataformas de monitoreo y medidas disciplinarias. El acuerdo MDT-2020-181 exige a los empleadores informar a los empleados sobre los sistemas de monitoreo utilizados y garantizar su proporcionalidad y el respeto a la privacidad y los datos personales (Ministerio de Trabajo, 2020, p. 4). La doctrina ecuatoriana describe esta realidad como “dependencia digital” y enfatiza que la subordinación no desaparece, sino que se configura a través de la tecnología (Hurtado y Espinel, 2022, p. 41).

El quinto elemento es el tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión. El mismo Acuerdo MDT-2020-181 determina que los teletrabajadores deben gozar de un periodo mínimo de doce horas continuas de desconexión en cada ciclo de veinticuatro horas (Ministerio de Trabajo, 2020, p. 4). Durante este periodo, el trabajador no puede ser obligado a responder comunicaciones o requerimientos laborales. La doctrina comparada ha reconocido este derecho como una de las innovaciones más relevantes del teletrabajo y como un mecanismo para evitar la extensión no remunerada de la jornada y preservar la salud física y mental del trabajador (Goldin, 2013, p. 118).

Un sexto elemento es la provisión de equipos, herramientas y conectividad o, en su defecto, la compensación económica correspondiente. El Acuerdo MDT-2020-181 dispone que el empleador debe suministrar los medios indispensables para que el trabajador pueda ejecutar sus funciones o compensarlo por el uso de recursos propios, lo cual incluye equipos informáticos, software, acceso a internet y, en ciertos casos, mobiliario ergonómico (Ministerio de Trabajo, 2020, p. 4). Esta obligación se vincula con el principio de ajenidad de los medios de producción, según el cual el trabajador no debe asumir los costos de las herramientas necesarias para la actividad empresarial (Goldin, 2013, p. 112).

Finalmente, la normativa también aborda la salud y seguridad en el trabajo desde casa y reconoce que el lugar donde los teletrabajadores desempeñan sus funciones constituye una extensión del lugar de trabajo. El Acuerdo MDT-2020-181 exige a los empleadores proporcionar condiciones que favorezcan la postura y salud del trabajador, iluminación apropiada y un entorno de trabajo adecuado, y garantizar que el lugar de trabajo cumpla con las normas mínimas de seguridad (Ministerio de Trabajo, 2020, p. 5).

En resumen, estos elementos muestran que el teletrabajo no es un fenómeno marginal ni una cuestión menor, sino una modalidad plenamente integrada en el derecho laboral, en la que el trabajador continúa beneficiándose de protección (Buirra, 2012, pp. 2-3; Osio Havriluk, 2010, pp. 3-4; Hurtado & Espinel, 2022, p. 41; Páez et al., 2020, p. 28).

1.4. Problema jurídico

Con base en lo expuesto, el problema jurídico que orienta esta investigación puede plantearse de forma breve así: si el teletrabajo, en el ordenamiento ecuatoriano, es una modalidad de

trabajo subordinado que mantiene los mismos elementos esenciales del contrato de trabajo presencial y se encuentra sujeto a los mismos principios protectores, ¿garantiza realmente el sistema jurídico vigente una protección efectiva y equivalente frente al despido intempestivo para los teletrabajadores, o existen vacíos normativos y prácticos que los colocan en una situación de desventaja frente a los trabajadores presenciales?

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS DEL PROBLEMA JURÍDICO Y BÚSQUEDA DE SOLUCIONES

Introducción del capítulo

En el capítulo anterior se explicó qué es el teletrabajo y por qué, pese a ser una modalidad “nueva” en la forma, no crea una relación laboral distinta, sino que se inserta dentro de la lógica tradicional del Derecho del Trabajo: hay prestación personal del servicio, hay subordinación (aunque ahora sea más digital) y hay remuneración. En este punto, el capítulo 2 se concentra en lo que mi tutor considera esencial: el problema jurídico, es decir, el punto exacto donde la norma y la realidad empiezan a separarse, generando riesgos reales para la protección del trabajador.

El teletrabajo se ha generalizado en Ecuador debido a la pandemia. Si bien la normativa reconoce explícitamente que el teletrabajo no altera las condiciones esenciales de la relación laboral y que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y beneficios que el resto de los empleados, surgen dificultades cuando esta igualdad formal choca con las particularidades del trabajo remoto: la supervisión del horario laboral, la necesidad de demostrar infracciones, la presión para estar siempre disponible, la limitada supervisión gubernamental y, sobre todo, el riesgo de despido unilateral bajo el pretexto de "razones técnicas", "incompetencia profesional" o "necesidad operativa". Este es el núcleo de este capítulo 2: en la práctica, ¿están los teletrabajadores realmente protegidos contra el despido intempestivo? ¿Y qué ajustes legales son necesarios para garantizar una protección real, y no meramente formal?

2.1. El teletrabajo y la protección frente al despido intempestivo: ¿vacíos en el régimen actual?

El despido intempestivo, en términos simples, pero jurídicamente claros, se entiende como la terminación unilateral e injustificada del contrato de trabajo por decisión del empleador. En Ecuador, este tipo de terminación activa un régimen de protección que busca frenar los despidos arbitrarios mediante indemnizaciones y reglas que, en teoría, desincentivan el abuso del poder de dirección. En la práctica, el despido intempestivo ha sido uno de los mayores “termómetros” de estabilidad laboral, porque evidencia si el sistema realmente protege o solo compensa el daño cuando ya ocurrió.

Generalmente, las normas que rigen el despido y las disputas relacionadas con la terminación de contratos laborales están diseñadas para el trabajo presencial: el empleado se encuentra en una oficina o lugar de trabajo; su horario laboral se supervisa físicamente; las infracciones son visibles; y las pruebas generalmente provienen de documentos y testimonios en un entorno controlado por el empleador, pero también accesible a terceros. Con el trabajo remoto, esta lógica se vuelve más compleja. Por lo tanto, la pregunta jurídica central de este estudio es: ¿benefician los trabajadores remotos la misma protección efectiva contra el despido improcedente que los empleados que trabajan presencialmente, o existen lagunas regulatorias y prácticas que los ponen en desventaja?

2.1.1. Lo que dice la norma: igualdad formal de derechos

En 2020, con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), el teletrabajo fue incorporado expresamente en el Código del Trabajo mediante un artículo innumerado posterior al artículo 16. La norma define el teletrabajo como una forma de organización laboral basada en TIC, donde no se requiere presencia física en un sitio específico, y además establece que las partes pueden pactarlo al inicio o durante la relación laboral. Lo más relevante para este capítulo es que la propia ley declara que los teletrabajadores gozan de todos los derechos individuales y colectivos y beneficios del Código, es decir, que no se crea un “trabajador de segunda categoría” por el hecho de trabajar a distancia.

En este contexto, el Ministerio de Trabajo publicó el acuerdo MDT-2020-181, que reafirma que el teletrabajo no afecta ni modifica las condiciones esenciales de trabajo, no vulnera ningún derecho y no constituye en sí mismo causa de despido. Este punto es importante porque la propia administración laboral reconoce que la implementación del teletrabajo no puede constituir causa de despido.

En principio, el sistema parece lógico: el teletrabajo no implica pérdida de derechos; en caso de despido sin motivo justificado, se aplican las mismas consecuencias y garantías en materia de indemnización que en caso de resolución anticipada del contrato de trabajo.

2.1.2. El salto a la realidad: por qué la igualdad formal no siempre garantiza igualdad real

El problema surge al pasar de la normativa legal a la práctica cotidiana del teletrabajo. En teoría, los teletrabajadores están protegidos. Sin embargo, en la práctica, el modelo de teletrabajo puede generar zonas grises que fomentan el abuso o, como mínimo, complican la situación de los empleados que consideran que su despido es injusto.

Uno de los principales factores de riesgo reside en la dificultad de demostrar una mala conducta profesional. Al trabajar a distancia, muchas instrucciones se dan por mensajería instantánea, correo electrónico, teléfono y plataformas internas. En teoría, esto puede ser una ventaja (gracias a la creación de un registro digital), pero también una desventaja: el empleador controla las plataformas, puede restringir el acceso y desactivar cuentas; además, las evaluaciones de desempeño pueden volverse más subjetivas en ausencia de criterios claros y mensurables. Los empleados a distancia suelen enterarse de su despido abruptamente al perder el acceso a los sistemas, lo que les impide recabar pruebas al momento de la rescisión de su contrato.

Debe tenerse en cuenta también que la normativa de teletrabajo implementada durante la pandemia permitió decisiones unilaterales por parte de las empresas. La Directiva MDT-2020-181 incluso estipula que los empleadores pueden optar por esta forma de trabajo "en cualquier momento", dependiendo de las necesidades de la empresa o del puesto del empleado. En la práctica, esto significa que los empleados pueden verse obligados a adaptarse rápidamente y sin un período de transición suficiente. Si la adaptación resulta difícil (por ejemplo, debido a obligaciones familiares, falta de equipo, mala conexión a internet o estrés), el empleador puede interpretar esta dificultad como "incompetencia profesional" y proceder al despido, a menudo abrupto o encubierto.

Además, el teletrabajo se implementó de forma tan rápida durante la pandemia que, según el estudio "Teletrabajo y pandemia en Ecuador", se reformó la normativa y se eliminaron garantías mínimas que existían antes, flexibilizando condiciones laborales. En ese mismo documento se advierte que los niveles de protección disminuyeron con la reforma, por ejemplo, porque antes el teletrabajo era voluntario y podía revertirse, mientras que con el nuevo esquema se eliminó la voluntariedad y se volvió una decisión unilateral del empleador. Esta eliminación de la participación voluntaria no es un detalle menor: legalmente, reduce la capacidad del trabajador de controlar sus condiciones de trabajo; y en la práctica, puede aumentar el riesgo de conflictos

laborales y despidos por “incompetencia” o “insubordinación”.

2.1.3. La desconexión y la jornada: un punto sensible conectado con despidos

Un problema que parece no tener relación con los despidos, pero que en realidad los alimenta, es la definición del tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión. La ley orgánica de apoyo humanitario reconoce este derecho y estipula un mínimo de doce horas ininterrumpidas de trabajo dentro de un período de 24 horas. El convenio colectivo MDT-2020-181 especifica este derecho de la misma manera. En teoría, esto protege a los empleados de la obligación de estar constantemente disponibles.

De todas formas, un análisis crítico del estudio de la Fundación Friedrich Ebert advierte del riesgo de que un descanso mínimo de 12 horas difumine los límites de la jornada laboral. Las 12 horas restantes se convierten en una zona gris que, sin el reconocimiento de las horas extra, podría interpretarse como una jornada laboral extendida, lo que genera inseguridad laboral. Aquí radica la conexión con las renunciaciones: cuando las jornadas laborales se alargan sin control, aumentan el agotamiento, la tensión, la disminución de la productividad y los conflictos. En tal contexto, el empleador puede decidir rescindir el contrato de trabajo o el empleado puede verse obligado a renunciar. En ambos casos, se pone en peligro la seguridad laboral.

2.1.4. La fiscalización limitada: cuando el derecho existe pero no se controla

Un sistema de derechos laborales funciona si hay norma, pero también si hay supervisión. El mismo estudio “Teletrabajo y pandemia en Ecuador” señala que el Ministerio del Trabajo carece de condiciones materiales para controlar el cumplimiento de normas de teletrabajo, lo que incrementa vulneraciones de derechos. Esto afecta de manera directa el tema del despido intempestivo, porque si no hay control oportuno, proliferan prácticas como: “acuerdos de terminación” presionados, cambios de condiciones sin consentimiento real, o despidos informalmente comunicados.

En resumen, el problema jurídico no es que la ley diga que el teletrabajador no tiene derechos. El problema es más sutil, pero igualmente real: aunque existe protección, no siempre funcionan del mismo modo que en el trabajo presencial, porque el teletrabajo tiene características específicas (control digital, pruebas, horarios flexibles, supervisión limitada y acción unilateral)

que pueden facilitar los despidos arbitrarios o hacerlos más difíciles de impugnar.

2.2. Alcance y limitaciones de la protección actual a teletrabajadores en Ecuador

Para plantear una solución realista, es fundamental reconocer honestamente qué protege el sistema actual y cuáles son sus debilidades. En Ecuador, el teletrabajo se introdujo como una forma de empleo destinada, al menos legalmente, a garantizar el principio de no discriminación: los teletrabajadores conservan sus derechos fundamentales y no deben verse perjudicados por el simple hecho de trabajar a distancia. En este contexto, el marco actual exige que esta forma de empleo se formalice mediante condiciones claras y verificables (por ejemplo, acuerdos escritos y directrices sobre el desempeño del trabajo). Esto es importante porque permite el ejercicio de derechos y la definición de obligaciones entre empleador y empleado.

En cuanto al alcance de la protección, hay tres áreas donde el ordenamiento ha intentado ser particularmente explícito. La primera es la organización del tiempo de trabajo y el derecho al descanso: se reconoce el derecho a la desconexión como una garantía ligada a la dignidad, la salud y el equilibrio entre vida personal y profesional, estableciendo un mínimo de horas continuas en las que el empleador no debería exigir respuestas, impartir órdenes ni mantener comunicaciones laborales. Esto es clave porque el teletrabajo suele “diluir” la frontera entre horario y disponibilidad, y sin reglas claras el trabajador termina trabajando más sin darse cuenta o, peor aún, sintiéndose obligado a estar conectado todo el día. La segunda área es la del control y supervisión: la normativa reconoce que el trabajo remoto no elimina el poder de dirección, pero sí requiere controles compatibles con derechos; además, se prevé un rol del Ministerio del Trabajo para verificar el cumplimiento de estas obligaciones, lo que en teoría crea un respaldo institucional para el teletrabajador. La tercera área es la de condiciones materiales y responsabilidad: se contemplan deberes sobre herramientas, uso de equipos, confidencialidad de información y condiciones adecuadas para el trabajo, temas que en teletrabajo dejan de ser “detalles” y se vuelven el centro del conflicto cuando no se regulan bien.

Aun así, la aplicación práctica de la ley revela limitaciones que afectan directamente a su eficacia. Una de las principales reside en la aplicación, a veces inconsistente y difícil de supervisar, de directivas y acuerdos ministeriales relativamente detallados, especialmente en empresas que carecen de políticas internas claras o donde las prácticas de teletrabajo se

gestionan de forma informal. El derecho a la desconexión es un claro ejemplo: su existencia no garantiza su respeto, ya que la cultura corporativa suele valorar la disponibilidad excesiva y normalizar la mensajería fuera del horario laboral. Otra limitación significativa se refiere a la carga de la prueba: gran parte del teletrabajo se documenta mediante correo electrónico, mensajería instantánea y plataformas proporcionadas por el empleador. Si los empleados pierden el acceso a estos datos, si se eliminan los registros o si los criterios de evaluación carecen de transparencia, defenderse en caso de litigio (y especialmente en caso de despido) se vuelve mucho más difícil. Si bien la ley pretende establecer la igualdad de oportunidades, el entorno digital puede resultar perjudicial para los empleados en ausencia de mecanismos eficaces para obtener y preservar las pruebas.

Al final, persisten debilidades estructurales que el sistema aún no ha abordado por completo y que comprometen la protección contra el despido injustificado. El teletrabajo genera más dudas sobre cuándo empieza y termina la jornada laboral, las horas extras "invisibles", las evaluaciones de desempeño basadas en criterios imprecisos y las formas de vigilancia que rozan el abuso de poder o que potencialmente vulneran la privacidad. Si bien existen controles y supervisión gubernamentales, estos no siempre son suficientes para abarcar todos los casos, y muchas disputas se resuelven solo después de que el conflicto se ha intensificado, en lugar de mediante una prevención efectiva. En consecuencia, debe reconocerse que, a pesar del progreso de Ecuador en el reconocimiento de derechos y el establecimiento de estándares mínimos para los teletrabajadores, persisten brechas en la implementación, la puesta a prueba y el cumplimiento efectivo de estos estándares. Esto significa que la protección, en particular contra el despido unilateral, corre el riesgo de ser insuficiente precisamente cuando más se necesita.

2.2.1. Alcances reales: lo que sí protege actualmente

En primer lugar, el teletrabajo está incorporado en el Código del Trabajo con una definición jurídica clara y con un reconocimiento expreso de derechos. La LOAH establece que el teletrabajo no es un “contrato especial” de menor rango, sino una forma de organización laboral que mantiene el vínculo tradicional. Además, recalca que el teletrabajador goza de derechos individuales y colectivos y beneficios sociales. Esto, jurídicamente, significa que el despido intempestivo aplica igual: indemnización, bonificaciones y reparación conforme al Código.

En segundo lugar, la normativa secundaria protege explícitamente contra una práctica común: el despido basado únicamente en el teletrabajo. El MDT-2020-181 aclara que el teletrabajo en

sí mismo no constituye motivo de despido. Esto impide que los empleadores justifiquen los despidos con el pretexto de una reestructuración debido a cambios en las modalidades de trabajo.

En tercer lugar, la normativa regula la jornada laboral, las horas extras y la jornada máxima. El acuerdo incluso estipula que deben respetarse los días libres, las horas extras y las horas adicionales, y reconoce el derecho a la desconexión. Por lo tanto, al menos en teoría, los teletrabajadores tienen la posibilidad de exigir el respeto de sus derechos.

2.2.2. Limitaciones: por qué esos alcances no bastan para una tutela efectiva frente al despido

Si bien la legislación ecuatoriana reconoce explícitamente que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los empleados presenciales, en la práctica existen importantes limitaciones que debilitan la protección efectiva contra el despido injustificado. La principal dificultad radica en la falta de una normativa clara sobre la forma y la validez de los avisos de despido en el contexto del teletrabajo. La normativa actual no establece normas específicas que garanticen que la terminación del contrato de trabajo se comunique de forma clara, oportuna y verificable. En consecuencia, los empleados a menudo solo se enteran de su despido cuando se les bloquea el acceso a las plataformas digitales o a los sistemas de la empresa, lo que genera incertidumbre e inseguridad jurídica.

Otra limitación importante se refiere a la revisión de las causas de despido en situaciones de teletrabajo. En este tipo de trabajo, los empleadores supervisan a sus empleados mediante herramientas técnicas, informes digitales y evaluaciones de desempeño que, al carecer de parámetros objetivos predefinidos, pueden basarse en evaluaciones subjetivas. Esto facilita la alegación de presuntas infracciones o bajo rendimiento como causa de despido, incluso sin una razón genuina, verificable y proporcionada. Esto aumenta el riesgo de despidos improcedentes o encubiertos.

Además, la posibilidad de implementar unilateralmente el teletrabajo en función de las necesidades operativas pone en riesgo la estabilidad laboral. Esta facultad puede perjudicar a los empleados y obligarlos a adaptarse a condiciones para las que carecen de la tecnología necesaria, un entorno laboral adecuado o una conciliación sana entre la vida laboral y personal.

Si estas dificultades afectan a su rendimiento, aumenta el riesgo de despido, creando situaciones en las que la rescisión del contrato está formalmente justificada, pero en la práctica no lo está.

La normativa que regula el horario laboral y el derecho a la desconexión impone restricciones que afectan la protección contra el despido. Si bien la normativa establece un periodo mínimo de desconexión, la falta de una definición clara del tiempo de trabajo en casa da lugar a situaciones de disponibilidad constante y prórrogas abusivas. Esto provoca agotamiento físico y mental en los empleados, perjudica su rendimiento e incluso, en algunos casos, puede utilizarse como motivo para cuestionar su compromiso o rendimiento profesional.

La limitada capacidad de la autoridad laboral para hacer cumplir la normativa agrava aún más estas lagunas regulatorias. Supervisar eficazmente el cumplimiento de la normativa sobre teletrabajo resulta complejo debido a la dispersión geográfica de los empleados y a la falta de mecanismos adecuados de seguimiento digital. En consecuencia, muchos incumplimientos de los contratos laborales quedan impunes, lo que reduce el efecto disuasorio de las medidas de protección y expone a los teletrabajadores a un mayor riesgo de despido improcedente.

2.3. Soluciones desde la doctrina.

A través del derecho comparado o la legislación. En este capítulo, la doctrina jurídica resulta especialmente útil, ya que demuestra que el teletrabajo no puede utilizarse como pretexto para reducir la seguridad laboral. Esta postura se enmarca en el derecho laboral, que no se basa en los intereses de las empresas, sino en la protección de los trabajadores frente a las desigualdades estructurales.

El autor Buira argumenta que el teletrabajo consiste en el trabajo remunerado realizado fuera del entorno laboral tradicional, donde las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) constituyen un soporte esencial para la relación laboral. Representa una “reubicación productiva facilitada por las TIC”, donde la comunicación digital sustituye la presencia física sin eliminar el vínculo jerárquico legal (Buira, 2012). Esta idea es fundamental porque, mientras exista este vínculo jerárquico, el teletrabajador sigue siendo una persona protegida y no debe verse en una situación de precariedad.

Otro autor a tomar en cuenta es Osio Havriluk que refuerza esa línea al explicar que el

teletrabajo es trabajo más distancia más uso intensivo de TIC, y que la distancia no elimina el poder de dirección, sino que transforma sus canales mediante dispositivos digitales (Osio Havriluk, 2010). Esto es clave para el problema del despido: si el empleador mantiene dirección y control, entonces también debe mantenerse la tutela frente a terminaciones arbitrarias. En otras palabras, la tecnología no puede convertirse en una excusa para debilitar la estabilidad laboral.

Aplicando estas ideas a nuestro tema, la doctrina jurídica nos permite desarrollar una solución relevante: si la subordinación se expresa digitalmente, la ley debe garantizar a los teletrabajadores mecanismos de protección contra el acoso en línea. Estos incluyen garantías para la supervisión del tiempo de trabajo, evaluaciones transparentes del desempeño, un derecho real a la desconexión y canales de supervisión adaptados al teletrabajo.

El estudio “Teletrabajo y la Pandemia en Ecuador” también muestra que se eliminaron las garantías mínimas y se flexibilizaron las condiciones laborales durante la pandemia. Este hallazgo corrobora la doctrina proteccionista: si las regulaciones permiten flexibilidad sin equilibrio, se compromete la estabilidad. Esto refuerza la idea de que el teletrabajo debe regirse no solo por definiciones, sino sobre todo por una protección genuina.

2.4. Conclusión y propuesta de solución jurídica: inclusión plena del teletrabajo en la estabilidad laboral

Del análisis desarrollado a lo largo del presente capítulo se desprende que el problema jurídico del despido intempestivo en el teletrabajo no radica en la inexistencia de normas, sino en la insuficiencia de mecanismos que permitan garantizar una protección efectiva en la práctica. La igualdad de derechos proclamada por la legislación vigente resulta limitada si no se acompaña de reglas claras y adaptadas a las particularidades del trabajo a distancia, especialmente en lo relativo al control del desempeño, la delimitación de la jornada laboral y la forma en que se produce la terminación del contrato.

En este contexto, la solución jurídica debe orientarse a fortalecer la tutela del teletrabajador frente al despido intempestivo, sin desnaturalizar la flexibilidad propia de esta modalidad laboral. Para ello, resulta necesario que el ordenamiento jurídico incorpore disposiciones que permitan transformar la igualdad formal en una igualdad material, asegurando que toda

terminación del contrato de un teletrabajador se encuentre debidamente motivada, documentada y sustentada en criterios objetivos previamente establecidos y conocidos por el trabajador.

Además, es fundamental fortalecer el derecho a la desconexión con salvaguardas explícitas para evitar que su legítimo ejercicio se utilice indebidamente para evaluaciones negativas de desempeño o despidos encubiertos. De igual manera, es necesario establecer obligaciones claras para los empleadores en cuanto a la definición de objetivos, los mecanismos de evaluación y la conservación de datos digitales, de modo que los trabajadores remotos cuenten con pruebas suficientes en caso de controversia.

Otro aspecto importante de la solución legal propuesta es el fortalecimiento de la vigilancia del lugar de trabajo mediante herramientas digitales. Estas herramientas permitirán a la autoridad competente supervisar eficazmente el cumplimiento de la normativa de teletrabajo y tramitar con rapidez las denuncias por despido improcedente. El objetivo de estas medidas no es restringir el teletrabajo, sino garantizar que su aplicación sea compatible con el principio de seguridad laboral y los objetivos de protección de los derechos laborales.

La protección contra el despido improcedente en el teletrabajo exige adaptar el marco jurídico tradicional a las nuevas formas de organización del trabajo. Solo una normativa clara y coherente, orientada a la protección efectiva de los empleados, evitará que el distanciamiento físico y la mediación tecnológica debiliten sus derechos. De esta forma, el teletrabajo se reconocerá como una forma de empleo compatible con los principios fundamentales del derecho laboral.

En resumen, el problema legal analizado no reside en la falta de regulación, sino en la brecha entre la promesa legal de igualdad y la realidad del teletrabajo. Mecanismos de control limitados, decisiones unilaterales, horarios laborales poco claros y la evidencia digital pueden perjudicar a los empleados en casos de despido improcedente. La solución propuesta busca precisamente superar esta brecha: reforzando las medidas de protección, garantizando la verificabilidad de los derechos y adaptando los mecanismos de protección al mundo digital. De esta manera, el teletrabajo puede consolidarse como una forma legítima y moderna de empleo sin comprometer el fundamento mismo del derecho laboral: la protección efectiva de la seguridad laboral.

CONCLUSIÓN

Se ha explicado que el teletrabajo no altera la naturaleza fundamental de la relación laboral: solo cambian la ubicación y las modalidades de trabajo, ya que el trabajo se realiza independientemente de la ubicación y mediante tecnología. Los elementos esenciales del empleo asalariado, como la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación, se mantienen. Por consiguiente, sería incoherente reducir las protecciones de los empleados simplemente porque trabajan desde casa o desde otro lugar.

También se destacó que el teletrabajo presenta desafíos prácticos muy específicos que no siempre se presentan en un entorno de oficina tradicional. Por ejemplo, la supervisión y el control suelen ser digitales, el horario laboral puede difuminarse fácilmente y el derecho a la desconexión se vuelve crucial para evitar que el trabajo interfiera en la vida privada. Además, surgen cuestiones delicadas, como la cobertura de los costes asociados a los equipos y el acceso a internet, y cómo garantizar la salud y la seguridad en un entorno que no es un lugar de trabajo convencional.

Se abordó la cuestión jurídica central: si bien la ley garantiza la igualdad de derechos, esta rara vez se respeta en caso de litigio, especialmente en casos de despido improcedente. La carga de la prueba es especialmente problemática, ya que gran parte de la relación laboral se documenta por correo electrónico, en plataformas o en sistemas propiedad del empleador. Si el empleado pierde el acceso a esta información o no puede obtener pruebas, su defensa se ve comprometida desde el principio.

Por eso, la idea final es que incluir el teletrabajo en el régimen de protección contra el despido intempestivo no puede quedarse solo en una frase normativa. Se necesita que esa protección funcione de verdad en la realidad digital: reglas claras sobre controles y evaluaciones, respeto efectivo a la desconexión, mecanismos que hagan más justo el manejo de la prueba y una supervisión que responda cuando existan señales de arbitrariedad. Solo así el teletrabajo puede ser una opción moderna sin que eso implique menos garantías para el trabajador

RECOMENDACIONES

1. Ajuste del marco normativo para blindar la protección ante el despido intempestivo en teletrabajo, la forma más directa (y realista) es una reforma puntual al Código del Trabajo para que quede escrito, sin ambigüedades, que la indemnización por despido intempestivo aplica igual aunque el trabajo sea remoto (la base ya existe en el art. 188 sobre indemnización, pero falta aterrizarlo al entorno digital). Además, la reforma debería incluir dos reglas “prácticas” para teletrabajo: (I) obligación del empleador de conservar y entregar, cuando exista conflicto, evidencias digitales relevantes (correos, reportes, registros de plataforma) y (II) un estándar mínimo de notificación de terminación por medios verificables (correo institucional, acta digital o sistema del Ministerio). Esto se conecta con la lógica del teletrabajo ya reconocida en la Ley Humanitaria y en las directrices ministeriales, especialmente el deber de respetar derechos en modalidad remota.

2. Normas Mínimas Vinculantes para la Evaluación, el Seguimiento, el Tiempo de Trabajo y el Tiempo de Inactividad. No es necesario reinventar todo desde el comienzo: basta con estipular, como condición para el teletrabajo, que el contrato o una adenda vinculante incluya un "mínimo común" verificable (objetivos, criterios de evaluación, tiempo de trabajo, periodos de disponibilidad, canales oficiales de comunicación y procedimientos de denuncia). Este mínimo puede establecerse modificando el acuerdo MDT-2022-237 (o una directiva complementaria), puesto que ya regula el contrato y el registro del teletrabajo. En cuanto al tiempo de inactividad, Ecuador ya reconoce 12 horas de trabajo ininterrumpido sin obligación para el empleador; esto simplemente debe plasmarse en un protocolo interno vinculante (por ejemplo, prohibiendo la solicitud de tareas fuera del horario laboral y estableciendo medidas correctivas).

En comparación, España implementa este principio mediante un derecho específico consagrado en la Ley 10/2021 (tiempo de inactividad digital) y lo vincula a las obligaciones internas de la empresa. En Francia, esta práctica debe registrarse por un contrato o, en su defecto, por una carta del empleador que especifique las normas de uso de las herramientas digitales para garantizar el respeto de los descansos. Portugal va más allá: los empleadores están obligados a no contactar con sus empleados fuera del horario laboral, salvo en circunstancias excepcionales.

3. Fiscalización con más herramientas digitales para comprobar cumplimiento en teletrabajo esto se puede implementar aprovechando que ya existe la obligación de registro del

teletrabajo en el sistema del Ministerio del Trabajo: sobre esa base, se recomienda crear (o ampliar) tres módulos digitales simples: (I) un registro de horas de trabajo/tiempo de conexión (reportado por el empleado y confirmado por el empleador), (II) un archivo mínimo de documentos y evidencias (contratos de teletrabajo, políticas internas, evidencia relacionada con el equipo/compensación), y (III) un canal de reporte con verificación rápida (por ejemplo, carga de capturas de pantalla/correos electrónicos y trazabilidad).

En comparación, Estados Unidos no cuenta con un "derecho a la desconexión" general como en Europa, sino que se hace hincapié en el seguimiento de las horas de trabajo y la remuneración: según la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), los empleadores deben registrar las horas trabajadas y ajustar la remuneración si las horas trabajadas exceden las programadas. Este enfoque de "reporte y seguimiento" constituye un ejemplo útil para el monitoreo digital en Ecuador. También se están realizando esfuerzos en la UE para establecer estándares mínimos comunes para el trabajo remoto y la indisponibilidad.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. Registro Oficial Suplemento 229.
- Buira, J. (2012). El teletrabajo: entre el mito y la realidad. Buenos Aires: Editorial Astrea. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. Registro Oficial Suplemento No. 229, 22 de junio de 2020.
- Código del Trabajo del Ecuador. (Última reforma 2020).
- Goldin, A. (2013). Trabajo y tecnología.
- Hurtado, J., & Espinel, L. (2022). Estudio del marco legal del teletrabajo en Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-181: Directrices para la aplicación del teletrabajo.
- Ministerio de Trabajo. (2022). Acuerdo Ministerial MDT-2022-237: Derecho a la desconexión digital.
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio.
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio.
- Osio Havriluk, L. (2010). Teletrabajo y nuevas formas de organización laboral. Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo, 5(2), 45-60.
- Otero Trujillo, G., Toapanta Ventura, A., & Bonilla Bolaños, S. (2021). Teletrabajo y pandemia en Ecuador. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Páez, M., Guerrero, K., & Rodríguez, A. (2020). Teletrabajo en el Ecuador: análisis jurídico y organizacional. UCSG.
- Plá Rodríguez, A. (1998). Principios de Derecho del Trabajo. Montevideo: FCU.



**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

Nosotros, **Barquet Arteaga, Jaffar Elias, con C.C: #0930974175** y **Barquet Arteaga, Abdel Omar, con C.C: #0950052464**; autores del trabajo de titulación: **La inclusión del teletrabajo en el régimen de protección contra el despido intempestivo**, previo a la obtención del título de ABOGADO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos 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.- Autorizamos 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, 18 de febrero de 2026.

AUTORES

f.

Barquet Arteaga, Jaffar Elias

f.

Barquet Arteaga, Abdel Omar



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La inclusión del teletrabajo en el régimen de protección contra el despido intempestivo.		
AUTOR(ES)	Barquet Arteaga, Jaffar Elias Barquet Arteaga, Abdel Omar		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Abg. Benavides Verdesoto, Ricky Jack		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de febrero de 2026	No. DE PAGINAS:	22
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, Relaciones laborales, Condiciones de trabajo, Política laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Teletrabajo; Derecho laboral; Despido intempestivo; Subordinación digital; Derecho a la desconexión; Prueba digital; Fiscalización laboral; Salud y seguridad en el trabajo; Protección del trabajador; Ecuador.		
RESUMEN:	<p>La presente tesis examina el teletrabajo en el Ecuador como modalidad de ejecución del contrato laboral y su incidencia en la protección frente al despido intempestivo. Partiendo de que el teletrabajo mantiene los elementos esenciales de la relación laboral (prestación personal, subordinación y remuneración), el estudio identifica una brecha entre el marco normativo y su aplicación práctica, especialmente por las particularidades del entorno digital: control y supervisión remota, medición por resultados, comunicaciones electrónicas y dificultades probatorias sobre jornada, rendimiento y cumplimiento. La investigación emplea una metodología cualitativa, documental y jurídico-dogmática, basada en análisis de la Constitución, Código del Trabajo y normativa administrativa sobre teletrabajo, además de doctrina y criterios relevantes, con apoyo comparado para reconocer estándares de tutela en contextos digitales.</p> <p>Se concluye que, aunque el teletrabajador conserva protección formal, existen riesgos de desigualdad material y mayor vulnerabilidad ante decisiones unilaterales de terminación. Finalmente, se proponen lineamientos para fortalecer la tutela efectiva: reglas claras de acuerdo escrito, control digital proporcional, derecho a la desconexión, provisión/compensación de medios, salud y seguridad, y criterios probatorios y de fiscalización que aseguren equivalencia real frente al despido intempestivo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: 0987618300 0984035100	E-mail: jaffarbarquet@gmail.com Abdelomar12543@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			