



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**ANÁLISIS DE LOS ESTÁNDARES DEL TELETRABAJO EN EL
ÁMBITO PRIVADO EN EL ECUADOR**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Derecho

Autora

Ariana Alejandra Almeida Ortega

Tutor

MSc. Marcos Alexander Ortíz
Muñoz.

QUITO– ECUADOR
2026

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

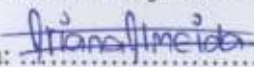
Yo Ariana Alejandra Almeida Ortega, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre **“Análisis de los estándares del teletrabajo en el ámbito privado en el Ecuador”**, como requisito para optar al grado de abogada y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito a los 5 días del mes de marzo de 2026, firmo conforme:

Autor: Ariana Alejandra Almeida Ortega

Firma: 

Número de Cédula: 1750192336

Dirección: Pichincha, Quito, San Antonio de Pichincha, Santo Domingo.

Correo Electrónico: ariana.almeida3204@gmail.com

Teléfono: 0995918748

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “ANÁLISIS DE LOS ESTÁNDARES DEL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO PRIVADO EN EL ECUADOR” presentado por Ariana Alejandra Almeida Ortega, para optar por el Título de Abogada,

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Quito, 11 de marzo del 2026.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marcos Alexander Ortiz Muñoz', written over a horizontal dotted line.

MSc. Marcos Alexander Ortiz Muñoz.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Abogada, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 11 de marzo de 2026

A handwritten signature in blue ink that reads "Ariana Almeida". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal dotted line.

Ariana Alejandra Almeida Ortega.

1750192336.

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: ANÁLISIS DE LOS ESTÁNDARES DEL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO PRIVADO EN EL ECUADOR, previo a la obtención del Título de Abogada, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Quito, 11 de marzo de 2026


.....
Dr. Marcelo Giovanni Galarraga Carvajal
LECTOR


.....
MSc. Michael Andres Romero Silva
LECTOR

DEDICATORIA

Dedico este proyecto realizado con mucho esfuerzo para mis padres, Alejandra y Adrián, de igual forma a mi abuelito René, quienes han estado presente alrededor de toda mi vida brindándome su apoyo en cada paso que he dado alrededor de cada decisión y logro que he tenido. Son quienes han formado mi carácter y quienes me enseñaron acerca de la importancia sobre la responsabilidad y compromiso a cada actividad que le he dedicado tiempo, gracias por estar presentes y ser una de mis fuentes de inspiración.

De igual forma quiero dedicar este logro a Jack y a mis gatos, Hermes, Gala y Missy, quienes a lo largo de la carrera universitaria fueron mi compañía en cada una de las amanecidas que tuve por estudiar, hacer deberes e incluso en la realización de dicho proyecto. Cada uno ha sido una inspiración y han formado parte de mi crecimiento personal ya que me enseñaron que es la responsabilidad y el amor incondicional sin palabra alguna.

A mi bisabuelita por todo su apoyo y confianza en cada paso que he dado, por cada día pedirle a Diosito que me cuide y me guíe al tomar decisiones en esta etapa de mi vida esencialmente. A Victoria quien ha sido una inspiración en mi vida y ha sido mi luz en momentos difíciles y mi abuelita quien también ha estado a mi lado en esta etapa.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis tíos, Pacho y Tampo, quien me aconsejaron y apoyaron al escoger la carrera ya que de igual forma siempre estuvo su apoyo incondicional y siempre compartieron su conocimiento conmigo.

Agradezco de manera especial a la Dra. Clarita Romero quien durante todo el semestre estuvo al pendiente de cada uno de los estudiantes, sin embargo, le quiero agradecer porque fue una guía enorme en este proyecto y fue con quien más compartimos.

De igual manera agradezco al MSc. Marcos Ortíz quien fue mi tutor en este proyecto, aconsejo, corrigió y estuvo muy presente al realizar el artículo científico, fue un gran tutor y docente quien compartió su conocimiento conmigo y siempre estaré agradecida con él.

Estoy agradecida y contenta de haber podido tener el honor de coincidir con tan increíbles docentes.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
INTRODUCCIÓN	2
MARCO METODOLÓGICO	3
DESARROLLO	
1. Concepto, importancia, antecedentes y normativa	8
1.1. Concepto	9
1. 2. Importancia	9
1. 3. Antecedentes y avances del teletrabajo	10
1. 4. Normativa	11
1. 4. 1. Nudos críticos	12
2. Derechos, su importancia y vulneración.....	13
2. 1. Derecho a la desconexión y límite de jornada	15
2. 2. Vulneraciones comunes al derecho a la desconexión	16
2. 3. Responsabilidades del empleador	18
2. 4. Salud ocupacional, ergonomía y riesgos psicosociales	19
3. Contrato de teletrabajo.....	20
3. 1. Forma, contenido y registro	20
3.2. Jornada laboral, control horario y registro de tiempo.....	21
3. 3. Causales de terminación y control	21
3. 4. Vacíos normativos y conclusiones.....	22
DISCUSIÓN	22
CONCLUSIONES	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

**TEMA: ANÁLISIS DE LOS ESTÁNDARES DEL TELETRABAJO EN EL
ÁMBITO PRIVADO EN EL ECUADOR**

AUTORA: Ariana Alejandra Almeida Ortega

TUTOR: MSc. Marcos Alexander Ortíz Muñoz

RESUMEN EJECUTIVO

El presente artículo analiza los estándares jurídicos del teletrabajo en el sector privado ecuatoriano mediante una investigación cualitativa con enfoque descriptivo y bibliográfico. El objetivo es identificar vacíos normativos y proponer recomendaciones que equilibren productividad empresarial y derechos laborales fundamentales. La metodología incluye revisión documental de normativa vigente, acuerdos ministeriales y literatura científica indexada en Latindex y Scopus. Los resultados evidencian que, aunque Ecuador cuenta con avances normativos progresivos, persisten vacíos significativos en compensación de gastos tecnológicos, control de jornada sin vigilancia invasiva, prevención de riesgos psicosociales y fiscalización efectiva. Se constata vulneración frecuente del derecho a la desconexión digital, transferencia indebida de costos operacionales al trabajador y desigualdades territoriales en acceso a infraestructura digital. Estas problemáticas generan efectos perjudiciales como estrés crónico, síndrome de burnout y afectación de relaciones familiares. Se concluye que el marco normativo requiere reformas integrales que desarrollen mecanismos específicos de fiscalización, protección de datos, salud ocupacional y compensaciones justas, acompañadas de políticas públicas que reduzcan la brecha digital. El teletrabajo representa una transformación estructural de las relaciones laborales que debe consolidarse como modalidad que garantice trabajo digno y no como mecanismo de precarización laboral encubierta, constituyendo un desafío ineludible para el sistema laboral ecuatoriano.

DESCRIPTORES: Teletrabajo, derechos laborales, desconexión digital, normativa ecuatoriana, sector privado

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCE
LAW

THEME: ANALYSIS OF TELEWORKING STANDARDS IN THE PRIVATE SECTOR IN ECUADOR

AUTHOR: Ariana Alejandra Almeida Ortega

TUTOR: MSc. Marcos Alexander Ortíz Muñoz

ABSTRACT

This article analyzes the legal standards of telework in Ecuador's private sector through a qualitative, descriptive, and bibliographic study. The objective is to identify normative gaps and propose recommendations that balance business productivity with fundamental labor rights. The methodology involves a documentary review of current regulations, ministerial agreements, and scientific literature indexed in Latindex and Scopus. Results reveal that, despite Ecuador's progressive normative advances, significant gaps persist in technological expense compensation, non-invasive workday monitoring, psychosocial risk prevention, and effective oversight. Frequent violations of the right to digital disconnection, undue transfer of operational costs to workers, and territorial inequalities in digital infrastructure access are evident. These issues yield adverse effects such as chronic stress, burnout syndrome, and strained family relationships. In conclusion, the regulatory framework requires comprehensive reforms to develop specific oversight mechanisms, data protection, occupational health measures, and fair compensations, alongside public policies to bridge the digital divide. Telework constitutes a structural transformation of labor relations that must be consolidated as a modality ensuring dignified work, rather than a covert mechanism of labor precariousness—an unavoidable challenge for Ecuador's labor system.

KEYWORDS: Labor rights, digital disconnection, Ecuadorian regulations, private sector, telework

Introducción

El teletrabajo ha dejado de ser una modalidad laboral excepcional para convertirse en una realidad estructural del mercado de trabajo contemporáneo. Lo que comenzó como una respuesta emergente ante las restricciones sanitarias impuestas por la pandemia de COVID-19 se ha consolidado como una alternativa permanente que replantea conceptos fundamentales del derecho laboral tradicional. En Ecuador, este fenómeno adquiere características particulares que merecen un análisis riguroso, pues si bien el país ha desarrollado un marco normativo progresivo en comparación con otros Estados de la región, persisten vacíos jurídicos significativos que comprometen tanto la protección efectiva de derechos laborales como la seguridad jurídica necesaria para el desarrollo empresarial sostenible.

La transformación del trabajo presencial hacia modalidades remotas no constituye simplemente un cambio de ubicación física del trabajador. Representa, en realidad, una reconfiguración profunda de las relaciones de poder, los mecanismos de supervisión, las dinámicas de productividad y, fundamentalmente, los límites entre la esfera laboral y la vida personal. Conceptos que durante décadas fueron relativamente claros, como "lugar de trabajo", "jornada laboral", "descanso obligatorio" o "riesgos del trabajo", adquieren nuevas dimensiones cuando la actividad productiva se desarrolla en el domicilio del trabajador, mediada por tecnologías digitales que permiten conexión permanente pero que simultáneamente facilitan formas de control que serían impensables en entornos presenciales.

El fenómeno del teletrabajo plantea, por tanto, desafíos que trascienden lo meramente administrativo o procedimental. En su núcleo, se encuentran tensiones fundamentales entre intereses legítimos, pero potencialmente contradictorios: la flexibilidad laboral frente a la estabilidad en el empleo, la autonomía del trabajador frente a las necesidades de supervisión empresarial, la reducción de costos operacionales frente al principio de que los medios de producción deben ser provistos por el empleador, y la productividad empresarial frente al derecho fundamental al descanso y a la desconexión digital.

En el contexto ecuatoriano, estas tensiones se manifiestan con particular intensidad debido a características estructurales del mercado laboral nacional. La alta proporción de micro, pequeñas y medianas empresas, muchas de ellas con limitada

capacidad técnica y económica para implementar sistemas robustos de teletrabajo, contrasta con las exigencias normativas que, aunque bien intencionadas, pueden resultar de difícil aplicación práctica. Simultáneamente, la persistencia de desigualdades territoriales en acceso a infraestructura de telecomunicaciones genera un fenómeno de exclusión que refuerza brechas preexistentes: mientras trabajadores urbanos de sectores profesionales pueden acceder a oportunidades de teletrabajo que mejoran su calidad de vida, poblaciones rurales o de menores ingresos enfrentan barreras tecnológicas que limitan su participación en esta modalidad laboral.

La emergencia sanitaria de 2020 funcionó como catalizador acelerado de procesos que, de otro modo, habrían tomado décadas en materializarse. En cuestión de semanas, centenares de miles de trabajadores ecuatorianos transitaron hacia modalidades remotas sin que existieran protocolos claros, capacitación adecuada o marcos contractuales específicos. Esta implementación abrupta evidenció tanto las potencialidades como las problemáticas del teletrabajo: si bien permitió continuidad de operaciones empresariales y preservación de empleos en contexto de crisis, simultáneamente generó situaciones de sobrecarga laboral, invasión de la privacidad, transferencia indebida de costos hacia trabajadores y erosión de límites saludables entre vida laboral y personal.

El Estado ecuatoriano respondió mediante la expedición de una serie de acuerdos ministeriales que, progresivamente, han intentado regular diversos aspectos del teletrabajo. Desde el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, que introdujo el teletrabajo como modalidad reconocida, hasta el MDT-2022-237, que regula específicamente la desconexión digital, se observa una evolución normativa que evidencia aprendizaje institucional pero que aún presenta insuficiencias significativas (Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, 2016; Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, 2022). Estas normas, sin embargo, tienen naturaleza reglamentaria, lo que limita su fuerza jurídica frente a conflictos laborales complejos y deja espacios de ambigüedad que la jurisprudencia ecuatoriana aún no ha clarificado suficientemente.

Los principales problemas jurídicos identificados en la regulación actual del teletrabajo ecuatoriano pueden agruparse en cinco dimensiones críticas. En primer lugar, la indefinición sobre responsabilidades económicas del empleador en la provisión de medios tecnológicos necesarios para el trabajo remoto ha derivado en prácticas donde trabajadores asumen costos de equipamiento, conectividad e incluso adecuación ergonómica de espacios, contraviniendo el principio fundamental de que quien se

beneficia del trabajo subordinado debe proveer los medios de producción. La normativa establece genéricamente esta obligación, pero no define con precisión qué equipamiento es obligatorio, cuáles son los estándares mínimos aceptables, ni cómo se compensa el uso de recursos propios del trabajador cuando así se acuerde contractualmente.

En segundo lugar, el derecho a la desconexión digital, aunque reconocido expresamente en acuerdos ministeriales recientes, carece de mecanismos efectivos de fiscalización y sanción. La práctica empresarial evidencia expectativas implícitas de hiperconectividad que se manifiestan en comunicaciones fuera de horario laboral, reuniones virtuales nocturnas o en fines de semana, y evaluaciones de desempeño que premian la disponibilidad permanente por sobre la productividad efectiva durante la jornada establecida. Estas dinámicas generan efectos documentados en salud mental (estrés crónico, síndrome de burnout, trastornos del sueño), pero el sistema de inspección laboral no cuenta con instrumentos adecuados para identificar y sancionar estas vulneraciones que ocurren en espacios digitales y privados.

En tercer lugar, los mecanismos de control horario y supervisión del trabajo remoto oscilan entre dos extremos problemáticos: la ausencia total de registro que facilita jornadas extendidas sin compensación, o la vigilancia tecnológica excesiva que vulnera derechos fundamentales a la privacidad e intimidad. Software de monitoreo que registra cada tecla presionada, sistemas que toman capturas de pantalla aleatorias, o exigencias de mantener cámaras encendidas permanentemente constituyen prácticas que, aunque buscan verificar cumplimiento laboral, trasgreden límites de proporcionalidad y respeto a la dignidad humana. La normativa no establece con precisión qué formas de supervisión son admisibles y cuáles constituyen vigilancia invasiva prohibida.

En cuarto lugar, la prevención de riesgos laborales específicos del teletrabajo permanece como área críticamente desatendida. Los trastornos musculoesqueléticos derivados de mobiliario inadecuado, los riesgos psicosociales asociados al aislamiento profesional, y la fatiga digital no han sido adecuadamente incorporados en los sistemas de seguridad y salud ocupacional. Más aún, subsiste indefinición sobre cómo se determina, previene o indemniza un accidente de trabajo ocurrido en el domicilio del trabajador durante su jornada laboral, generando inseguridad tanto para empleadores que temen responsabilidades imprecisas como para trabajadores que carecen de protección clara.

La protección de datos personales y la ciberseguridad en contextos de teletrabajo presentan desafíos que la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) aborda solo parcialmente. El procesamiento de información corporativa y datos personales desde equipos domésticos, frecuentemente mediante redes de internet compartidas, genera vulnerabilidades que muchas empresas, particularmente pequeñas y medianas, no están técnicamente preparadas para gestionar. Simultáneamente, los sistemas de monitoreo laboral procesan datos personales del trabajador (ubicación, actividad en dispositivos, comunicaciones) sin que existan protocolos claros sobre límites de este procesamiento, finalidades legítimas y derechos del titular de los datos.

Estas problemáticas no son meramente técnicas o administrativas; tienen profundas implicaciones en la vida concreta de miles de trabajadores ecuatorianos y en la viabilidad operativa de empresas que buscan cumplir con sus obligaciones legales sin comprometer competitividad. Un trabajador que debe responder mensajes laborales a medianoche, que asume costos de conectividad de su propio bolsillo, que trabaja en condiciones ergonómicas inadecuadas o que siente que su privacidad es constantemente invadida, no está ejerciendo trabajo digno en los términos que la Constitución ecuatoriana garantiza. Simultáneamente, un empleador que no tiene claridad sobre sus obligaciones específicas, que teme responsabilidades por riesgos ocurridos fuera de sus instalaciones, o que carece de medios técnicos para supervisar razonablemente el trabajo remoto, enfrenta inseguridad jurídica que desincentiva la adopción formal del teletrabajo.

La relevancia de investigar estos fenómenos trasciende lo académico para insertarse en debates urgentes sobre el futuro del trabajo en Ecuador. La digitalización acelerada de procesos productivos, el desarrollo de tecnologías que facilitan colaboración remota, y las transformaciones en preferencias de trabajadores, particularmente generaciones jóvenes que valoran flexibilidad y autonomía, sugieren que el teletrabajo no es una contingencia temporal sino una tendencia estructural que continuará expandiéndose. Ecuador requiere, por tanto, un marco jurídico robusto, equilibrado y adaptable que permita aprovechar las oportunidades de esta transformación, reducción de costos operacionales, acceso a talento disperso geográficamente, mejora en conciliación trabajo-familia, reducción de contaminación, mientras previene sus riesgos de precarización encubierta, erosión de derechos laborales, profundización de desigualdades digitales.

El análisis sistemático del marco normativo ecuatoriano sobre teletrabajo, la identificación precisa de sus vacíos y contradicciones, y la formulación de propuestas fundamentadas de reforma constituyen, en este contexto, aportes esenciales para orientar tanto la acción legislativa como la práctica empresarial y la jurisprudencia judicial. Esta investigación no se limita a la crítica del estado actual de la regulación, sino que avanza hacia la construcción de soluciones viables que respeten simultáneamente tres imperativos: la protección efectiva de derechos laborales fundamentales, la viabilidad económica de las empresas, y la adaptabilidad del sistema jurídico a transformaciones tecnológicas continuas.

El objetivo general que orienta este trabajo es analizar comprensivamente los estándares jurídicos y prácticos del teletrabajo en el ámbito privado ecuatoriano, identificando vacíos normativos y proponiendo recomendaciones que garanticen equilibrio entre productividad empresarial y protección efectiva de derechos laborales. Este objetivo se desagrega en cinco objetivos específicos: sistematizar el marco normativo vigente y su evolución histórica; examinar doctrina jurídica nacional e internacional relevante; evaluar críticamente la aplicación práctica del teletrabajo en sectores privados; identificar vacíos normativos y deficiencias en implementación; y proponer cláusulas contractuales, políticas empresariales y reformas normativas que fortalezcan seguridad jurídica y respeto a derechos laborales.

Metodológicamente, la investigación adopta un enfoque cualitativo que articula análisis bibliográfico-documental de fuentes normativas y científicas, interpretación exegética-jurídica de disposiciones relevantes, y comparación limitada con estándares internacionales y experiencias regionales. Este diseño metodológico permite superar la mera descripción normativa para alcanzar interpretación crítica fundamentada en doctrina especializada y realidades prácticas del mercado laboral ecuatoriano. El carácter exploratorio-descriptivo-analítico del estudio responde a la relativa novedad del fenómeno y a la necesidad de construir conocimiento sistemático que actualmente es fragmentario en la literatura jurídica nacional.

El teletrabajo representa, en definitiva, uno de los desafíos más significativos que enfrenta el derecho laboral contemporáneo en Ecuador. Su adecuada regulación determinará si esta modalidad laboral se consolida como genuina alternativa que mejora calidad de vida y amplía oportunidades, o si convierten en mecanismo de flexibilización que erosiona en una evolución histórica del movimiento laboral (Almeida, 2024). La

presente investigación aspira a contribuir a que Ecuador transite por la primera vía, mediante análisis riguroso y propuestas fundamentadas que honren simultáneamente los principios constitucionales de trabajo digno y las realidades de un mercado laboral en transformación acelerada.

Metodología

La investigación cualitativa es utilizada en el presente artículo, entendida como un modelo que emplea: la observación, bibliográfica, estudio etnográfico, teoría fundamentada, estudio de caso y métodos de visualización. (Sandoval, 2002). Este se usará debido a que el tema propuesto es el análisis de los estándares del teletrabajo en el ámbito privado en el Ecuador, para determinar los acontecimientos más importantes que dieron paso a esta modalidad de trabajo, así como sus implicaciones prácticas en la actualidad.

Se presenta un estudio de caso con un enfoque descriptivo, debido a que describe el objeto a estudiar durante la investigación, por lo cual permite analizar y deducir los hechos históricos donde se llega a comprender de mejor manera el tema tratado en especial su problemática, de la misma manera la importancia de una solución pronta ante el mismo.

En cuanto al método bibliográfico se recopiló y analizó la información existente del tema en cuestión, la revisión será mayormente sobre artículos que constan en la base de datos de Latindex y Scopus que realizan análisis respecto al teletrabajo en pandemia, post pandemia, así como los derechos vulnerados y la nueva realidad de este modo actual así mismo los vacíos jurídicos que este tiene.

Desarrollo

1. Concepto, importancia, antecedentes y normativa

1.1. Concepto

El teletrabajo conforme a la Organización Internacional del Trabajo es una forma de organización laboral que utiliza las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para realizar actividades laborales fuera del espacio físico tradicional de la empresa. Permite la prestación de servicios desde el hogar u otros lugares, manteniendo la conexión

con el empleador mediante medios digitales (OIT, 2020). De la misma manera, de acuerdo con Rosero (2020), en el contexto ecuatoriano, el teletrabajo implica una relación laboral formal que se desarrolla en entornos remotos, siempre que exista subordinación y dependencia, por lo que se comprende que éste no se trata de trabajo autónomo, sino de una modalidad reconocida dentro de la legislación laboral vigente.

Esta forma de trabajo se caracteriza por tres elementos fundamentales: la deslocalización del puesto de trabajo tradicional, el uso intensivo de tecnologías digitales, y la flexibilidad en la organización del tiempo y espacio laboral. A diferencia del trabajo presencial, el teletrabajo requiere un entorno digital robusto, competencias tecnológicas específicas y una redefinición de los mecanismos de supervisión y control laboral.

1. 2. Importancia

Su importancia a través del tiempo es fundamental debido al avance que se ha realizado como sociedad y en el mismo tema a tratar, éste fomenta la flexibilidad laboral y la conciliación entre la vida personal y profesional, el mismo que llega a ser una gran ventaja en el desarrollo personal y laboral; de igual forma contribuye a la continuidad del empleo en situaciones de emergencia, como la pandemia de COVID-19. En este contexto el teletrabajo fue necesario y esencial para el crecimiento económico del país, sin embargo, no existían controles como tal del mismo por lo que llevo a que los primeros meses después de la pandemia sea un caos total con relación a la carga excesiva laboral de algunas empresas hacia los trabajadores. También mejora la productividad y reduce la congestión urbana y contaminación ambiental éste llega a relacionarse de igual manera con el Derecho Ambiental, así como con la economía de muchos trabajadores ya que evitan de igual forma ciertos gastos en transporte sea público o privado que los beneficia. (Becerra & Revelo, 2022)

Se debe tener claro que su importancia radica en múltiples dimensiones: económica, al reducir costos operativos para las empresas y gastos de transporte para los trabajadores; ambiental, al disminuir la movilidad vehicular y consecuentemente las emisiones de carbono; social, al permitir mayor conciliación entre vida laboral y personal; y productiva, al facilitar la continuidad de operaciones en contextos de emergencia o restricciones de movilidad. Las mismas que comprenden que es un gran avance en la sociedad y para la tecnología, dando a comprender que el teletrabajo es una herramienta relevante.

1. 3. Antecedentes y avances del teletrabajo

Con relación a los avances que ha tenido el teletrabajo, éste comienza desde el año 2002 a 2015 donde surgen las primeras iniciativas privadas y académicas que introducen el teletrabajo como opción de empleo flexible, tiene relación debido a que en estos años existió un gran avance tecnológico (Samaniego, 2017). Siguiendo la línea cronológica en el año 2016 el Ministerio del Trabajo incorpora el teletrabajo en el sector público y privado mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, el mismo que tiene una relevancia total para la evolución que se necesitará (Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, 2016). Sin embargo, fue la emergencia sanitaria de 2020 la que catalizó su implementación masiva y forzó la creación de un marco normativo específico.

En marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial. MDT-2020-076, que estableció las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la pandemia (Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 2020). Este instrumento normativo proporcionó lineamientos básicos para la transición abrupta hacia modalidades remotas, aunque con limitaciones evidentes en cuanto a la protección integral de derechos laborales.

Posteriormente, mediante Acuerdo Ministerial. MDT-2020-181, se expidieron las "Directrices para la aplicación de la modalidad de teletrabajo en la modalidad de jornada laboral y en situaciones ocasionales, especiales o emergentes" (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, 2020). Este instrumento desarrolló con mayor profundidad los aspectos técnicos, contractuales y de control de esta modalidad.

A partir del año 2022 a 2024 se expedirá un nuevo Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 el mismo que establece directrices claras sobre teletrabajo, desconexión digital y condiciones de seguridad laboral, éste será más explícito y esencial ya que se realizaron varios cambios en la sociedad y de la misma manera en los actos normativos del Ecuador (Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, 2022). Actualmente, sigue en proceso de institucionalización, aunque con vacíos jurídicos en cuanto a riesgos laborales y control de jornada clara y específica para poder establecer firmemente como se llevará a cabo el teletrabajo en un futuro mucho más tecnológico y seguro tanto para las empresas privadas como para los trabajadores de las mismas, de esta manera ampararan los derechos fundamentales que tienen ante la jurisprudencia ecuatoriana. (Muy, 2021; Almeida, 2024)

1. 4. Normativa

El derecho al trabajo en Ecuador tiene su fundamento en la Constitución de la República de 2008, la cual lo reconoce como un derecho y deber social que goza de la protección del Estado en el art. 33. Además, el artículo 326 establece que el Estado debe garantizar condiciones dignas, estabilidad, seguridad social y una remuneración justa. Este marco constitucional sienta las bases para el desarrollo de políticas y normas que regulan las distintas formas de empleo, incluyendo modalidades no tradicionales como el teletrabajo; de este modo, la Constitución se establece como la fuente principal de los derechos laborales, asegurando la igualdad, la no discriminación y la protección frente al desempleo o la precarización laboral. (Constitución de la República, 2008)

El Código del Trabajo de 2005 complementa esta protección al establecer las reglas sobre contratación, jornada, remuneraciones y derechos de los trabajadores. En los últimos años, este cuerpo legal ha incorporado el teletrabajo como una modalidad especial de prestación laboral, reconociendo que, pese a su carácter flexible, sigue existiendo una relación de dependencia y subordinación (Código del Trabajo, 2005). Sin embargo, como sostienen Nieves, et al., 2022,

las reformas introducidas no han logrado desarrollar un régimen integral que contemple todas las implicaciones del trabajo remoto, especialmente en lo que respecta al control de jornada, la seguridad laboral y la compensación de gastos tecnológicos asumidos por el trabajador

De esta manera, se está desequilibrando tanto la economía del trabajador como los deberes que contienen los empleadores relacionados a la subordinación existente entre las partes.

La evolución normativa continuó con reformas al Código del Trabajo incorporadas mediante Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 del 22 de junio de 2020, que introdujo disposiciones específicas sobre teletrabajo, jornadas reducidas y otras modalidades contractuales flexibles.

Según datos del Ministerio del Trabajo, durante 2020 se registraron más de 100,000 contratos de teletrabajo en Ecuador, cifra que contrasta dramáticamente con los escasos registros previos a marzo de ese año. Para 2021 y 2022, aunque se produjo un retorno gradual a la presencialidad, el teletrabajo se consolidó como modalidad

permanente en numerosas organizaciones, particularmente en sectores como servicios financieros, tecnología, telecomunicaciones, educación y administración pública.

Asimismo, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, constituye la norma más actual y específica sobre el teletrabajo en el Ecuador. Este instrumento regula las condiciones para la implementación de esta modalidad, la obligación de garantizar la desconexión digital, y la responsabilidad del empleador de proporcionar los medios tecnológicos y velar por la seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, este acuerdo se limita a disposiciones administrativas y carece de rango de ley, lo cual reduce su fuerza jurídica frente a conflictos laborales. Además, no define con claridad mecanismos de fiscalización ni sanciones en caso de incumplimiento, lo que debilita su efectividad práctica.

De igual forma, los convenios internacionales de la OIT, en particular aquellos relacionados con el trabajo decente, igualdad de oportunidades y seguridad ocupacional, influyen directamente en la regulación nacional. No obstante, Ecuador aún no ha adoptado una ley orgánica específica que armonice el teletrabajo con estos estándares internacionales, lo que deja vacíos en materia de derechos digitales, privacidad de datos, y equilibrio entre vida laboral y personal (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

1. 4. 1. Nudos críticos

Pese a los avances normativos, diversos estudios coinciden en que el teletrabajo en Ecuador presenta vacíos jurídicos significativos. Según Muy, (2021), uno de los principales problemas radica en la indefinición sobre los riesgos laborales asociados al trabajo remoto. La legislación actual no establece con precisión cómo se determinan, previenen o indemnizan los accidentes de trabajo ocurridos en el domicilio del empleado, generando inseguridad tanto para el trabajador como para el empleador; se debería reformar los artículos, de manera amplia y clara esta problemática con la finalidad de completar los vacíos que se contienen en la normativa vigente.

Por otra parte, Coba, et al.,(2025), señalan que la modalidad de teletrabajo ha dado lugar a una vulneración indirecta del derecho a la estabilidad laboral, ya que las empresas tienden a usarla como un mecanismo temporal o de reducción de costos, sin garantizar continuidad ni condiciones adecuadas; para esta problemática se debería llevar una posible aplicación que controle la fijación de horario de inicio a fin, por medio de un correo electrónico para que quede registro del mismo, de esta manera se contarán las

horas laborales y las horas extras realizadas con su debida compensación por la misma empresa. Además, existe una brecha digital y territorial que limita el acceso equitativo al teletrabajo, lo que agrava las desigualdades laborales entre zonas urbanas y rurales (Vallejo, 2020), en este caso, el teletrabajo híbrido con apoyo tecnológico focalizado sería una buena idea, en caso de la gente que vive en zonas rurales se pueden crear centros comunitarios que contengan internet de calidad, equilibrios básicos y horarios definidos para así evitar conflictos entre las partes laborales que pueden ser en municipios o en casas comunales cercanas al trabajador. Estas soluciones permiten acceso inmediato al teletrabajo sin exigir condiciones tecnológicas que no todos los empleadores puedan cumplir.

También se identificaban varios vacíos, sin embargo, el Ministerio del Trabajo en el 2025 emitió un Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, el mismo que se creó con la finalidad de otorgar un ambiente de trabajo sin violencia ni acoso sexual a los trabajadores, debido a la vigilancia excesiva e invasiva y la exigencia de disponibilidad permanente; de igual forma este trata de evitar el acoso sexual que se presentan mediante comunicaciones digitales logrando así respetar los derechos de trabajadores como la no discriminación y otorgando a los empleadores establecer protocolos obligatorios que deberían ser revisados cada cierto tiempo por el personal con la finalidad de evitar dicha problemática y tener un control sobre los empleadores de igual forma que de los mismos trabajadores (Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, 2025). En el mismo se incluyó la desconexión digital y la privacidad como un derecho para los trabajadores y en caso de afectación a los mismos se sancionará a los empleadores y así tener una medida de reparación para las víctimas del mismo.

Aunque el Ecuador cuenta con un sistema jurídico básico que reconoce el teletrabajo dentro del derecho al trabajo, aún faltan reformas de fondo que lo integren plenamente como una modalidad laboral digna, segura y estable. Estos vacíos evidencian la necesidad de una legislación más robusta que armonice los principios constitucionales con las transformaciones del mercado laboral digital.

2. Derechos, su importancia y vulneración

Los teletrabajadores en Ecuador conservan la totalidad de derechos laborales reconocidos constitucionalmente y en el Código del Trabajo, sin que la modalidad de trabajo remoto implique restricción o limitación alguna. Este principio de igualdad de

derechos entre trabajadores presenciales y remotos constituye un eje fundamental del marco normativo ecuatoriano.

El teletrabajador tiene derecho a percibir una remuneración equivalente a la que recibiría por el mismo trabajo en modalidad presencial. La normativa prohíbe expresamente cualquier reducción salarial basada únicamente en la modalidad de teletrabajo. Además, mantiene el derecho a todos los componentes salariales: décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, fondos de reserva, utilidades y beneficios adicionales establecidos contractualmente o en instrumentos colectivos. Debido a que la estabilidad laboral no se ve afectada por la implementación del teletrabajo, el empleador no puede invocar el cambio de modalidad como causal de terminación del contrato. Las causales de terminación aplicables son las mismas que rigen para el trabajo presencial, contenidas en los artículos 169 y 172 del Código del Trabajo. (2005).

El mismo debe estar afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en las mismas condiciones que un trabajador presencial, con cobertura de riesgos del trabajo, prestaciones de salud, cesantía, invalidez, vejez y muerte; mientras que el empleador mantiene la obligación de pagar los aportes correspondientes sobre la remuneración total del trabajador.

Estos conservan plenamente sus derechos de asociación sindical, participación en organizaciones laborales, negociación colectiva y huelga; el aislamiento físico no puede constituir impedimento para el ejercicio de estos derechos fundamentales. En cambio, el empleador debe proporcionar capacitación al teletrabajador en el uso de herramientas tecnológicas, procedimientos de trabajo remoto, medidas de seguridad y salud ocupacional, y competencias específicas requeridas para el desempeño efectivo de sus funciones.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 establece expresamente la prohibición de discriminación basada en la modalidad de trabajo (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 2020). Los teletrabajadores deben tener las mismas oportunidades de desarrollo profesional, promoción, acceso a beneficios corporativos y participación en actividades institucionales que sus pares presenciales; y el empleador tiene la obligación de proporcionar los equipos tecnológicos, software, conectividad y demás herramientas necesarias para el desempeño del teletrabajo, o en su defecto, compensar

económicamente al trabajador por el uso de sus propios recursos. Este aspecto es crucial para evitar la transferencia indebida de costos operacionales al trabajador.

En consecuencia, el marco normativo ecuatoriano busca garantizar que la implementación del teletrabajo no derive en una precarización laboral encubierta, sino que represente una verdadera alternativa de organización del trabajo que respete integralmente los derechos laborales. La igualdad de trato entre trabajadores presenciales y remotos no es simplemente una aspiración declarativa, sino una obligación legal exigible que debe reflejarse en políticas empresariales concretas, evaluaciones de desempeño objetivas y acceso equitativo a oportunidades de crecimiento profesional. El incumplimiento de estas disposiciones no solo constituye una vulneración contractual, sino que puede configurar prácticas discriminatorias sancionables por la autoridad laboral, comprometiendo así la responsabilidad del empleador tanto en el ámbito administrativo como potencialmente en el judicial.

2. 1. Derecho a la desconexión y límite de jornada

El derecho a la desconexión constituye una de las innovaciones más significativas en la regulación del teletrabajo, reconociendo que la disolución de fronteras físicas entre espacio laboral y personal puede generar afectaciones a la salud, vida familiar y descanso del trabajador.

El Acuerdo Ministerial MDT-2021-253 incorporó expresamente el derecho a la desconexión digital, definiéndolo como la facultad del trabajador de no responder comunicaciones, llamadas, correos electrónicos o mensajes fuera de su jornada laboral establecida contractualmente, sin que ello pueda constituir causal disciplinaria o afectar negativamente su evaluación de desempeño (Acuerdo Ministerial MDT-2021-253, 2021).

El teletrabajo no modifica los límites constitucionales y legales de la jornada laboral en Ecuador. Conforme al artículo 47 del Código del Trabajo (2005), la jornada máxima es de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales pero la normativa reconoce diversas modalidades:

- Teletrabajo a jornada completa: El trabajador presta servicios exclusivamente de manera remota durante toda su jornada laboral.
- Teletrabajo parcial o mixto: Combina días de trabajo remoto con días de asistencia presencial.

- Teletrabajo ocasional o esporádico: Se implementa temporalmente por circunstancias específicas.

El empleador debe implementar mecanismos de registro de la jornada laboral que respeten la privacidad del trabajador (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 2020). Esto puede incluir sistemas de marcación digital, reportes de actividades, o plataformas de gestión de tiempo; sin embargo, estos mecanismos no pueden constituir vigilancia invasiva o permanente del trabajador.

Si el teletrabajador debe laborar fuera de su jornada ordinaria, tiene derecho al pago de horas suplementarias (hasta las 24h00) y extraordinarias (desde las 24h00 hasta las 06h00), con los recargos correspondientes del 50% y 100% respectivamente, conforme al artículo 55 del Código del Trabajo (Código del Trabajo, 2005).

2. 2. Vulneraciones comunes al derecho a la desconexión

La práctica laboral ecuatoriana ha evidenciado múltiples formas de vulneración a este derecho: expectativas implícitas de disponibilidad permanente, reuniones virtuales fuera de horario laboral sin compensación, mensajería instantánea nocturna o en fines de semana, y evaluaciones de desempeño que premian la hiperconectividad. Estas prácticas generan efectos perjudiciales documentados: estrés laboral crónico, síndrome de burnout, afectación de relaciones familiares, trastornos del sueño y dificultad para establecer límites saludables entre vida laboral y personal.

Para garantizar efectivamente el derecho a la desconexión, los contratos de teletrabajo deben especificar con precisión el horario laboral, los canales de comunicación oficiales, los procedimientos para situaciones de urgencia genuina, y las consecuencias de exigir disponibilidad fuera de la jornada pactada. Las empresas deben desarrollar políticas internas que promuevan cultura organizacional respetuosa de los tiempos de descanso.

La regulación del teletrabajo en Ecuador ha evolucionado progresivamente desde 2015, aunque el reconocimiento explícito del derecho a la desconexión digital ha sido un desarrollo más reciente dentro de este marco normativo. El Acuerdo Ministerial MDT-2015-0090, emitido el 29 de abril de 2015, constituyó el primer instrumento regulatorio específico sobre teletrabajo en el país, estableciendo que los teletrabajadores tendrían los mismos derechos que los trabajadores presenciales, incluyendo el respeto a las jornadas

máximas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo (Acuerdo Ministerial MDT-2015-0090, 2015). Si bien este acuerdo no mencionaba expresamente el "derecho a la desconexión", sí estableció que debía respetarse el horario acordado contractualmente, sentando un precedente implícito sobre la limitación temporal de la disponibilidad laboral.

El Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, del 9 de agosto de 2016, profundizó en aspectos operativos del teletrabajo, exigiendo que los contratos especificaran con claridad el horario de trabajo, los medios de comunicación a utilizar, y las condiciones bajo las cuales el empleador podría contactar al trabajador (Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, 2016). Esta disposición, aunque no utilizaba la terminología de "desconexión digital", reconocía la necesidad de delimitar los tiempos de disponibilidad y establecer canales formales de comunicación, protegiendo implícitamente los períodos de descanso del trabajador frente a intrusiones laborales indiscriminadas.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, publicado el 12 de octubre de 2020 y actualmente vigente, representa el marco regulatorio más comprehensivo del teletrabajo en Ecuador y el que más claramente aborda aspectos relacionados con el derecho a la desconexión (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 2020). Este instrumento establece expresamente que el empleador debe respetar la jornada de trabajo convenida y que no puede exigir disponibilidad del trabajador fuera de dicho horario, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas. Adicionalmente, dispone que el contrato de teletrabajo debe contener de manera obligatoria: el horario de trabajo con especificación de inicio y fin de jornada, los mecanismos de control de cumplimiento de horario que no resulten invasivos de la privacidad, los canales de comunicación oficiales autorizados, y las condiciones bajo las cuales pueden realizarse comunicaciones fuera del horario laboral. El acuerdo también establece que el incumplimiento de estas disposiciones puede constituir una vulneración de derechos laborales sancionable por la autoridad competente.

Es importante señalar que, aunque los acuerdos ministeriales han abordado elementos relacionados con la limitación de la jornada y el respeto a los tiempos de descanso, el reconocimiento formal y explícito del "derecho a la desconexión digital" como concepto jurídico específico en Ecuador ha sido un desarrollo normativo más reciente, impulsado en parte por reformas al Código de Trabajo y por la incorporación de estándares internacionales sobre derechos laborales en la era digital. La normativa actual exige que las empresas no solo respeten formalmente los horarios contractuales, sino que

desarrollen políticas institucionales que promuevan una cultura organizacional genuinamente respetuosa de los períodos de descanso, prohibiendo prácticas como el envío sistemático de correos electrónicos fuera de horario, la exigencia de respuestas inmediatas en tiempos de descanso, o la realización de reuniones virtuales fuera de la jornada convenida, salvo casos de emergencia real y comprobable que justifiquen excepcionalmente la comunicación fuera de horario.

2. 3. Responsabilidades del empleador

La implementación del teletrabajo no reduce las obligaciones del empleador; por el contrario, genera responsabilidades adicionales derivadas de la naturaleza particular de esta modalidad laboral.

El empleador debe suministrar los equipos informáticos, software, licencias, conexión a internet y demás recursos tecnológicos necesarios para el desempeño del trabajo (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 2020). Si se acuerda que el trabajador utilice sus propios recursos, debe establecerse una compensación económica justa que cubra depreciación de equipos, consumo eléctrico y conectividad.

A pesar de que el trabajo se ejecute fuera de las instalaciones del empleador, este mantiene la responsabilidad de garantizar condiciones de seguridad y salud. Esto incluye: evaluación de riesgos del puesto de teletrabajo, provisión de mobiliario ergonómico o compensación para su adquisición, capacitación en prevención de riesgos laborales específicos del teletrabajo, implementación de pausas activas, y vigilancia de la salud ocupacional.

El empleador debe implementar medidas técnicas y organizativas para proteger la información corporativa y los datos personales procesados durante el teletrabajo (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, 2021). Esto incluye protocolos de seguridad informática, capacitación en ciberseguridad, sistemas de acceso remoto seguro (VPN), políticas de clasificación y manejo de información, y mecanismos de respaldo y recuperación de datos.

Se debe proporcionar formación inicial y continua sobre herramientas tecnológicas, procedimientos de trabajo remoto, y competencias digitales; adicionalmente, es obligatorio mantener soporte técnico accesible durante la jornada laboral para resolver inconvenientes tecnológicos que impidan el desempeño del trabajo.

También debe garantizar que los teletrabajadores tengan las mismas oportunidades de promoción, desarrollo profesional, acceso a beneficios y participación en decisiones organizacionales que los trabajadores presenciales (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 2020). Las evaluaciones de desempeño deben basarse en resultados objetivos y no en presencialidad o hiperconectividad.

El empleador no puede invadir la privacidad del trabajador mediante vigilancia permanente, requerimientos de mantener cámaras encendidas constantemente, o exigencia de acceso a espacios privados del hogar ya que los mecanismos de supervisión deben ser proporcionales, transparentes y respetuosos de la dignidad del trabajador. Se debe registrar los contratos de teletrabajo ante el Ministerio del Trabajo mediante la plataforma dispuesta para el efecto, cumpliendo los requisitos establecidos en los acuerdos ministeriales vigentes (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 2020; Acuerdo Ministerial MDT-2021-253, 2021).

2. 4. Salud ocupacional, ergonomía y riesgos psicosociales

El teletrabajo genera riesgos ocupacionales específicos que requieren atención particular de empleadores y autoridades de salud laboral, por lo que la ausencia de mobiliario adecuado constituye uno de los principales riesgos del teletrabajo domiciliario y el trabajar prolongadamente en sillas inadecuadas, mesas improvisadas o posturas incorrectas genera trastornos musculoesqueléticos: dorsalgias, cervicalgias, síndrome del túnel carpiano, tendinitis, y lesiones de miembros superiores. La normativa establece que el empleador debe proporcionar o financiar las medidas necesarias para el cumplimiento de la relación laboral, pero debe respetar principios de licitud, finalidad, proporcionalidad, calidad, responsabilidad, transparencia y seguridad establecidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021).

El trabajador debe ser informado claramente sobre qué datos personales se procesan, con qué finalidad, quiénes tienen acceso, durante cuánto tiempo se conservan, y cuáles son sus derechos. El consentimiento del trabajador puede presumirse en tanto el procesamiento sea estrictamente necesario para la relación laboral, pero cualquier uso adicional requiere autorización expresa.

Los sistemas de monitoreo del desempeño del teletrabajador deben ser proporcionales, transparentes y respetuosos de la dignidad y privacidad. No es admisible

vigilancia permanente mediante cámaras, capturas de pantalla aleatorias sin notificación, keyloggers¹, o acceso a información personal ajena a funciones laborales.

La Dirección de Registro de Datos Públicos del Ministerio de Telecomunicaciones ha emitido criterios según los cuales el monitoreo laboral debe limitarse a la verificación de cumplimiento de jornada mediante sistemas de marcación, supervisión de resultados objetivos de trabajo, y control de uso apropiado de recursos tecnológicos corporativos, siempre con conocimiento previo del trabajador. Por lo tanto, el empleador debe implementar medidas técnicas y organizativas para proteger información corporativa procesada durante el teletrabajo como las redes privadas virtuales (VPN), autenticación multifactor, cifrado de información sensible, sistemas de respaldo automático, software antivirus y antimalware actualizado, firewalls, segmentación de redes, y políticas de actualización de software; y políticas de seguridad de la información, clasificación de información según criticidad y confidencialidad, protocolos de manejo de incidentes de seguridad, capacitación en ciberseguridad, acuerdos de confidencialidad, y procedimientos de devolución o destrucción segura de información al término de la relación laboral.

Si ocurre una vulneración de seguridad que comprometa datos personales, el empleador debe notificar a la Autoridad de Protección de Datos Personales y a los titulares afectados dentro de los plazos establecidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, (2021). El mismo puede ser objeto de sanciones administrativas y responder civilmente por daños causados.

El trabajador también tiene responsabilidades en la protección de información como el cumplir políticas de seguridad corporativas, utilizar únicamente conexiones seguras, no compartir credenciales de acceso, reportar inmediatamente incidentes de seguridad, no procesar información corporativa en dispositivos personales no autorizados, y mantener confidencialidad de información sensible.

La violación grave y deliberada de normas de seguridad de la información por parte del trabajador puede constituir causal de terminación del contrato por parte del

¹ Keyloggers.- Son programas que funcionan en segundo plano y registran las pulsaciones del teclado del usuario. Pueden tener fines legítimos, como el control parental o la seguridad de menores, o fines malintencionados, como la obtención indebida de credenciales y datos personales.

empleador, conforme al artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo (Código del Trabajo, 2005) por falta grave a las obligaciones contractuales.

3. Contrato de teletrabajo

3.1. Forma, contenido y registro

El contrato de teletrabajo en Ecuador se encuentra regulado por el Código del Trabajo y complementado por el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 (Código del Trabajo, 2025; Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, 2022). De acuerdo con esta normativa, el teletrabajo debe formalizarse por escrito, especificando la modalidad (total o parcial), el lugar donde se realizará la labor, los medios tecnológicos proporcionados por el empleador, la jornada laboral y las obligaciones de ambas partes. Además, el contrato debe registrarse obligatoriamente en el Sistema Único de Trabajo (SUT), con el fin de garantizar el control administrativo y la transparencia en la relación laboral.

Sin embargo, varios estudios evidencian vacíos normativos respecto al contenido y supervisión de estos contratos. Almeida (2024) señala que el acuerdo ministerial carece de disposiciones detalladas sobre la responsabilidad económica del empleador en cuanto a los costos de conectividad, electricidad o mantenimiento de equipos. En la práctica, estos gastos suelen recaer sobre el trabajador, lo que vulnera el principio de igualdad de condiciones establecido en el artículo 33 de la CRE. Asimismo, Rosero (2020) advierte que no existe una tipificación clara sobre las sanciones aplicables a los empleadores que omiten el registro o modifican unilateralmente las condiciones del teletrabajo, lo cual genera inseguridad jurídica y limita la protección efectiva de los derechos laborales.

3.2. Jornada laboral, control horario y registro de tiempo

El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 establece que la jornada del teletrabajador debe sujetarse a los límites fijados en el Código del Trabajo, es decir, un máximo de ocho horas diarias o cuarenta semanales (Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, 2022; Código del Trabajo, 2005). El empleador tiene la obligación de implementar mecanismos de control horario digital, que permitan registrar el inicio, desarrollo y finalización de la jornada. No obstante, en la práctica, este control presenta desafíos, ya que muchos trabajadores laboran sin una supervisión directa ni herramientas tecnológicas adecuadas para medir el tiempo efectivamente trabajado.

La flexibilidad horaria, que constituye una de las principales ventajas del teletrabajo, también se ha convertido en una fuente de vulneración. De esta forma, Arango, (2023), y Nieves, et al., (2022), destacan que la inexistencia de un sistema uniforme de control del tiempo ha derivado en jornadas extendidas y en la dilución del derecho al descanso. Además, la normativa no define con claridad la forma en que deben registrarse las horas extraordinarias o el tiempo de disponibilidad fuera de la jornada habitual. Este vacío jurídico debilita la aplicación del derecho a la desconexión laboral, reconocido por el mismo acuerdo ministerial, y deja a los trabajadores sin mecanismos efectivos para reclamar compensaciones por sobretiempo.

3. 3. Causales de terminación y control

En cuanto a la terminación del contrato de teletrabajo, el Código del Trabajo contempla las mismas causales generales que aplican a cualquier relación laboral: mutuo acuerdo, renuncia, despido justificado o ineficaz, y terminación por causas legales (Código del Trabajo, 2005). Sin embargo, la normativa específica sobre teletrabajo no desarrolla causales propias o condiciones particulares de finalización. Según Coba, et al., (2025), esta omisión ha permitido que algunos empleadores den por terminada la modalidad de teletrabajo sin justificación técnica ni consentimiento del trabajador, bajo el argumento de “cambio de modalidad laboral”. Tal práctica puede vulnerar el principio de estabilidad reconocido en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008).

Además, Almeida, (2024), y Pintado y López, (2022), coinciden en que el Estado carece de mecanismos efectivos de control y supervisión sobre la aplicación del teletrabajo. Las inspecciones laborales en entornos domésticos resultan limitadas por razones de privacidad y logística, lo que impide verificar el cumplimiento de normas sobre jornada, seguridad y condiciones contractuales. Esta falta de control contribuye a la informalidad de algunos acuerdos de teletrabajo, afectando derechos esenciales como la estabilidad, la remuneración justa y la seguridad social.

3. 4. Vacíos normativos y conclusiones

A pesar de los avances normativos, el contrato de teletrabajo en Ecuador presenta importantes vacíos legales que generan inseguridad para ambas partes. Entre los más relevantes se encuentran la falta de regulación en una norma sobre compensaciones económicas por gastos tecnológicos adicionales, que los trabajadores tienen al momento

de cumplir con sus labores (audífonos especiales para call center, etc), debido a que ésta está dispersa en varios cuerpos normativas, la indefinición de mecanismos de control horario efectivos, y la ausencia de causales específicas de terminación adaptadas a la naturaleza remota del trabajo (Muy, 2021; Almeida, 2024). Además, la falta de fiscalización estatal limita la eficacia de las disposiciones existentes, permitiendo la vulneración de derechos laborales bajo la apariencia de flexibilidad contractual.

En consecuencia, se requiere una reforma integral del marco jurídico laboral que reconozca el teletrabajo no solo como una alternativa flexible, sino como una modalidad plenamente garantista. Dicha reforma debe incluir parámetros claros sobre jornada, desconexión, compensaciones, y mecanismos de control, a fin de fortalecer la protección del derecho al trabajo digno consagrado en la Constitución de la República del Ecuador del 2008, y en los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

Discusión

El estudio demuestra que el teletrabajo en el Ecuador ha evolucionado desde una práctica marginal hasta consolidarse como una modalidad reconocida dentro del marco jurídico laboral, la misma que actualmente es más común. Los resultados evidencian tres hallazgos centrales:

1. La consolidación del teletrabajo como forma de empleo formal,
2. La existencia de avances normativos significativos, aunque insuficientes, y
3. La persistencia de vacíos legales que vulneran derechos laborales fundamentales.

En primer lugar, se identificó que el concepto de teletrabajo, según la Organización Internacional del Trabajo, se basa en la utilización de tecnologías digitales para desarrollar actividades laborales fuera del entorno físico tradicional, manteniendo una relación de dependencia. Este reconocimiento permite que el teletrabajo sea considerado parte del derecho al trabajo y no una forma de empleo autónomo.

En segundo lugar, se evidencia que su importancia radica en la flexibilidad, la conciliación laboral y familiar, y la continuidad de las actividades productivas en situaciones excepcionales como la pandemia de COVID-19. Asimismo, contribuye a la productividad y sostenibilidad ambiental, al reducir desplazamientos y costos.

En tercer lugar, los antecedentes normativos muestran una progresiva institucionalización desde el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, hasta la normativa

vigente MDT-2025-102 que regula la desconexión digital, el registro de contratos, la seguridad laboral, la prevención de discriminación, violencia y acoso laboral (Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, 2016; Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, 2025).

El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 incorpora por primera vez de manera explícita el derecho a la desconexión digital en el ordenamiento laboral ecuatoriano, estableciendo en su artículo 8 que las personas trabajadoras bajo modalidad de teletrabajo tienen derecho a no responder comunicaciones, correos electrónicos, llamadas telefónicas u otros requerimientos fuera de su jornada laboral ordinaria (Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-237, 2022). Este derecho se fundamenta en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008), que reconoce el trabajo como derecho económico, social y cultural, en concordancia con en el artículo 326 numeral 5 del mismo cuerpo normativo, garantiza el derecho a desarrollar labores en un ambiente adecuado.

La desconexión digital representa un mecanismo esencial para preservar la delimitación entre tiempo de trabajo y tiempo personal, problema crítico en el teletrabajo donde la ubicuidad tecnológica difumina las fronteras tradicionales. Sin embargo, la normativa presenta vacíos significativos en su implementación práctica. En primer lugar, no establece sanciones específicas para empleadores que vulneren este derecho, lo que genera impunidad y dificulta su exigibilidad. El Código del Trabajo ecuatoriano, en sus artículos 42 y 44, contempla obligaciones y prohibiciones generales del empleador, pero no tipifica infracciones relacionadas con la hiperconectividad laboral (Código del Trabajo, 2005).

En segundo lugar, la normativa no define parámetros técnicos claros sobre qué constituye una vulneración del derecho a la desconexión. No se establecen excepciones justificadas para situaciones de emergencia operativa, ni se determinan plazos razonables de respuesta que no impliquen disponibilidad permanente. Esta ambigüedad genera inseguridad jurídica para ambas partes de la relación laboral.

En tercer lugar, el ordenamiento jurídico ecuatoriano no contempla compensaciones económicas cuando el trabajador debe mantenerse disponible fuera de su jornada ordinaria. El artículo 47 del Código del Trabajo regula las horas suplementarias y extraordinarias, pero su aplicación al contexto digital presenta dificultades de verificación y cuantificación, particularmente cuando se trata de responder mensajes

breves o correos electrónicos que, acumulados, representan extensiones significativas de la jornada laboral (Código del Trabajo, 2005).

En cuarto lugar, existe una insuficiencia crítica en los mecanismos de fiscalización. El Ministerio del Trabajo, según el artículo 545 del Código del Trabajo, carece de herramientas tecnológicas y protocolos específicos para verificar el cumplimiento del derecho a la desconexión en entornos digitales (Código del Trabajo, 2005). La supervisión tradicional, diseñada para centros de trabajo físicos, resulta inadecuada para detectar vulneraciones que ocurren a través de plataformas digitales, aplicaciones de mensajería instantánea o correos electrónicos.

La desconexión digital se vincula directamente con otros derechos laborales fundamentales reconocidos en el Código del Trabajo: el derecho a la jornada máxima de ocho horas diarias estipulado artículo 47, el derecho al descanso semanal obligatorio estipulado en los artículos desde el artículo 49 al 52, y el derecho a la salud ocupacional estipulado en el artículo 410 (Código del Trabajo, 2005). La ausencia de desconexión efectiva implica una extensión encubierta de la jornada laboral sin compensación, anula el descanso obligatorio y genera riesgos psicosociales como estrés crónico, ansiedad y síndrome de burnout, afectando la salud física y mental del trabajador.

De igual forma, la falta de desconexión vulnera el derecho a la conciliación laboral y familiar, que, aunque no está explícitamente regulado en el Código del Trabajo, deriva del artículo 69 de la Constitución que reconoce la protección de la familia (Constitución de la República, 2008). La invasión constante del tiempo personal por demandas laborales impide el ejercicio de responsabilidades familiares, el desarrollo personal y el derecho al descanso y esparcimiento.

Los estudios de evidencian que esta normativa carece de precisión en aspectos como riesgos laborales, fiscalización y compensación de gastos (Muy, 2021, y Almeida, 2024). Específicamente en materia de desconexión digital, estos autores señalan la necesidad de reformas estructurales que incluyan: la incorporación de disposiciones específicas en el Código del Trabajo con rango de ley; el establecimiento de sanciones graduales y proporcionales para empleadores infractores; la creación de protocolos de verificación mediante auditorías digitales; la obligación empresarial de implementar políticas internas claras y sistemas tecnológicos que limiten automáticamente las

comunicaciones fuera de horario; y el fortalecimiento de una cultura organizacional que valore la productividad por resultados y no por disponibilidad permanente.

Finalmente, los resultados confirman que el teletrabajo, pese a su reconocimiento legal, sigue enfrentando desafíos estructurales: insuficiente control estatal, desprotección frente a la sobrecarga laboral, desigualdades digitales y falta de normas específicas para su regulación contractual y terminación. Particularmente en lo referente a la desconexión digital, se evidencia una brecha significativa entre el reconocimiento formal del derecho y su efectividad práctica, lo que requiere una intervención legislativa urgente para garantizar que el marco jurídico no sea meramente declarativo sino verdaderamente protector de la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras en la era digital.

Conclusiones

El teletrabajo en Ecuador ha experimentado una evolución acelerada desde 2020, pasando de modalidad marginal a alternativa laboral significativa, con un marco normativo que, aunque desarrollado inicialmente como respuesta emergente, ha evolucionado hacia regulación más comprehensiva que reconoce derechos fundamentales de los trabajadores.

El análisis del marco jurídico ecuatoriano evidencia avances importantes como el reconocimiento expreso del derecho a la desconexión, obligaciones del empleador en materia de provisión de herramientas, regulación de aspectos contractuales y de registro, y principios de igualdad de derechos entre trabajadores presenciales y remotos. Sin embargo, persisten desafíos significativos en la implementación efectiva de estas normas debido a que están esparcidas alrededor de Códigos y normas, y su cumplimiento sigue sin estar al cien por ciento por lo que no se respeta el derecho a la desconexión digital.

La brecha digital constituye una limitación estructural para la universalización del teletrabajo como derecho laboral, las desigualdades territoriales en acceso a infraestructura tecnológica, conectividad de calidad y competencias digitales generan un fenómeno de exclusión que afecta desproporcionadamente a poblaciones rurales, sectores económicamente vulnerables y provincias periféricas. Abordar estas desigualdades requiere políticas públicas integrales que trasciendan lo laboral e incidan en infraestructura digital, educación tecnológica y acceso equitativo a recursos.

En materia de derechos laborales, la práctica evidencia vulneraciones frecuentes como las expectativas de hiperconectividad, dificultad para desconectar efectivamente fuera de jornada, transferencia indebida de costos operacionales al trabajador, vigilancia excesiva, y trabajo extraordinario no compensado, por lo que estas problemáticas requieren fortalecimiento de mecanismos de fiscalización laboral, desarrollo de jurisprudencia que clarifique aspectos ambiguos de la regulación, y promoción de culturas organizacionales que respeten genuinamente los límites entre vida laboral y personal respetando así los derechos estipulados en la normativa vigente.

La salud ocupacional en teletrabajo demanda atención específica como los riesgos ergonómicos, psicosociales y de fatiga digital no pueden gestionarse con los mismos protocolos del trabajo presencial. Para esto se requiere investigación científica sobre efectos del teletrabajo prolongado en la salud de trabajadores ecuatorianos, desarrollo de guías técnicas sectoriales, capacitación especializada de profesionales de salud ocupacional, y sistemas de vigilancia epidemiológica que incluyan riesgos específicos del trabajo remoto. Se recomienda implementar protocolos para la salud de los mismos en los Reglamentos Internos y de esta manera brindar servicios médicos en caso de ser necesarios.

La protección de datos y ciberseguridad representa otro desafío crítico en base a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales establece obligaciones que muchas organizaciones, particularmente pequeñas y medianas empresas, no están preparadas para cumplir integralmente. Se requiere asistencia técnica gubernamental, desarrollo de capacidades empresariales en gestión de seguridad de la información, y sensibilización de trabajadores sobre su rol en la protección de datos que puede implementarse una base de datos segura para los mismos, evitando así posibles filtraciones de los mismos.

El marco contractual del teletrabajo, aunque regulado en aspectos formales, presenta vacíos en cuestiones prácticas como criterios para determinar compensación justa por uso de equipos propios, procedimientos para evaluar condiciones ergonómicas en domicilios particulares respetando privacidad, mecanismos efectivos para controlar jornada sin vigilancia invasiva, o tratamiento de situaciones donde el teletrabajo resulta impracticable por condiciones del hogar del trabajador. Se necesita mejorar en base de reformas normativas y establecer de manera coherente su jerarquía, de igual forma tomar en cuenta los Reglamentos Internos donde se pronuncien sobre los derechos y deberes

que tienen los trabajadores que realizan teletrabajo para así cuidar saber manejar dichas situaciones.

La experiencia ecuatoriana con el teletrabajo también evidencia oportunidades: reducción de costos de transporte para trabajadores, disminución de contaminación ambiental, mayor flexibilidad para conciliación de responsabilidades familiares y laborales, acceso a oportunidades laborales para personas con discapacidad o con limitaciones de movilidad, y posibilidad de retención de talento que de otro modo migra hacia centros urbanos principales.

Para consolidar al teletrabajo como modalidad laboral sostenible y equitativa en Ecuador, se requiere un enfoque multidimensional que incluya la inversión en infraestructura digital que reduzca brechas territoriales de conectividad; reforma normativa que desarrolle con mayor precisión aspectos ambiguos del marco actual; fortalecimiento de capacidades de fiscalización del Ministerio del Trabajo; desarrollo de jurisprudencia laboral que interprete las normas de teletrabajo en casos concretos; programas de capacitación para empleadores y trabajadores sobre derechos, obligaciones y buenas prácticas; investigación científica sobre impactos del teletrabajo en productividad, salud y bienestar; y el diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno para actualizar continuamente el marco regulatorio.

El teletrabajo no es simplemente una contingencia temporal ante emergencias, sino una transformación estructural de relaciones laborales que llegó para permanecer. Su regulación efectiva, que proteja derechos fundamentales mientras facilita flexibilidad y adaptabilidad, constituye un desafío ineludible para el sistema laboral ecuatoriano en las próximas décadas.

Referencias bibliográficas

1. Almeida, O. (2024). Norma sobre el teletrabajo en el Ecuador y sus vacíos jurídicos: un análisis comparativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 172-180. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14560
2. Arango, D. (2023). Flexibilidad laboral: ¿un legado que nos deja la pandemia? *Revista CEA*, 9(19), e2672. <https://doi.org/10.22430/24223182.2672>

3. Arpi, P. (2018). Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado del sitio web: <https://files.core.ac.uk/download/pdf/161374368.pdf>
4. Becerra, M., & Revelo, R. (2022). El teletrabajo como tendencia de contratación post pandemia, ventajas y desventajas. 593 Digital Publisher...
5. Bermúdez, D., & Pangol, A. (2021). El Teletrabajo en el Ecuador. Visionario Digital. Recuperado del sitio web: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/1875/4594>
6. Cabanellas, G. (2005). "Diccionario Jurídico Elemental". Editorial. Heleaste. S.R.L. Heleaste- Buenos Aires.
7. Coba, L., Basantes. R., & Durán, A. (2025). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador. Dialnet plus. Recuperado del sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10078038>
8. Código del Trabajo [CDT.] (2005, 16 de diciembre). Recuperado de: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
9. Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. (22 de mayo del 2015). Recuperado de: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/cogep>
10. Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 326. 20 de octubre de 2008. (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>
11. Cuvi, J., & López, Y. (2022). Los accidentes de trabajo durante el teletrabajo, en Ecuador. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5(S1), 193-202. Recuperado del sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778112023.pdf>
12. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Registro Oficial Suplemento 459 de 26 de mayo de 2021. [PDF]. Recuperado del sitio web: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Ley-Organica-de-Datos-Personales.pdf>
13. Ministerio del Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190: Expídense las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado. Registro Oficial Suplemento No. 825. <https://www.trabajo.gob.ec>

14. Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076: Directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. <https://www.trabajo.gob.ec>
15. Ministerio del Trabajo. (2020b). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181: Directrices para aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo. Registro Oficial No. 318. <https://www.trabajo.gob.ec>
16. Ministerio del Trabajo. (2022). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237: Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral. <https://www.trabajo.gob.ec>
17. Ministerio del Trabajo. (2025). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102: Norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado. Registro Oficial Año I No. 117. <https://www.trabajo.gob.ec>
18. Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. Scielo. Recuperado del sitio web: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-24842021000100027&script=sci_arttext
19. Nieves, M., Sánchez, M., Mora, N., & González, E. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. Recuperado del sitio web: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2483>
20. Organización Internacional del Trabajo (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica. Ginebra. Recuperado del sitio web: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
21. Peña, E., Calderón, M., Arias, P., & Saaquirin, C. (2021). Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. Maskana. Recuperado del sitio: <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/maskana/article/view/3865/2847>
22. Pintado, H., & López, D. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5(2), 167-177. Recuperado del sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778114020.pdf>
23. Rosero, C. (2020). Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la Legislación Ecuatoriana. UNIANDES. Recuperado del sitio web: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12613>

24. Samaniego, N. (2017). El teletrabajo en el Ecuador. UNIANDES. Recuperado del sitio web: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6133>
25. Vallejo, G. (2020). Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador: casos prácticos. Quito, 2020, 118 p. Tesis (Maestría en Derecho de la Empresa). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Derecho. Recuperado del sitio web: <http://hdl.handle.net/10644/7791>