



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

TEMA:

Regulación y creación de contratos con la implementación del teletrabajo y sus implicaciones en los derechos individuales del trabajador en el Ecuador

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

Autor(a)

Alejandro Javier Figueroa C.

Tutor(a)

Mgs. Marco Mateo Proaño L.

QUITO – ECUADOR

2025

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

Yo, Alejandro Javier Figueroa Cevallos, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “Regulación y creación de contratos con la implementación del teletrabajo y sus implicaciones en los derechos individuales del trabajador en el Ecuador”, como requisito para optar al grado de Abogado 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 17 días del mes de Diciembre de 2025, firmo conforme:

Autor: Alejandro Javier Figueroa Cevallos

Firma.....

Número de Cédula: 1724752884

Dirección: Pichincha, Quito, Chimbacalle, La ciudadela Mexico.

Correo Electrónico: afigueroa7@indoameria.edu.ec

Teléfono: 0984498351

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “REGULACION Y CREACION DE CONTRATOS CON LA IMPLEMENTACION DEL TELETRABAJO Y SUS IMPLICACIONES EN LOS DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR” presentado por Alejandro Javier Figueroa Cevallos, para optar por el Título de Abogado,

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, 17 de Diciembre del 2025

.....

Mgs. Marco Mateo Proaño L.

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 Abogado, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 17 de Diciembre del 2025

.....

Alejandro Javier Figueroa Cevallos

1724752884

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: REGULACION Y CREACION DE CONTRATOS CON LA IMPLEMENTACION DEL TELETRABAJO Y SUS IMPLICACIONES EN LOS DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR previo a la obtención del Título de Abogado reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Quito, 17 de Diciembre del 2025

.....

Mgs. Maria Luisa Jimbo

LECTOR

.....

Mgs. Paulina Barona

LECTOR

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi familia, quienes han sido el motor y la razón de cada uno de mis esfuerzos. A mi madre, mi padre y mi tío, pilares fundamentales en mi vida, por su apoyo incondicional, su ejemplo y por enseñarme con su esfuerzo y valores el verdadero significado de la perseverancia.

Extiendo también esta dedicatoria a las personas que, aunque ya no están físicamente, dejaron una huella imborrable en mi camino. Su recuerdo y sus enseñanzas me acompañan siempre, inspirándome a seguir adelante y a convertir cada meta en una realidad.

A mis amigos, los PLS, por su compañía, alegría y motivación constante en cada etapa de este proceso. Y, de manera muy especial, a mi enamorada, por su amor, paciencia y comprensión en los momentos más difíciles. Gracias por creer en mí, por ser mi apoyo constante y por acompañarme con cariño en este camino lleno de retos y logros compartidos.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento al **Mgs. Marco Proaño**, por su guía, apoyo y valiosas orientaciones durante el desarrollo de este trabajo. Su compromiso y conocimientos fueron fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos.

A la **Universidad Tecnológica Indoamérica**, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente y por ser un espacio donde pude crecer académica y personalmente.

A mis **compañeros de aula**, por compartir experiencias, conocimientos y momentos inolvidables a lo largo de este proceso. En especial a **Andrés Flores**, por su constante apoyo, colaboración y amistad, que fueron un impulso importante para culminar esta etapa.

Extiendo mi gratitud al **Instituto Nacional Mejía**, institución que marcó el inicio de mi formación y que me inculcó valores, disciplina y amor por el aprendizaje.

De manera especial, agradezco al **Mgs. Edwin Arteaga**, mi maestro de taekwondo, por enseñarme la importancia de la constancia, la disciplina y el esfuerzo como caminos hacia el éxito. Finalmente, gracias a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a que este logro sea posible.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	1
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	3
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	4
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	5
APROBACION DE LOS LECTORES.....	6
DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTOS	8
INDICE	9
TEMA.....	10
RESUMEN	11
ABSTRAC.....	13
INTRODUCCIÓN	
Contextualización de los contratos	16
Contratación laboral bajo la modalidad de teletrabajo	18
MARCO METODOLÓGICO	
Marco normativo del teletrabajo en el Ecuador.....	18
Implicaciones del teletrabajo en los derechos individuales del trabajador.....	21
Derecho a la jornada laboral y desconexión digital.....	23
Salud ocupacional.....	27
Estabilidad laboral.....	29
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.	
Derecho a la privacidad e intimidad.....	34
Conclusiones	35
Referencias bibliográficas	37

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

TEMA: Regulación y creación de contratos con la implementación del teletrabajo y sus implicaciones en los derechos individuales del trabajador en el Ecuador

AUTOR: Alejandro Javier Figueroa Cevallos

TUTOR : Mgs. Marco Proaño

RESUMEN EJECUTIVO

A partir de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se expandió, generando nuevas dinámicas y oportunidades laborales, pero, también expuso vacíos jurídicos y riesgos al momento de garantizar derechos fundamentales para trabajadores de este sector.

En ese sentido, este estudio considera tres aspectos clave: La primera se encuentra dentro del ámbito del marco de la Ley ecuatoriana de teletrabajo basada en las disposiciones generales del Código del Trabajo y las regulaciones de emergencia. En segundo lugar, también se consideran los enfoques administrativos y jurisdiccionales sobre conflictos relacionados con el teletrabajo. Finalmente, el estudio examina la violación de derechos individuales de los trabajadores de este sector, entre ellos, la violación del derecho a la desconexión digital, horas laborales incontroladas e intrusiones en la vida privada.

Para aportar en la búsqueda de soluciones encaminadas a resolver este problema, se llevó a cabo un estudio de caso con investigación cualitativa descriptiva. Esto permitió revisar de manera ordenada las normas vigentes, interpretar algunos fallos que se hayan podido recaudar y cotejar con otras experiencias internacionales.

También se estudiaron algunos casos que evidencian los vacíos normativos, las debilidades institucionales y las tensiones en la relación empleador-trabajador. Con este enfoque, se puede concluir que hay necesidad de una reforma que se traduzca en una ley que regule de manera específica el teletrabajo, con normas que se puedan aplicar y que aseguren la protección laboral.

DESCRIPTORES: Contrato de trabajo, derecho individual, derechos laborales, estabilidad laboral, teletrabajo.

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

TEMA: Regulation and creation of contracts with the implementation of teleworking and its implications for individual worker rights in Ecuador.

AUTOR: Alejandro Javier Figueroa Cevallos

TUTOR : Mgs. Marco Proaño

ABSTRACT

Since the COVID-19 health crisis, teleworking has expanded, generating new labor dynamics, exposing legal gaps and risks when it comes to guaranteeing fundamental rights. This study identifies three core areas for consideration. The first is within the scope of the legal framework of the Ecuadorian telework law based on the general provisions of the Labor Code and emergency regulations. This weak, fragmented, and short-sighted regulation has resulted in considerable hurdles within the current challenges of the remote work landscape. Second, administrative and jurisdictional approaches to telework-related disputes are also considered. The lack of response from the competent authorities is structural and there are no measures designed for the changing realities of the employment relationship. Finally, the study examines the violation of individual rights by the worker in the field of the digital environment. Such risks are the violation of the right to digital disconnection, uncontrolled working hours and intrusions into private life. The absence of clear regulation on these issues leads to a contractual employment relationship that is fundamentally unfair and lacks adequate safeguards for the worker. To solve this problem, a case study was carried out with descriptive qualitative research. This made it possible to review the current regulations in an orderly manner, interpret some rulings that may have been collected and compare them with other international experiences. Some cases that show regulatory gaps, institutional weaknesses and tensions in the employer-worker relationship were also studied. With this approach, it can be concluded that there is a need for a reform that translates into a law that specifically regulates teleworking, with rules that can be applied and that ensure labor protection.

KEYWORDS: employment contract, individual right, labor rights, job stability, telework.

Regulación y creación de contratos con la implementación del teletrabajo y sus implicaciones en los derechos individuales del trabajador en el Ecuador

Resumen

A partir de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se expandió, generando nuevas dinámicas y oportunidades laborales, pero, también expuso vacíos jurídicos y riesgos al momento de garantizar derechos fundamentales para trabajadores de este sector.

En ese sentido, este estudio considera tres aspectos clave: La primera se encuentra dentro del ámbito del marco de la Ley ecuatoriana de teletrabajo basada en las disposiciones generales del Código del Trabajo y las regulaciones de emergencia. En segundo lugar, también se consideran los enfoques administrativos y jurisdiccionales sobre conflictos relacionados con el teletrabajo. Finalmente, el estudio examina la violación de derechos individuales de los trabajadores de este sector, entre ellos, la violación del derecho a la desconexión digital, horas laborales incontroladas e intrusiones en la vida privada.

Para aportar en la búsqueda de soluciones encaminadas a resolver este problema, se llevó a cabo un estudio de caso con investigación cualitativa descriptiva. Esto permitió revisar de manera ordenada las normas vigentes, interpretar algunos fallos que se hayan podido recaudar y cotejar con otras experiencias internacionales.

También se estudiaron algunos casos que evidencian los vacíos normativos, las debilidades institucionales y las tensiones en la relación empleador-trabajador. Con este enfoque, se puede concluir que hay necesidad de una reforma que se traduzca en una ley que regule de manera específica el teletrabajo, con normas que se puedan aplicar y que aseguren la protección laboral.

Palabras claves: Contrato de trabajo, derecho individual, derechos laborales, estabilidad laboral, teletrabajo.

Abstract

Since the COVID-19 health crisis, teleworking has expanded, generating new labor dynamics, exposing legal gaps and risks when it comes to guaranteeing fundamental rights. This study identifies three core areas for consideration. The first is within the scope of the legal framework of the Ecuadorian telework law based on the general provisions of the Labor Code and emergency regulations. This weak, fragmented, and short-sighted regulation has resulted in considerable hurdles within the current challenges of the remote work landscape. Second, administrative and jurisdictional approaches to telework-related disputes are also considered. The lack of response from the competent authorities is structural and there are no measures designed for the changing realities of the employment relationship. Finally, the study examines the violation of individual rights by the worker in the field of the digital environment. Such risks are the violation of the right to digital disconnection, uncontrolled working hours and intrusions into private life. The absence of clear regulation on these issues leads to a contractual employment relationship that is fundamentally unfair and lacks adequate safeguards for the worker. To solve this problem, a case study was carried out with descriptive qualitative research. This made it possible to review the current regulations in an orderly manner, interpret some rulings that may have been collected and compare them with other international experiences. Some cases that show regulatory gaps, institutional weaknesses and tensions in the employer-worker relationship were also studied. With this approach, it can be concluded that there is a need for a reform that translates into a law that specifically regulates teleworking, with rules that can be applied and that ensure labor protection.

Keywords: employment contract, individual right, labor rights, job stability, telework.

Introducción

El trabajo es un derecho fundamental que está consagrado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), cuya implementación reconoce la dignidad, equidad y seguridad. Adicionalmente, a partir de la pandemia de la COVID-19, se usó el teletrabajo como una nueva opción de trabajo, sobre todo, por su flexibilidad ofertada y su aceptación como parte de las nuevas relaciones laborales. Si bien se presenta como un modelo moderno, productivo y ágil; también ha revelado la protección limitada que se tiene sobre las leyes que garantizan los derechos de los trabajadores como individuos.

En el Ecuador, se considera relación laboral formal aquella que se genera mediante la firma de un contrato, en donde se establecen términos de los servicios que serán ofrecidos y remunerados. Según la norma vigente, este contrato tiene que ser precisado, debidamente inscripto en el Sistema Único de Trabajo y registrando la modalidad de la jornada, naturaleza del trabajo, su salario y la modalidad en que se prestará, entre otros, en el caso del teletrabajo, el contrato deberá indicar de manera precisa abordando en el mismo sus términos el trabajo desde el hogar o desde otro lugar y delimitar qué medios y herramientas el teletrabajador proporcionará (Código del Trabajo [CTE], 2019).

Por otro lado, la modalidad teletrabajo, al igual que facilita actividades para las empresas, también enfrenta nuevos problemas que no están adecuadamente abordados por las leyes actuales. Uno de los problemas es proteger a los trabajadores en temas como el derecho a suspender actividades en el ordenador, a la privacidad en su domicilio, así como recibir cortesías que no estén vinculadas a su quehacer de trabajo y a que su modalidad de trabajo no influya en menoscabo a su dignidad.

Asimismo, intentar el ejercicio de derechos en grupo, como formar un sindicato o participar

en negociaciones, se dificulta por la falta de proximidad y el contacto físico entre los trabajadores; aún existen vacíos legales importantes puesto que, el código de trabajo no establece de manera suficientemente clara qué pasa si un trabajador sufre un accidente mientras trabaja desde su hogar, o quién debe cubrir los costos del internet, la electricidad o el mobiliario adecuado; tampoco hay suficientes controles sobre cómo se respetan los horarios laborales o cómo se protege la privacidad del trabajador cuando es monitoreado por medios digitales.

En este contexto, es fundamental que el Ecuador avance hacia una regulación más completa del teletrabajo, que no solo promueva la modernización del empleo, sino que también asegure el respeto a las garantías que les corresponde por ley. Es necesario fortalecer los mecanismos legales que garanticen tanto los derechos individuales, como la estabilidad, la salud, el tiempo libre y la intimidad, como también los derechos colectivos, como la participación, la organización y la representación. Solo así se podrá construir un modelo de trabajo moderno que sea justo, equilibrado y sostenible para todas las partes involucradas.

Por ello, es necesario analizar y actualizar los modelos de contratación de teletrabajo laboral para lograr este objetivo. ¿Por ejemplo, todos los contratos de trabajo en esta modalidad deberían explicar en cada documento legal explícito las condiciones del trabajo, incluyendo la jornada laboral, los puestos de trabajo, los medios tecnológicos que serán usados, los pisos de control y los espacios de trabajo para la revisión de la ejecución de las labores? Si se cumple esto, se ahorrarán costos y se crea un marco legal claro para las dos partes, minimiza el riesgo de abusos y asegura que los derechos del trabajador, que se proporcionan cuando se ejecutan actividades fuera de la oficina, sean resguardados.

Actualmente, los espacios normativos en donde existe vacío regulatorio por parte del marco jurídico, se prestan para interpretaciones subjetivas en la modalidad de teletrabajo. Por ejemplo,

no existe con carácter general lineamientos sobre la manera en la cual la integridad física y emocional del trabajador es protegida en el lugar donde teletrabaja, o el internet y la electricidad son costos asumidos por el trabajador o la empresa, desnuda la modalidad de teletrabajo; junto a esto, el control y la vigilancia de los trabajadores se limita con la nueva normalidad, lo cual propicia la desregulación o formas encubiertas de precarización laboral. La falta de normatividad consistente y precisa priva al estado de la posibilidad de la regulación y la supervisión del teletrabajo con sustento de equidad, dignidad y corresponsabilidad (Vásquez, 2024). Por último, la expectativa de avance en la implementación del teletrabajo no debe ser a expensas de los derechos laborales que son esenciales.

Por lo expuesto, se debe garantizar la estabilidad en el empleo, en el horario laboral, el derecho a la desconexión y a la cláusula de no discriminación respecto a los subordinados. Es necesario, además, brindar mayores espacios para el debate de las políticas internas que regulan el teletrabajo aumenta la representatividad del colectivo de los trabajadores. Solo a través de un enfoque integral, que incluya reformas normativas, mecanismos de fiscalización efectivos y una cultura organizacional orientada a los derechos humanos, se podrá consolidar esta forma de trabajo como una alternativa sostenible y justa.

Desarrollo

Contratación laboral bajo la modalidad de teletrabajo

El contrato individual de trabajo se define como un contrato con el cual, una persona ejecuta un trabajo de su capacidad, de forma continua, en persona y bajo las órdenes de un jefe, y este, por su parte, se compromete legalmente a pagar por dicho trabajo. Hay que tener en cuenta que existe una relación de dependencia económica y legal, que, por las desigualdades que se presentan en las relaciones laborales, necesita la intervención reguladora del derecho al trabajo.

Para Monesterolo (2019), esta normativa precisa que la protección de la desigualdad de derechos está garantizada con la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por el trabajador y que se les brinda resguardo real ante el desequilibrio que pueda existir en el contrato. En Ecuador, el contrato de trabajo se regula bajo el Código del Trabajo [CTE] (2023) que, en su artículo 8, define al contrato con el cual “una persona se obliga a prestar servicios de una manera personal y subordinada, a cambio de una remuneración”.

Así mismo, en el artículo 14, se señala que la modalidad ordinaria, en principio, es por tiempo indefinido, a excepción, de las modalidades que se encuentran legalmente previstas como a plazo fijo, obra determinada, eventual, ocasional y de temporada”, estas modalidades, que bajo la óptica de la Guamaní (2024), permiten un ajuste a las demandas que se presentan en el mercado en determinadas épocas, no afectan la estabilidad laboral que es un derecho relevante a resaltar.

El contexto social, el avance en los métodos de ejecutarlos, la modernización de las herramientas que se utilizan, han hecho que el mercado del trabajo se esté modificando de manera más veloz, siendo obligada la evolución hacia formas distintas de trabajo. En este sentido, el trabajo remoto se destaca como un tipo innovador de trabajo donde los servicios se prestan desde una ubicación diferente a la oficina del empleador, a través de medios tecnológicos.

Adicionalmente, las regulaciones sobre el trabajo remoto se desarrollaron formalmente en el marco legal ecuatoriano mediante la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Registro Oficial Suplemento N.º 229 del 22 de junio de 2020, que incorporó el teletrabajo como una modalidad de prestación laboral dentro del Código del Trabajo.

Dicha reforma dispuso que los contratos de teletrabajo deben observar los requisitos generales aplicables a todo contrato laboral, pero también incluir cláusulas específicas que regulen las condiciones propias de esta forma de trabajo, como la jornada, el uso de medios tecnológicos y las responsabilidades del empleador y del trabajador.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 del Ministerio del Trabajo, proporciona directrices específicas sobre la implementación del teletrabajo, que incluye las protecciones del derecho a la desconexión digital, el control de la gestión de horarios laborales, la provisión del equipo necesario y el cumplimiento de los estándares de salud ocupacional requeridos (Ministerio del Trabajo del Ecuador., 2020) . El derecho a la desconexión digital también resulta fundamental para salvaguardar el bienestar físico y mental del empleado, de modo que los medios tecnológicos no faciliten la expansión de la jornada laboral más allá de las horas programadas.

Los contratos de teletrabajo, como se indica en el Artículo 188 del Código del Trabajo y el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, “deben contener disposiciones específicas que delimiten las horas reales de trabajo, así como garantizar la observancia de los períodos de descanso y otras prácticas dañinas para la calidad de vida” (Ministerio del Trabajo, 2020; CTE, art. 188).

Adicionalmente, las disposiciones sobre el monitoreo del horario laboral protegen la libertad y la privacidad del empleado mientras garantizan al empleador el derecho a asegurar que se respeten las horas de trabajo. Por ende, la ley exige la instalación de sistemas que, sin infringir

la libertad del empleado, asegurarán que el tiempo de trabajo real se registre y monitoree adecuadamente, salvaguardando una compensación apropiada tanto para las horas regulares como para las horas extras (CTE, 2023).

Adicionalmente, en lo que respecta a la provisión de equipos, la ley ecuatoriana establece que es obligación del empleador suministrar los recursos que se requieren para la actividad, como computadoras, software, una conexión a internet y mobiliario adecuado. O alternativamente, indemnizar al trabajador por el uso de sus recursos (CTE, 2023). Este punto es crítico para garantizar que el trabajador no se vea cargado con gastos adicionales sin la compensación correspondiente, lo que podría fomentar la inequidad y perjudicar la relación laboral.

Igualmente, el Código del Trabajo tiene una disposición sobre la obligación del empleador de garantizar que la salud ocupacional y la ergonomía del puesto de trabajo, así como la protección del ambiente laboral, se salvaguarden, lo que puede ayudar a prevenir enfermedades ocupacionales y lesiones relacionadas con el trabajo (CTE, 2023). En el caso del teletrabajo, estos factores deben adaptarse a la ubicación donde se presta el servicio, lo cual es difícil de monitorear y asegurar el cumplimiento de estos requisitos.

A pesar del marco legal existente, el contexto ecuatoriano para el teletrabajo enfrenta varios desafíos. En muchas ocasiones, los contratos carecen de las cláusulas protectoras requeridas para el trabajador remoto, y no existen sistemas de control eficientes para monitorear las horas de trabajo, ni para compensar al trabajador por los recursos empresariales utilizados. Todo esto contribuye al creciente sector informal y al empeoramiento de las condiciones laborales, resultando en una carga pesada de costos y responsabilidades para el trabajador.

Además, existe evidencia que sugiere que algunos empleadores utilizan el teletrabajo como un medio para eludir sus obligaciones legales, especialmente en lo que respecta al horario laboral

y al pago de horas extras. En este sentido, un estudio publicado en *Revista Lex* (2023) advierte que, pese a que los teletrabajadores poseen los mismos derechos que los presenciales, en la práctica estos derechos se vulneran con frecuencia debido a la falta de mecanismos eficaces de control y sanción para los empleadores incumplidores, lo que propicia la evasión de responsabilidades laborales relacionadas con el registro de jornada y la desconexión digital. De igual forma, investigaciones académicas señalan que la carencia de herramientas adecuadas para supervisar el cumplimiento de la jornada en el trabajo remoto genera un espacio para abusos y violaciones de derechos, afectando la estabilidad y seguridad jurídica del trabajador (Espinosa y Viteri, 2022).

Considerando los problemas abordados, se evidencia la necesidad de revisar los mecanismos legales, supervisión y control de los contratos de teletrabajo en el Ecuador, así como de fomentar la formalización de los contratos y la regulación de buenas prácticas a nivel empresarial que logren equilibrar la vinculación laboral.

Por otra parte, para que el teletrabajo se convierta en una modalidad efectiva, inclusiva, equitativa y sostenible para todas las partes, se requiere de un marco normativo que garantice su protección e implementación en la práctica real.

Por lo expuesto, es evidente que, el teletrabajo puede mejorar la productividad y permitir el acceso a un número mayor de personas. Sin embargo, su validación y éxito se encuentran en gran parte de la voluntad del Estado y de los actores laborales, así como de la efectiva implementación de un sistema jurídico que integre los derechos laborales de gracia y protección que ofrezca el teletrabajo.

Marco normativo del teletrabajo en el Ecuador

La legislación sobre del teletrabajo en Ecuador ha evolucionado gradualmente, en gran medida como respuesta a presiones externas. No había regulación para el trabajo remoto en

Ecuador antes del año 2020, solo después de la emisión del Acuerdo Ministerial MDT- 2020- 076 que se establecieron algunas disposiciones básicas para la regulación del trabajo remoto, permitiendo que tanto empleadores como empleados acordaran mutuamente este modo de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Además, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), incorporó disposiciones temporales para afrontar la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, contemplando el trabajo remoto como una modalidad excepcional. En este contexto, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 (2020), estableció las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Posteriormente, en septiembre del mismo año se emite el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 (2020), reguló el teletrabajo permanente y fijó las condiciones para su implementación una vez superada la emergencia. No obstante, estas normativas tuvieron un alcance limitado y no consolidaron en su momento un marco jurídico integral. En la actualidad, aunque el Código del Trabajo reconoce al teletrabajo como una modalidad laboral formal, su regulación sigue siendo general y viéndose un pequeño avance con los nuevos acuerdos emitidos a la actualidad.

A juicio del Ministerio de Trabajo (2020), conforme al Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, artículo 5, el teletrabajo puede clasificarse como permanente o emergente, con la exigencia de que se formalice a través de un acuerdo escrito; este acuerdo debe detallar el horario de trabajo, las tareas, el lugar de trabajo, las herramientas que debe proporcionar el empleador y los mecanismos de evaluación (Ministerio del Trabajo, 2020).

En la práctica, sin embargo; muchos de estos acuerdos aun que son más robustos en normativa y solventan muchos más enfoques del día a día, con enfoques más positivos, el último Acuerdo Ministerial MDT-2022-237(2022), emitido el 30 de diciembre del 2022, que definen las

directrices más claras al derecho a la desconexión, de lo que es el teletrabajo, en la práctica por falta de cultura progresiva carece de precisión, creando vacíos que exponen a los empleados a la explotación. Esto se evidencia en el Informe Mundial sobre el Teletrabajo de la Organización Internacional del Trabajo (2021), que advierte que en América Latina el teletrabajo ha generado extensas jornadas laborales, falta de control del tiempo y vulneración del derecho al descanso.

Sin embargo, como resultado de los desarrollos realizados en relación con el marco legal formal del teletrabajo, la regulación ecuatoriana sigue siendo insuficiente para abordar todas las dimensiones legales del teletrabajo. En este sentido, se han establecido pautas básicas, pero aún falta regulación que aborde elementos vitales como la ejecución del contrato de teletrabajo, la protección contra la hiperconexión y la provisión obligatoria de herramientas tecnológicas necesarias por parte del empleador (Cordero y León, 2023). Esta falta de precisión legal crea un desequilibrio significativo en la relación laboral, particularmente con respecto al control y los límites disponibles para la capacidad de respuesta del empleado al trabajo.

El problema aumenta por la falta de control legal que el Estado puede ejercer. De hecho, el teletrabajo impone una separación espacial entre un trabajador y el desempeño de sus deberes contratados, lo que hace imposible verificar que las condiciones de trabajo estén libres de influencias subóptimas, así como intervenir en casos de potencial abuso.

Espinosa y Viteri (2022), señalan que, la falta de control de la institución encargada de la regulación del trabajo remoto plantea un riesgo muy serio de deterioro de los estándares en la relación laboral, particularmente en áreas que han estado, durante mucho tiempo, marcadas por un sistema de formalización de contratos muy débil.

Uno de los aspectos que necesita atención legislativa inmediata es la privacidad del trabajador en un entorno digital. El monitoreo de la productividad laboral, desde un control de

productividad, puede dar lugar a prácticas innecesariamente invasivas sin límites legales claros en la estructura de control. Ha quedado evidenciado que en la legislación ecuatoriana aún hace falta regular el tratamiento de los datos personales en el ámbito laboral, respetando la autonomía del trabajador, lo que evitaría la vigilancia desmedida (Cordero y León, 2023).

El teletrabajo, analizado desde una óptica colectiva, plantea problemas importantes para la acción sindical y el ejercicio de derechos colectivos. El control y la administración del trabajo a distancia hacen que la comunicación y la negociación se conviertan en un hecho difícil, por ello se debilita la presencia sindical y se deteriora la representación efectiva de los trabajadores. Como señalan estudios a nivel regional, la ausencia de normas que regulen derechos colectivos en el teletrabajo contribuye a la fragmentación del mundo laboral y perpetúa la desigualdad en el acceso a mecanismos de protección (OIT, 2021).

Dada la situación, es necesario que Ecuador adopte un modelo regulatorio integral que incorpore los elementos técnicos de las regulaciones de teletrabajo y el ejercicio de los derechos de los trabajadores; esto implica ajustar el marco legal actual incorporando estándares internacionales de trabajo decente que fomenten los derechos individuales y colectivos. Por ello, lograr un equilibrio con principios de garantía permitirá asegurar y promover el teletrabajo como un modelo sostenible mientras se preservan los principios fundamentales del trabajo decente (CEPAL, 2021).

Implicaciones del teletrabajo en los derechos individuales del trabajador

Derecho a la jornada laboral y desconexión digital. El teletrabajo, como forma de trabajo realizado mediante tecnologías de comunicación e información, ha generado una transformación significativa en la manera en que se conciben y ejercen los derechos laborales. Si bien esta forma de trabajo ha permitido mantener la continuidad de muchas actividades

productivas, sobre todo en escenarios de emergencia, también ha planteado desafíos jurídicos sustantivos, en especial respecto a la jornada laboral y al derecho emergente de desconexión digital (Vásquez, 2024).

Para empezar, uno de los problemas más evidentes que surgen con el teletrabajo es la extensión irregular de la jornada laboral. En principio, la flexibilidad horaria representa una ventaja tanto para empleadores como para trabajadores. Sin embargo, en la práctica se ha traducido en una carga laboral difusa, sin límites temporales claros; la permanencia en casa, la disponibilidad constante de medios digitales y la falta de medios adecuados para el control horario han dado lugar a jornadas prolongadas y, en algunos casos, a un estado de conexión permanente.

Esta situación vulnera la jornada máxima legal y afecta el derecho al descanso, al tiempo libre, y a la conciliación entre la vida personal y profesional. En lo que respecta al derecho laboral, esto representa un retroceso en garantías largamente consolidadas, y plantea la necesidad de reevaluar la protección del trabajador en contextos no presenciales. La salud mental, el estrés crónico y el agotamiento profesional (conocido como *burnout*) son consecuencias cada vez más documentadas de esta sobrecarga, lo cual evidencia que el teletrabajo sin regulación adecuada puede convertirse en una forma de precarización moderna (Alvarado, 2022).

En el contexto ecuatoriano, el teletrabajo fue incorporado al marco jurídico de manera formal a partir de la pandemia, mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229, el 22 de junio de 2020. Esta norma introdujo disposiciones transitorias en el Código del Trabajo que habilitaron el teletrabajo como modalidad laboral. Posteriormente, el Ministerio del Trabajo ha emitido varios acuerdos y directrices para su implementación, entre ellos el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, que regula aspectos del teletrabajo emergente.

Sin embargo, en el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 (2022), el 30 de diciembre del 2022, el último acuerdo que nos da lineamientos de desconexión digital para esta modalidad a pesar de estos avances normativos, el derecho a la desconexión digital no ha sido incluido expresamente en la legislación ecuatoriana. Lo que existe son pronunciamientos de carácter orientativo o no vinculante, que si bien reconocen la necesidad de proteger el tiempo de descanso del trabajador, no establecen mecanismos coercitivos ni obligaciones claras para los empleadores. Esta omisión deja a los trabajadores expuestos a exigencias fuera de horario, sin una herramienta legal efectiva que les permita resistirse a ello sin consecuencias negativas.

El vacío normativo actual obliga a replantear el papel del Estado y del legislador frente a nuevas formas de trabajo. Regular el derecho a la desconexión no implica limitar la productividad ni obstaculizar la flexibilidad del teletrabajo; por el contrario, se trata de establecer un marco que garantice que esta modalidad se realice en condiciones de dignidad, respeto a la intimidad, y equilibrio entre trabajo y vida personal. La desconexión digital debe reconocerse como una garantía vinculada al derecho a la salud, al descanso y a condiciones laborales justas, conforme lo exige el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008).

Por ello, se requiere una acción urgente para abordar una brecha de reforma legal al incorporar el derecho a la desconexión digital como una obligación laboral legalmente reclamable dentro del marco del Código del Trabajo; esta reforma no solo alinearía la legislación de Ecuador con las mejores prácticas internacionales, sino que también ayudaría a salvaguardar el bienestar físico y emocional del empleado frente a los riesgos asociados con el entorno laboral digital.

Derecho a la privacidad e intimidad. La implementación del teletrabajo en Ecuador ha dado lugar a nuevas tensiones en torno a la intimidad personal del trabajador (Sánchez, 2022). En el ámbito digital, la tecnología que permite al empleador cumplir con el control de supervisión ha

suscitado inquietudes sobre el acoso laboral y el abuso de poder, sobre todo, a raíz de la delgada línea que existe entre el marco laboral y el hogar.

El trabajo a distancia implica un constante contacto a través de herramientas que permiten el monitoreo del trabajo en tiempo real. Esta tecnología de control que, en algunas ocasiones, puede responder a principios de orden interno, busca conquistar todo el ámbito privado de los empleados, para lo cual, si no encuentra regulación alguna, se tornará en invasión; un trabajador que ejecuta sus funciones a domicilio necesariamente ve mermada su privacidad porque su espacio doméstico se transforma en un ámbito laboral, por lo que se rompe la linealidad entre el quehacer personal y el profesional.

En la práctica ecuatoriana, han surgido situaciones donde el empleador exige el control del uso del teclado, el uso de la cámara durante toda la jornada de trabajo, así como el control sobre elementos como grabar reuniones o el control de acceso a documentos digitales, todo esto sin protocolos definidos o un consentimiento claro. Estos mecanismos, entre otros, pueden atentar contra el derecho a la intimidad, sobre todo, cuando la recolección de datos personales, imágenes o sonidos del ambiente familiar se realiza sin la protección adecuada.

Además, la ausencia de alguna norma específica que regule con detalle los mecanismos de control digital en el trabajo desde casa ha generado un vacío normativo que coloca al trabajador en condiciones de desprotección. El control a distancia, cuando se realiza sin límites, puede conducir a un estado de vigilancia continua, lo cual resulta incompatible con la dignidad humana y la autonomía personal; esta situación se agrava cuando no hay claridad sobre el destino de la información recolectada ni mecanismos eficaces para que el trabajador pueda ejercer su derecho a la protección de datos personales.

En definitiva, la falta de una regulación detallada sobre los límites del control tecnológico

en el teletrabajo pone en riesgo el equilibrio entre el poder de dirección del empleador y los derechos fundamentales del trabajador. Si bien, el teletrabajo es una oportunidad para tener relaciones laborales más dinámicas, su implementación sin garantías suficientes puede profundizar formas de control desproporcionadas que erosionan derechos esenciales en el marco constitucional ecuatoriano.

Salud ocupacional y ergonomía La transición acelerada hacia el teletrabajo en Ecuador ha evidenciado problemas estructurales en materia de salud ocupacional, particularmente en lo relativo a las condiciones ergonómicas del entorno laboral domiciliario (Peña, 2021). Esta modalidad, aunque funcional frente a contextos de emergencia, como lo fue la pandemia, ha desplazado el deber de cuidado, la seguridad y la salud hacia el trabajador, quien, por lo general, no tiene recursos ni con la infraestructura adecuada para garantizar un espacio de trabajo saludable.

Uno de los principales problemas es la ausencia de lineamientos técnicos específicos emitidos por las instituciones encargadas, como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública, para evaluar los riesgos del trabajo desde el hogar; mientras que en el entorno laboral tradicional existen normativas claras sobre condiciones físicas del espacio, iluminación, ventilación, mobiliario y posturas, el entorno doméstico ha quedado relegado como un espacio no regulado, a pesar de que en la práctica se ha convertido en una extensión del centro de trabajo.

Por ello, una buena parte de los trabajadores remotos desempeñan sus funciones sin sillas ergonómicas, sin escritorios con las alturas adecuadas, ni con iluminación natural suficiente. Además, la ventilación inadecuada o el exceso de ruido en el hogar comprometen seriamente el bienestar físico y mental. Esta situación ha generado un incremento silencioso pero sostenido en los trastornos músculo-esqueléticos, el dolor lumbar crónico, la fatiga visual y los niveles de estrés,

afectando directamente la salud integral del trabajador.

A ello se suma la falta de inspecciones o acompañamientos técnicos por parte del empleador o de entidades públicas para verificar las condiciones del puesto de trabajo; en la práctica, el trabajador se convierte en responsable exclusivo de su seguridad física, lo cual representa un retroceso frente al principio de corresponsabilidad que rige en materia de salud ocupacional. Esta omisión no solo genera afectaciones a largo plazo en la salud, sino que también puede traducirse en mayores ausentismos laborales y menor productividad.

El modelo de teletrabajo que se ha adoptado carece de un enfoque preventivo, no se han impulsado campañas de sensibilización sobre pausas activas, higiene postural o adecuación del espacio físico, lo cual profundiza una cultura laboral que prioriza el cumplimiento de metas sin considerar los impactos sobre el cuerpo y la mente del trabajador.

En definitiva, el vacío normativo y la inacción institucional en lo que respecta a salud ocupacional y ergonomía en el teletrabajo constituyen una vulneración silenciosa pero sistemática de los derechos laborales. Mientras no se desarrollen protocolos técnicos claros y no se fortalezca el rol del Estado y del empleador en la protección de la salud en entornos no presenciales, el teletrabajo seguirá reproduciendo desigualdades y generando daños acumulativos a la salud de la población trabajadora ecuatoriana.

Ante esta problemática, se propone la creación e implementación de una normativa técnica nacional y vinculante sobre ergonomía y salud ocupacional en el teletrabajo, elaborada conjuntamente por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud Pública y el IESS. Esta normativa debe alinearse con la Constitución y el Código del Trabajo, estableciendo estándares mínimos para condiciones ergonómicas en el hogar, evaluaciones de riesgos, capacitación preventiva, incentivos para dotación de mobiliario adecuado e inclusión del teletrabajo en los

procesos de inspección y control; su aplicación garantizaría el cumplimiento del derecho a un entorno laboral seguro y saludable, fortaleciendo la corresponsabilidad entre Estado y empleadores.

Estabilidad laboral. La estabilidad laboral no siempre se encuentra garantizada plenamente en el teletrabajo, especialmente, en países donde la legislación aún se encuentra en proceso de adaptación a las nuevas dinámicas laborales (Muy, 2021).

En primer lugar, mientras que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 estableció las directrices iniciales para la modalidad de teletrabajo por ejemplo, se definió que la implementación de teletrabajo emergente en relaciones contractuales existentes modifica únicamente el lugar en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni alterar las condiciones esenciales de la relación laboral. En cambio, en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 se introduce una regulación más robusta y amplia para el sector privado, incorporando elementos clave como el registro obligatorio del contrato en teletrabajo en el sistema del Ministerio del Trabajo art. 9 y, por primera vez, el derecho de desconexión art. 12 que garantiza al trabajador al menos doce horas continuas sin requerimientos del empleador en un período de 24 horas. Esta evolución normativa evidencia una transición desde normas de emergencia o de adaptación como las emitidas en la pandemia hacia un marco regulatorio permanente con garantías más visibles para los teletrabajadores.

De esta manera, el teletrabajo dejó de ser una medida excepcional o emergente, para consolidarse como una modalidad reconocida dentro del régimen laboral ordinario, sobre la cual los posteriores acuerdos ministeriales como el MDT-2022-035 y el MDT-2022-237 desarrollan aspectos operativos, como el registro del contrato, el derecho a la desconexión digital y la obligación del empleador de garantizar condiciones de igualdad en remuneración, jornada y derechos laborales, tanto en el sector público como el privado. En consecuencia, el análisis del

marco jurídico actual debe fundarse principalmente en dicha disposición legal, pues constituye la base normativa que legitima y estructura del teletrabajo en el Ecuador, sirviendo de eje interpretativo para las regulaciones administrativas que la complementan.

Aunque la normativa ecuatoriana contempla el derecho a la reversibilidad, es decir, el retorno voluntario del teletrabajo a la modalidad presencial, en la práctica este derecho enfrenta obstáculos.; en algunos casos, los empleadores imponen plazos o condiciones que dificultan dicho cambio, o utilizan el retorno como argumento para presionar la renuncia voluntaria del trabajador.

Asimismo, la obligación de permitir una desconexión laboral mínima de doce horas continuas al día, como establece la normativa vigente, suele ignorarse en muchas organizaciones que no han adoptado políticas internas claras al respecto. Estos efectos mencionados previamente exacerbaban el agotamiento laboral, el síndrome de burnout y el malestar emocional, lo que impacta negativamente en su estabilidad personal y profesional.

Además, existen factores estructurales que aumentan la vulnerabilidad, como la transferencia de costos operativos al trabajador. Típicamente, los teletrabajadores incurren en costos de conexión a internet, electricidad, dispositivos personales y preparación del espacio de trabajo sin pago adicional; esto no solo constituye una carga económica injusta, sino que también refuerza un modelo laboral donde el empleador disminuye costos fijos a expensas de la dignidad del trabajador. La ausencia de una inspección laboral específica para este tipo de trabajo, así como la debilidad de los mecanismos de denuncia, agravan esta situación y permiten condiciones laborales desprovistas de supervisión y responsabilidad.

En este sentido, el fortalecimiento del teletrabajo en el Ecuador debe entenderse como un proceso en desarrollo dentro de un marco jurídico que ha mostrado avances significativos. La expedición de acuerdos como el MDT-2020-181, que reguló el teletrabajo tras la emergencia

sanitaria, el MDT-2022-035, emitido el 10 de marzo de 2022 para establecer la norma técnica aplicable al sector público, y el más reciente MDT-2022-237, de 23 de diciembre de 2022 (publicado en el Registro Oficial el 20 de enero de 2023), que regula el contrato de teletrabajo y reconoce el derecho a la desconexión laboral, evidencian la voluntad del Estado de institucionalizar esta modalidad conforme a los principios de protección y seguridad jurídica. Sobre esta base, resulta pertinente continuar consolidando una norma técnica de aplicación vinculante, que refuerce los mecanismos de control en materia de jornada laboral, obligaciones contractuales, remuneración y prevención de riesgos. Con ello, el teletrabajo podrá consolidarse como una forma moderna de empleo regulada, segura y compatible con los principios de justicia social y dignidad humana reconocidos por la legislación nacional y los convenios internacionales ratificados por el Ecuador.

Vacíos normativos y retos para el sistema jurídico ecuatoriano. Esta carencia implica que las disposiciones actuales carecen de la estabilidad y jerarquía normativa necesarias, ya que los acuerdos ministeriales pueden ser modificados unilateralmente por la administración de turno, sin la deliberación legislativa ni el control democrático que exige una ley formal aprobada por la Asamblea Nacional (González y Quituisaca, 2023). Esta fragilidad regulatoria conlleva serios riesgos; al no existir un cuerpo legal robusto que regule de manera integral el teletrabajo, jornadas adecuadas, mecanismos de desconexión digital, la provisión de herramientas de trabajo, la seguridad y salud ocupacional, y la compensación por uso de recursos propios del trabajador, quedan sujetos a interpretaciones ambiguas o, en muchos casos, son ignorados por los empleadores. Esta situación genera desequilibrios en la relación laboral y vulnera principios constitucionales como el de progresividad de los derechos laborales.

Asimismo, otro de los grandes desafíos del sistema jurídico ecuatoriano en esta materia es la debilidad institucional en los medios de control, el Ministerio del Trabajo no cuenta con

procedimientos eficaces ni recursos suficientes para llevar a cabo inspecciones sistemáticas sobre las condiciones laborales en este ámbito. La ausencia de supervisión técnica y de protocolos específicos para verificar el accionar de los empleadores en entornos remotos agrava aún más la precarización del trabajo. Esta limitación del aparato estatal obstaculiza la garantía efectiva de los derechos reconocidos en la normativa y debilita la posición del trabajador frente a posibles abusos.

Ecuador enfrenta una carencia normativa integradora respecto al teletrabajo: vacíos de un código de trabajo que provea una estructura sólida para su regulación, precariedad de una entidad que se encargue de su control y supervisión, y desacato legal por parte del Estado a los cambios en la modalidad laboral que se han producido; todo esto trae consigo la necesidad de una reforma legal profunda y urgente junto a la creación de teletrabajo digno.

Esto funciona además de la brecha más pronunciada entre los cambios rápidos en los formatos de empleo causados por el avance de la tecnología y la respuesta lenta, ineficiente y descoordinada del marco legal gubernamental y las regulaciones laborales (Coba et al., 2023). Como sabemos, el teletrabajo llegó para quedarse y está en crecimiento. En Ecuador, el marco legal no parece querer aceptar el teletrabajo, su construcción legal es secundaria y parece ser a corto plazo.

Ecuador no es el único país que busca respuestas legales a los sistemas de empleo cambiados. Las personas desempleadas y subempleadas están buscando siempre nuevas oportunidades.

La paradoja es que, mientras la economía como sistema está sufriendo una rápida reestructuración, las leyes aún están atascadas en el viejo sistema y no proporcionan un sistema comprensivo que garantice derechos básicos, igualdad de oportunidades y la capacidad de supervisar y contrarrestar posibles violaciones de derechos; la brecha que existe entre el empleo

moderno y las leyes vigentes no solo minimiza la red de seguridad legal sino también el potencial de avance para los empleados y empresarios en la economía digital.

Superar estos desafíos exige no solo una reforma legislativa integral que eleve al teletrabajo a régimen laboral con garantías claras, sino también el fortalecimiento institucional del Ministerio del Trabajo y de los organismos encargados de garantizar que se cumplan estas disposiciones; es fundamental que dichas reformas se acompañe de políticas públicas inclusivas, que fomenten la equidad digital, aseguren el acceso a tecnologías adecuadas, capaciten tanto a empleadores como a trabajadores en nuevas competencias, y promuevan el trabajo digno en contextos digitales, flexibles y descentralizados. Solo así se podrá cerrar la brecha normativa actual y avanzar hacia una regulación moderna que responda a las necesidades del mercado laboral contemporáneo sin comprometer los derechos fundamentales de quienes trabajan bajo esta modalidad.

Conclusiones

El teletrabajo ha venido a quedarse como una modalidad en el contexto del trabajo en el Ecuador y esto a su vez ha generado la necesidad de revisar las leyes vigentes en torno a la relación de trabajo. La pandemia de la COVID-19 llevó a las empresas a adoptar el trabajo a distancia, sin embargo, esto se dio en un contexto legal débil e incompleto que no ha sabido adaptarse a las particularidades del trabajo remoto.

En este panorama, la regulación del teletrabajo no debe quedar como una norma de orden secundario, sino que debe asentarse como una norma de rango orgánico, adjetiva sustantiva, que establezca principios de equilibrio, formalismo, y seguridad en los términos jurídicos. En este sentido, la legislación y adaptación de un contrato específico para esta forma de trabajo es clave, porque son los instrumentos que permiten hacer efectivos los derechos laborales en la realidad del trabajo a distancia

La estabilidad laboral es esencial dentro de la protección de los derechos de los trabajadores, no todos los acuerdos emitidos aseguraron la permanencia de la relación de trabajo y evitó los despidos injustificados como los últimos emitidos. Con los Acuerdos su reconocimiento, refuerza la seguridad económica, la dignidad humana y el desarrollo profesional del trabajador, elementos que resultan indispensables para un clima organizacional justo y sostenible.

En el Ecuador, la legislación vigente contempla políticas que tiendan a proteger dicha estabilidad, como la indemnización por despido intempestivo y la nulidad del despido en casos de fuero de protección. Sin embargo, este hecho, para poder llevar a un cumplimiento efectivo, se encuentra a una constate supervisión y cumplimiento de los derechos de los trabajadores y deber social.

En conclusión, para poder avanzar en el logro de una real garantía de estabilidad laboral, es necesario avanzar en cambios normativos, pero demanda un esfuerzo institucional al respeto del trabajo como motor de inclusión y equidad.

Para terminar, la formalización del teletrabajo debe materializarse mediante un contrato escrito que respete las disposiciones del Código del Trabajo e incorpore las condiciones particulares que caracterizan esta modalidad, tales como la flexibilidad horaria, el respeto al derecho a la desconexión digital, la responsabilidad sobre la provisión de equipos y herramientas, y los mecanismos de evaluación del desempeño. Es fundamental recordar que el teletrabajo constituye una modalidad que debe pactarse expresamente entre las partes y cuyo registro ante el Ministerio del Trabajo es de carácter obligatorio, garantizando así su validez y observancia dentro del marco legal vigente.

Estas condiciones deben establecerse de manera bilateral y con absoluta claridad, conforme

a lo dispuesto en el Artículo 12 del Código del Trabajo, que garantiza la estabilidad y los derechos laborales, que regulan específicamente el teletrabajo. Su omisión fomenta la informalidad, genera ambigüedad contractual y facilita la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, incluyendo el descanso remunerado y la compensación adecuada, afectando el principio de no regresividad de los derechos laborales.

Por otro lado, crear una norma no es suficiente, es imperativo que el Estado desarrolle una capacidad de supervisión efectiva para monitorear el cumplimiento de estas nuevas formas de contrato. El teletrabajo no puede convertirse en una forma de eludir obligaciones legales, ni en una estrategia para desgastar derechos a expensas de la dignidad y estabilidad del trabajador.

Solo a través de la adopción de un marco legal sólido, una política de contratación formal, y el respeto por los derechos individuales, se consolidará el teletrabajo en Ecuador como una alternativa legítima, efectiva y justa. Solo entonces será posible equilibrar la modernización del mercado laboral con la protección efectiva de quienes lo sostienen, los trabajadores.

Ecuador no ha podido completar el marco legal que regule eficientemente el teletrabajo y garantice los derechos laborales desde la implementación de esta modalidad. Aunque el Código del Trabajo y otras normativas secundarias incluyen algunas disposiciones, estas no son suficientes para el fenómeno llamado ‘trabajo remoto’.

Para terminar esta investigación, aún existen vacíos legales sobre el teletrabajo en temas como la jornada laboral, el derecho a la desconexión y la salud ocupacional en el hogar. La falta de normas modernas y claras afecta tanto a empleadores como a trabajadores, generando inseguridad jurídica y posibles abusos. Por ello, el Ecuador enfrenta el reto de actualizar sus leyes y crear una regulación que garantice condiciones laborales justas y adecuadas también fuera del espacio físico de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, T. (2022). Impacto del teletrabajo en los derechos y condiciones laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca durante la pandemia por la COVID- 19. Tesis de maestría [Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/9080>
- CEPAL. (2021). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c29b3843-bd8f-4796-8c6d-5fcb9c139449/content>
- Coba, L., Basante, R., & Durán, A. (2023). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador. *Esprint Investigación*, 4(1). <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.92>
- Código del Trabajo de Ecuador. (2019). Registro Oficial No. 121, 26 de marzo de 2019. [Última reforma: Artículo 188 sobre teletrabajo.]. . <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/04/Codigo->
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Asamblea Nacional del Ecuador. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cordero, M., & León, A. (2023). La protección de datos personales en el teletrabajo: Desafíos normativos en América Latina. *Revista Iberoamericana de Derecho Digital*, 5(2), 45-66. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7845216>
- Espinosa, R., & Viteri, D. (2022). El teletrabajo en Ecuador: Análisis de su implementación y límites jurídicos. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 13(1), 77-98.
- González, T., & Quituisaca, V. (2023). Mecanismos de regulación y control de la jornada laboral

- dentro de la modalidad de teletrabajo. *Killkana Social*, 7(1), 9-20.
<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i1.1206>
- Guamani, J. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867-6889.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098 wambra.ec+6Ciencia Latina+6ResearchGate+6
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, Reglamento para la implementación del teletrabajo en el sector público y privado [Registro Oficial Suplemento No. 350, 12 de junio de 2020]. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/06/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2020-076.pdf>
- Monesterolo, G. (2019). Derecho laboral [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.].
<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/3649>
 puceinvestiga.puce.edu.ec+3Repositorio PUCE+3puceinvestiga.puce.edu.ec+3
- Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. Foro: *Revista de Derecho*, 35(1), 27-46. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022 (Protección Social 12). Organización Internacionl del Trabajo. chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsmsp5/groups/public/@ed_protect/@soc_sec/documents/publication/wcms_842103.pdf
- Peña, J. (2021). El teletrabajo en la jornada laboral y los derechos de los trabajadores Tesis de grado [Tesis, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13623>
- Sánchez, M. (2022). El teletrabajo en Ecuador: Reflexiones desde el Estado constitucional de

derechos [Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://www.uasb.edu.ec/publicacion/el-teletrabajo-en-ecuador/>

Vásquez, O. (2024). Norma sobre el teletrabajo en el Ecuador y sus vacíos jurídicos: Un análisis comparativo. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 8(6), 172-180.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14560