



**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO**

**CARRERA DE DERECHO**

**Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención del título de  
Abogado**

**Título:**

El teletrabajo en Ecuador: Vacíos normativos y su impacto en las condiciones laborales

**Autores:**

Ashly Nahomi Arcos Barre

Carmen Odalis Bailón Caiche

**Tutor:**

Ab. Fatsi Stalin Cedeño Roldan, Mg.

Cantón Portoviejo – Provincia de Manabí - República del Ecuador

**Octubre 2024 – marzo 2025**

## Declaración de autoría y cesión de derechos de propiedad intelectual

**ASHLY NAHOMI ARCOS BARRE y CARMEN ODALIS BAILÓN CAICHE**

declaramos en forma libre y voluntaria, ser los autores del trabajo de investigación con el título “El teletrabajo en Ecuador: Vacíos normativos y su impacto en las condiciones laborales”, cuyo contenido es auténtico, original y no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En este sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.

De manera expresa cedemos los derechos de propiedad intelectual del Artículo Científico “El teletrabajo en Ecuador: Vacíos normativos y su impacto en las condiciones laborales”, a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo, y autorizo a su difusión en formato digital, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Portoviejo, 11 de abril 2025



Arcos Barre Ashly Nahomi

C.C: 0850305095



Bailón Caiche Carmen Odalis

C.C: 2450854282

## **El teletrabajo en Ecuador: Vacíos normativos y su impacto en las condiciones laborales**

Telework in Ecuador: Regulatory gaps and their impact on working conditions

**Ashly Nahomi Arcos Barre**

Universidad San Gregorio de Portoviejo Carrera de Derecho

<https://orcid.org/0009-0005-3189-6545>

[ashlynahomi41@gmail.com](mailto:ashlynahomi41@gmail.com)

**Carmen Odalis Bailón Caiche**

Universidad San Gregorio de Portoviejo Carrera de Derecho

<https://orcid.org/0009-0005-7795-7307>

[Odalisbailon02@gmail.com](mailto:Odalisbailon02@gmail.com)

**Tutor:**

Fatsi Stalin Cedeño Roldan

Universidad San Gregorio de Portoviejo Carrera de Derecho

<https://orcid.org/0000-0001-5954-7391>

[fscedeno@sangregorio.edu.ec](mailto:fscedeno@sangregorio.edu.ec)

## Resumen

El presente artículo científico de reflexión lleva consigo el objetivo analizar de qué manera los vacíos normativos en la regulación del teletrabajo en Ecuador impactan en las condiciones laborales, esto dado a que el Teletrabajo, al ser una modalidad laboral aplicada de manera reciente, no cuenta con una regulación normativa tan clara o extensa como si lo pudieran tener otras. Durante la investigación se examinó el marco jurídico más actual referente al teletrabajo, así mismo se identificó los vacíos normativos más significativos para finalmente evaluar el impacto de los mismos en las condiciones laborales. El artículo se desarrolló mediante el uso del método exegético y analítico jurídico, permitiendo dar respuesta a la problemática planteada. Se concluyó que, pese al progreso en la regulación laboral ecuatoriana, aún persiste la falta de normativa sobre otros factores que originan algunos de los vacíos legales identificados en este artículo y que perjudican al trabajador.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, modalidad laboral, teletrabajo, vacíos normativos.

### **Abstract**

This scientific reflection article aims to analyze how regulatory gaps in the regulation of teleworking in Ecuador impact working conditions. This is because teleworking, being a recently implemented work modality, does not have regulations as clear or extensive as others. During the research, the most current legal framework regarding teleworking was examined, and the most significant regulatory gaps were also identified to ultimately evaluate their impact on working conditions. The article was developed using the exegetic and legal analytical method, allowing for an answer to the problem posed. It was concluded that, despite progress in Ecuadorian labor regulation, there is still a lack of regulations regarding other factors that lead to some of the legal gaps identified in this article and that are detrimental to workers.

***Keywords:*** Regulatory gaps, telework, working conditions, work modality.

## Introducción

El teletrabajo, como una modalidad laboral ciertamente reciente en el Ecuador, ha ganado peso e importancia en las relaciones laborales, especialmente a partir de la pandemia que sacudió el mundo hace escasos años atrás, dado que la misma aceleró su implementación en diversos sectores. De esta manera, su incorporación en el sistema laboral ecuatoriano no ha estado exenta de dificultades o desafíos, mismos que nacen en función a la propia naturaleza que rodea dicha modalidad, viéndose así, reflejados en una serie de vacíos normativos que obstaculizan su aplicación de manera efectiva.

Estos vacíos normativos, consecuentemente, generan una serie de interrogantes que versan sobre puntos muy importantes, tales como en las propias condiciones laborales o en los derechos tanto de empleadores como de trabajadores. De allí la relevancia del presente estudio, dado que, a pesar de la creciente implementación del teletrabajo, existen pocos estudios que aborden de manera específica los vacíos normativos y su impacto en las condiciones o relaciones laborales en el contexto ecuatoriano, manifestando a su vez, el carácter novedoso de la investigación.

Esta investigación es importante dado que aborda un tema con una creciente significativa en el contexto laboral ecuatoriano, como lo es el teletrabajo. En conjunto del constante avance de la tecnología, la modernización de los procesos y de las experiencias o prácticas generadas durante la pandemia del COVID-19, esta modalidad laboral ha tomado protagonismo como una herramienta para promover, sobre todo, la flexibilidad y adaptabilidad en el trabajo. Sin embargo, la presencia de vacíos normativos genera una serie de incertidumbres tanto para empleadores como para trabajadores, afectando la efectividad de su implementación.

Dicha importancia se complementa con los beneficiarios del presente trabajo, pues afecta de manera instructiva a empleadores como a trabajadores, aclarando el marco legal existente con el fin de comprender de manera eficiente los derechos y responsabilidades que abarca el teletrabajo como modalidad laboral, lo que a su vez, generaría una mejor gestión de las empresas, instituciones u organizaciones laborales.

Bajo este contexto, se define como pregunta de investigación la siguiente interrogante: ¿De qué manera los vacíos normativos en la regulación del teletrabajo en Ecuador impactan en las condiciones laborales? Misma que surge tras la necesidad de comprender las implicaciones de una normativa que, aunque establece las bases para el teletrabajo, carece de claridad en puntos esenciales que permiten garantizar una relación y condición laboral equilibrada y legal.

Teniendo en cuenta el entorno de dicha problemática, la investigación tiene como objetivo general analizar de qué manera los vacíos normativos, en la regulación del teletrabajo en Ecuador, impactan en las condiciones laborales. Del mismo, se desprenden objetivos específicos que permiten el desarrollo y cumplimiento del objetivo general, por lo que, en primer lugar, se examina el marco jurídico vigente que regula el teletrabajo en Ecuador, incluyendo de esta manera, el Código de Trabajo y otras disposiciones normativas relacionadas. En segundo lugar, se identifican los vacíos normativos que presentan mayores desafíos en la implementación efectiva del teletrabajo y, finalmente, se evalúa la afectación de dichos vacíos en las condiciones laborales a través del análisis en conjunto de todo lo desarrollado.

### **Metodología**

La estructura metodológica se desarrolló a través un proceso analítico y crítico que se define bajo un enfoque cualitativo, mediante un artículo científico de reflexión, en virtud de los

datos implicados frente a la temática que gira alrededor del Teletrabajo en Ecuador, los vacíos normativos y su impacto en las condiciones laborales.

De igual manera, la aplicación del método exegético jurídico permitió realizar un estudio, análisis e interpretación respecto al marco jurídico vigente del Ecuador en relación al Teletrabajo. Así mismo, el empleo del método analítico jurídico, esencial para identificar y evaluar el impacto de los vacíos normativos estudiados.

De la misma forma, la información obtenida se adquirió por la revisión bibliográfica y documental realizada como técnica de recolección de datos, seleccionando así una serie de documentos contenían apartados esenciales del tema tratado, dichos documentos van desde libros generales o jurídicos, artículos científicos, diccionarios generales o jurídicos, tesis de grado, maestría o doctorado, entre otros. Conjuntamente, se aplicó el método de “Saturación”, permitiendo llevar consigo una búsqueda de información acorde a lo requerido y en función a los objetivos planteados.

## **Fundamentos Teóricos**

### **Influencia de las tecnologías de la información y comunicación en el teletrabajo**

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, constituyen todo medio o herramienta tecnológica que permita desarrollar, transmitir, procesar, compartir; entre otras posibilidades, todo tipo de información entre las personas. De esta manera, las TIC se entienden como un conjunto de procesos que derivan de nuevas herramientas como soportes de información o canales de comunicación, permitiendo justamente la globalización digital de todo tipo de información (Gavilán, 2022).

Ahora bien, en su relación con el Teletrabajo, autores como Bermúdez y Pangol (2021), mencionan que son precisamente las TIC, aquellas herramientas que le permiten existir y

ejecutarse. Es decir, debido al desarrollo de los medios digitales, es posible la implementación del teletrabajo como una modalidad laboral. De igual manera, Muy Pérez (2021), argumenta que en gran medida, gracias al auge de las TIC en la actualidad y por su aplicación al campo laboral, se ha conseguido que se vea reflejado en distintas modalidades de trabajo. Entre todas las posibles modalidades, la que más destaca gracias a las TIC es precisamente el teletrabajo.

En este sentido, una vez comprendido el impulso y adaptación que ha tenido el teletrabajo a partir de las TIC, cabe abordar propiamente la concepción del teletrabajo, desde el punto epistemológico, hasta su reconocimiento normativo; así como sus avances y distinciones como una nueva modalidad laboral que ha tomado mayor fuerza a partir del siglo XXI.

### **Evolución del concepto de teletrabajo en el siglo XXI**

La palabra Teletrabajo, morfológicamente se encuentra compuesta por el prefijo “tele”, cuyo significado va relacionado con la distancia o la lejanía. Por esta razón, existen otras formas derivadas de hacer mención al teletrabajo tales como trabajo a distancia o remoto. De manera internacional, es conocido como “*home-working*” o “*home-office*”, sin embargo, dichas definiciones abarcan más un trabajo realizado en casa o en el hogar de la persona (Hernán et al., 2020).

Por su parte, Ubidia (2023), explica que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) determina el teletrabajo bajo dos puntos clave e indispensables para distinguirlo. El primer punto, señala que el teletrabajo se realiza en una ubicación alejada del punto central dónde, por lo general, se realizan las actividades laborales; distanciando al trabajador del contacto personal con otros trabajadores que sí se encuentren en dicho lugar. El segundo punto, aclara que aquel distanciamiento se hace posible gracias a las tecnologías, que permiten estar en constante comunicación e inclusive, contactados en tiempo real.

Respecto a lo mencionado, la OIT define al teletrabajo en términos generales como la disposición del trabajo a distancia. En otras palabras, mediante esta modalidad laboral se desempeñan funciones fuera del área de la empresa u organización, siendo necesario el uso de las TIC (Polo, 2022). En este sentido, el objeto del teletrabajo va encaminado a facilitar la prestación de servicios mediante la implementación de instrumentos digitales, fuera del establecimiento laboral.

Entre las tantas modalidades y tipos de trabajo existentes, justamente es el teletrabajo aquella que se presenta como un modelo realmente diferencial en relación con otras. Esto es principalmente por las características que claramente la diferencian y distinguen de lo que se entiende por un trabajo tradicional. Esto implicaría, que dicha modalidad cuenta con una serie de elementos que son cuestionables para el derecho laboral, en general; y por ende, de la relación laboral misma (Arteaga et al., 2024). Llegados a este punto, se entiende que, lo que diferencia al Teletrabajo de otras modalidades laborales, es justamente, el lugar dónde ejecuta sus actividades el trabajador. De acuerdo con Pintado y López (2022):

El domicilio se manifiesta como una manera “clásica” de teletrabajo, un lugar en donde las tareas se realizan manteniendo comunicación a distancia con el centro de trabajo en dos vías, es decir, para enviar los resultados encomendados y para recibir las directrices de trabajo. (p. 173)

De esta manera se sustituye el lugar del trabajo tradicional, por el propio domicilio del trabajador; que a rasgos generales, permite la ejecución tareas o actividades laborales haciendo uso de las herramientas tecnológicas pactadas con el empleador, de manera previa (Pintado & López, 2022).

Por otra parte, esta modalidad laboral destaca por el hecho de adaptarse al concepto de equilibrio y armonía entre la vida personal del trabajador con el área laboral. Por lo tanto, lo destacable radica en la libertad que tiene de por sí el trabajador para organizarse, en contraste a otro tipo de modalidad (Pintado & López, 2022).

En relación a lo expuesto, Arteaga et al., (2024) sustentan que:

El lugar desde el cual se efectúa el trabajo se vuelve una variable constante y adaptable a distintos contextos a los cuales pueda verse sujeto a través del contrato de trabajo, es decir, la versatilidad de la calificación del territorio o lugar de trabajo hace del teletrabajo igual de versátil a la hora de tratar las formas de resolución de conflictos originados a través de este. (p. 9)

Así también, Platts et al., (2022), complementan que en gran medida, lo que se conoce respecto al impacto del teletrabajo o “*home-working*” gira principalmente sobre la relación laboral entre el trabajador y el empleador, ya que es necesario llegar a acuerdos para poder pactar temas como los horarios, las asignaciones de trabajo; etc.

En adición, entre las características más destacables del teletrabajo como modalidad laboral, Zambrano (2021), manifiesta que, se trata de una actividad que se ejecuta fuera de la empresa o del lugar en donde, por lo general, se realice una actividad laboral. Su otra característica representativa, es que dicha modalidad hace uso indispensable de las TIC, ya que permite que se cumplan con las actividades sin la necesidad de encontrarse en el mismo espacio físico. Por último, señala que es un modelo diferencial de otras modalidades más habituales, ya que esta esboza nuevas formas tanto de control como de seguimiento a las tareas asignadas, justamente, a través de los medios tecnológicos habilitados.

Consecuentemente, López & Sisa (2020), complementan dichas características al referir que el teletrabajo permite al trabajador dar más tiempo a otros aspectos que, por lo general, no podría. Es decir, en temas como el descanso y el uso de su tiempo en otras actividades distintas al trabajo, a través de horarios más flexibles dada la modalidad.

### **Contexto de la implementación del Teletrabajo en el Ecuador**

El teletrabajo tomó gran fuerza cuando el mundo se vio obligado a quedar en cuarentena por la pandemia que azotó a la población a finales del 2019, lo cual generó una pausa en la gran mayoría de labores, al no poder ejecutarse de manera presencial. Bajo este contexto, el teletrabajo se vio como una de las alternativas más necesitadas e implementadas para no detener la actividad laboral (Briones et al., 2023).

Por su parte, los autores Moretti et al. (2020), en modo de contexto indica que a través del COVID-19 el ejercicio laboral ha cambiado para siempre, ya que se empezó a presentar la necesidad de aislarse y protegerse físicamente por temas de salud, y por ende, la gran mayoría de empresas hicieron uso del “home-working” como una alternativa a realizar un trabajo.

En el caso del Ecuador el teletrabajo no fue una prioridad hasta la llegada del confinamiento obligatorio, donde justamente este acontecimiento “forzó” al país a hacer uso de dicha modalidad como única forma o medio por el cual los trabajadores podían realizar sus respectivas actividades, permitiendo así que el país pueda seguir adelante (Nieves et al., 2022).

Teniendo en cuenta que ya la Constitución de la República del 2008, reconocía esta particular forma de trabajo a través de las tecnologías, lo cual ayudó al desarrollo bases normativas durante la pandemia, donde los primeros pasos se dieron en el sector privado, sin embargo, ya existía anteriormente el Acuerdo Ministerial *MDT-2016-190*, en el cual se

determinaron las primeras directrices legales y generales respecto al Teletrabajo y su implementación en dicho sector (Muriel et al., 2020).

Por otro lado, el autor Sánchez (2022), explicaba que, en dicho acuerdo Ministerial, además de reconocer el teletrabajo como modalidad laboral o como una forma de prestación de servicios dentro del sector privado, establecía una breve clasificación del mismo, por lo que se planteaba que este podía ser permanente o parcial.

En base a ello, es que podemos indicar que el teletrabajo permanente se determinaba como aquel que se realiza fuera de las instalaciones de la organización o empresa, y sólo acudiría a las instalaciones de la empresa en el caso de ser solicitado por el empleador, es decir, de manera excepcional, mientras que el parcial es aquel que se realizará fuera del lugar habitual del trabajador, pero tiene una fecha máxima de duración, y en este caso el trabajador vuelve a sus instalaciones.

Sin embargo, los autores Ortiz et al. (2020), mencionan que dicho acuerdo tenía ciertas deficiencias, ya que no aclaraba temas como el de la seguridad laboral, las formas de contratación o temas relacionados a posibles accidentes en el área de trabajo (hogar); tampoco se aclaraba la diferencia entre un trabajo electrónico y el teletrabajo, ya que podría generar confusión.

Por ende, el teletrabajo era implementado en el ámbito empresarial como una mera “alternativa laboral”, aplicada solamente en situaciones particulares o excepcionales, tales como los casos de mujeres embarazadas, personas con capacidades o necesidades diferentes, lo cual era justo y entendible. Sin embargo, terminó siendo vista como opción difícil de ser plena o consecuentemente implementada en su totalidad dada lo “difícil” que podía llegar a ser su control. (García et al., 2021).

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-009-A, el cual tiene como objetivo regular el teletrabajo en el sector público, estableciendo así en su art. 14 la inaplicabilidad del trabajo en servidores públicos que ocupen algún puesto que tenga como finalidad el contacto directo con usuarios de la institución pública o cuya presencia física sea imprescindible, dado que es una actividad que no puede ser reemplazada por el teletrabajo dada su naturaleza.

También se indica que no podrán aquellos quienes hayan ganado un concurso de méritos y oposición y se encuentren en período de prueba. Y, finalmente, no podrán aquellos que han de poseer una evaluación de desempeño y hayan obtenido una calificación inferior a excelente en la institución pública.

No obstante, para abril del 2020 entró en vigor el nuevo Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, el cual tenía como objetivo viabilizar y regular la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19), a través de la aplicación del trabajo emergente tanto en el sector público como privado.

Posteriormente, para de octubre del mismo año entró en vigor el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181, el cual derogó los Acuerdos Ministeriales emitidos anteriormente para regular de mejor manera el Teletrabajo dada la llegada del COVID, en cual se menciona aspectos novedosos como lo es el derecho a la desconexión. Pazmay y Santamaría (2022) señalan que:

Un ordenamiento jurídico fundamental que se trató fue el derecho a la desconexión, en donde se garantiza el tiempo de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, en el cual el trabajador no está obligado a responder comunicaciones u órdenes por parte del empleador. (p. 1267)

Tras dos años de haberse iniciado el confinamiento por la pandemia del COVID, y después de haberse aplicado el teletrabajo como modalidad laboral, el Ministerio de Trabajo volvió a emitir otro Acuerdo Ministerial con número N.º MDT-2022-237, el cual sentó las bases normativas de lo que conocemos y entendemos por Teletrabajo en el Ecuador hasta ahora.

Entre los cambios más importantes, se menciona en el artículo 1 que el Teletrabajo ya no es una mera modalidad laboral, sino que una “forma de organización laboral”, esto dado a que a través del teletrabajo se puede ejecutar cualquier tipo de contrato de trabajo siempre y cuando las actividades o prestaciones del mismo lo permitan.

De igual forma, su art. 4 inciso 2 establece que el si bien el contrato de teletrabajo puede cambiar su forma a presencial, ocasional, parcial o permanente; siempre y cuando se respeten las jornadas máximas, los días de descanso y el pago de las horas extraordinarias y suplementarias.

Por ende, el art. 9 de este mismo acuerdo establece que el empleador está obligado a registrar el contrato original del teletrabajo en el sistema que el Ministerio del Trabajo determine en el plazo de 30 días.

Por otro lado, el art. 7 determina que los insumos del teletrabajo le corresponden al empleador proveer los recursos necesarios para la realización del teletrabajo, estos recursos incluyen la telefonía o internet.

En cuanto al Derecho de Desconexión, este Acuerdo Ministerial ha desglosado otros enunciados para su efectivo goce, como el art. 14 que establece una política de desconexión que garantice el cumplimiento de los derechos y principios del teletrabajador, entre dichas políticas tenemos:

- Medidas de capacitación en relación al respeto de la jornada laboral y el derecho a la desconexión

- Lineamientos para supervisores en base a la formulación de requerimientos cuando el teletrabajador se encuentre fuera de la jornada laboral.
- Directrices para que las tecnologías de la información y comunicación no impliquen un desmedro en el goce efectivo del descanso laboral.
- Procedimiento interno para tramitar quejas por irrespeto al derecho de desconexión.

Cabe recalcar, que además de introducir el teletrabajo en la Constitución y desarrollar Acuerdos Ministeriales para su regulación, también se incluyeron en otras leyes o normativas, como es el caso del Código del Trabajo:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (p.11).

A su vez, el Código del trabajo (2024), determina que podrá verse implicado bajo las siguientes formas: En primer lugar, de forma “autónoma”, referido a todos aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional; segundo, los “móviles” que serán aquellos teletrabajadores que no tengan un lugar fijo y cuyas herramientas esenciales para ejecutar sus actividades profesionales serán las tecnologías de la información y la comunicación; en tercer lugar, los “parciales”, aquellos teletrabajadores que trabajen dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hagan desde una oficina; y finalmente, los “ocasionales”, que serán todos aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias acordadas.

De igual forma, la norma detalla que, en el teletrabajo, las partes deben acordar el lugar desde donde el trabajador prestará sus servicios, ya sea su domicilio u otro sitio determinado, permitiendo también que el trabajador elija libremente su ubicación si la naturaleza de sus funciones se lo permite, esto conlleva que no se considerará como teletrabajo si el trabajador realiza sus labores en lugares escogidos o habilitados por el empleador, aunque sea distinto de las instalaciones de la empresa.

Por otro lado, otra de la normativa que incluye el teletrabajo es la Ley Orgánica de Servicio Público, norma complementaria, que en su artículo 25 establece que:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo (p.19).

Por ende, es importante señalar que en este tipo de modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor se reportará de la misma manera; mientras que las Unidades de Administración del Talento Humano implementará esta modalidad en los nuevos contratos y nombramientos, así como podrán implementarlo en nombramientos o contratos que se encuentren en curso. Es por ello, que los servidores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en esta Ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo (LOSEP, 2024).

### **Vacíos normativos en la regulación del Teletrabajo en Ecuador**

El derecho al trabajo se define como aquel conjunto de normas jurídicas que regula toda relación entre empleador y trabajador (Arteaga, 2018). En la Constitución de la República del Ecuador (2008), dentro del artículo 33, se enuncia que el trabajo constituye tanto un derecho como un deber social, vinculado como un derecho económico, respetando así principios y derechos fundamentales como la dignidad de la persona, el derecho a recibir una remuneración justa, trabajo libre y saludable; etc. que no dejan de ser elementos básicos del derecho laboral.

A su vez, el artículo 284, numeral 6 de la referida norma menciona que se deberá de “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” (Constitución, 2008, p.138). El artículo 325 enuncia que compete al Estado:

Garantizar el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores. (Constitución, 2008, p.162)

A partir de ello, cabe destacar que es sustancial contar con un marco regulatorio que no solo establezca los derechos y obligaciones de ambas partes, sino que también ofrezca soluciones claras ante posibles conflictos laborales que puedan surgir; teniendo en consideración que este marco debe adaptarse a las nuevas realidades que las TIC pueden originar.

Siendo así, cabe aclarar en primer lugar qué constituye un vacío jurídico. Dicho término es empleado, en sentido figurado, para referirse a “huecos” o “vacíos” desde el punto de vista jurídico, dado que representa la ausencia de solución a un problema legal o la falta de regulación para resolverlo (Maritan, 2019). En términos generales se entiende como la carencia o inexistencia de una norma que regule un determinado caso; es decir, que de encontrarse un vacío

normativo, los operadores de justicia deberán resolverlo acudiendo a distintos mecanismos legales previstos en el ordenamiento jurídico pertinente (Maritan, 2019).

Ahora bien, en el contexto del Teletrabajo, algunos autores destacan ciertos factores que deben ser tomados en consideración para desarrollar en mayor medida los enunciados normativos que regulan esta modalidad laboral. Muriel et al., (2020), sustentan que “los horarios del teletrabajador deben estar definidos conforme al Código del Trabajo, pactado y modificado de mutuo acuerdo de las partes. El empleador debe contar con los mecanismos para el control de horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas” (p.3). De esta forma, las empresas podrán tener acceso al lugar del teletrabajo con el fin de verificar las condiciones de trabajo del dependiente a distancia.

De igual manera, se hace mención a que deberá garantizar “la intimidad del hogar del asalariado” como un derecho a tener en cuenta. Ya que el teletrabajo, pese a ser una modalidad laboral “moderna” no tiene por qué vulnerar o afectar los derechos de los trabajadores. Recordando que al igual que las otras modalidades, para tener la condición de teletrabajador es necesario que exista el contrato por escrito que avale la relación laboral (Muriel et al., 2020).

Entrando en el ámbito nacional, se entiende como uno de los mayores retos para la aplicación del teletrabajo en países subdesarrollados como es el Ecuador, los supuestos paradigmas a los que deberá enfrentarse tanto el empleador como el trabajador. Esto debido a que ambos deberán afrontar “brechas” con respecto al acceso a la digitalización, por parte del trabajador, como la falta de un control total sobre el trabajo realizado por parte del empleador (Martínez y Velásquez, 2022).

La falta de regulación del teletrabajo se vio reflejada en distintas situaciones que implican las condiciones laborales del trabajador, como en el caso de la reducción de las jornadas

laborales que a su vez provocaron hasta la disminución de un 50% de los salarios. Sin embargo, a pesar de esto, las asignaciones y las horas realmente trabajadas se incrementaron, lo que resultó una situación incongruente e “injusta”, generando una regresión de los derechos laborales (Proaño et al., 2022).

De igual manera, las problemáticas que surgen del Teletrabajo se ven reflejados a través de diversas situaciones que no tienen una respuesta jurídica; y sin embargo afectan el desarrollo del trabajador y el cumplimiento idóneo de sus asignaciones. Estos problemas pueden versar sobre la inseguridad de la información que se encuentra bajo su control, la desvinculación de la empresa, la inseguridad laboral, estrés, fatiga, autogestión de tiempo, poco trabajo en equipo, etc. (Tiscama et al., 2022). Esto a pesar de que existe normativa que insta a que todo trabajador deberá tener los mismos derechos, en la práctica no se ve reflejado aquello, por lo que es importante adaptar la actual legislación laboral (Navas & Soria, 2022).

### **Análisis de Resultados y Discusión**

A partir de lo señalado anteriormente, entendiéndose aunque la modalidad del teletrabajo ha generado una evolución dentro del campo laboral, trayendo beneficios, tanto a la parte trabajadora como a la parte empleadora, también se ha evidenciado que, en el contexto ecuatoriano, al existir vacíos legales respecto a la regulación de dicha modalidad, se producen abusos de la parte empleadora, afectando las condiciones laborales del trabajador. Es así que a continuación se exponen ciertos vacíos normativos identificados en la presente investigación.

En primer lugar, se destaca la ausencia de una definición precisa y uniforme de los parámetros contractuales y operativos del teletrabajo. Si bien el Código del Trabajo y la LOSEP reconocen el teletrabajo como una modalidad legal, ambos cuerpos legales no responden con suficiente profundidad cuestiones clave como los medios adecuados de evaluación del

rendimiento a distancia. En consecuencia, esta falta genera incertidumbre jurídica, para los trabajadores, generando posibles abusos.

Otro vacío normativo que se ha identificado se refiere a la responsabilidad en cuanto a la confidencialidad de la información perteneciente a las actividades laborales. Aunque la normativa actual enuncia que la confidencialidad respecto a la información institucional es una responsabilidad propia del teletrabajador, no se precisa qué tipo de información se considera confidencial, ni se definen grupos o niveles de sensibilidad sobre los datos que deben ser protegidos por el trabajador. En otras palabras, lo regulado no determina de forma clara y concisa qué aspectos constituyen dicha confidencialidad en la información, ni cómo se determina que se haya incurrido en una falta a la misma.

En consecuencia, este vacío crea incerteza para el trabajador, que no tiene parámetros claros sobre los límites de su deber de confidencialidad. Los efectos de esta falta se vuelven relevantes, por cuanto es la modalidad de teletrabajo donde el acceso a información sensible puede darse fuera del terreno propio de la institución.

En este contexto, en donde las actividades laborales se realizan mayormente a través de plataformas digitales, la regulación de la confidencialidad debe incluir aspectos técnicos y éticos. Por tanto, sin una normativa que defina qué constituye una infracción a la confidencialidad y cómo se evalúa esa falta, no es posible establecer medidas correctivas eficaces, ni garantizar los derechos de las partes.

Así mismo, cabe recalcar, que no se contempla un catálogo de causales objetivas, como el cambio injustificado en el horario de las funciones o modalidades del trabajo, no proporcionar el equipo necesario para el cumplimiento de las labores; entre otros. O subjetivas, como el incumplimiento del derecho a la desconexión digital, que determinen de forma clara y legítima,

cuando el trabajador puede dar por terminado el régimen del teletrabajo; o inclusive revertirlo a una modalidad presencial.

Esto puede conllevar al desarrollo de implicaciones jurídicas importantes, por ejemplo: a) la terminación del teletrabajo queda a discreción de las partes, conllevando a que se generen conflictos laborales, si es el caso de que el trabajador desea mantener el teletrabajo y el empleador desea cambiar el entorno a presencial; o si desea culminar el contrato sin previo aviso o justificación alguna; y b) no se ha normado un procedimiento que especifique cómo debe notificarse la terminación o reversión del teletrabajo, ni en qué plazos, ni bajo qué condiciones.

Por último, cabe diferenciar que, si bien existen avances como el reconocimiento del derecho a la desconexión, todavía es necesario ampliar de forma concisa el marco jurídico para que se promueva un sistema que intervenga con sanciones que garanticen el cumplimiento de este derecho. La normativa actual se limita a enunciados generales sin establecer mecanismos de supervisión o consecuencias claras para su incumplimiento. En la práctica, esto deja desprotegido al trabajador frente a jornadas laborales extendidas o requerimientos fuera del horario pactado, afectando su derecho al descanso y a la salud mental.

### **Conclusiones**

Como se ha visto, una vez examinado el marco jurídico vigente que regula el teletrabajo en Ecuador, incluyendo el Código de Trabajo, la LOSEP y los acuerdos ministeriales, todavía existen vacíos e insuficiencias que, a su vez, generan vulneración e inseguridad a los derechos del trabajador. Precisamente, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 donde se establece el marco jurídico más actual respecto al teletrabajo, si bien ha mejorado y abordado en mayor

medida aspectos de esta modalidad laboral a distancia, que eran necesarios; aún persiste la falta de regulación sobre otros factores.

Entre los vacíos normativos que presentan mayores desafíos en la implementación efectiva del teletrabajo, se han identificado la determinación de medios adecuados para la evaluación del rendimiento laboral, la responsabilidad por confidencialidad de la información institucional, que debe incluir aspectos técnicos y éticos, las causales objetivas o subjetivas para la terminación de la relación laboral o para revertirlo a una modalidad presencial; y la implementación de un sistema que intervenga con sanciones que garanticen el cumplimiento de lo normado.

Por consiguiente, estos vacíos normativos que se han identificado afectan el ejercicio del teletrabajo para ambas partes; siendo lo más destacado, los casos de incertidumbre o inseguridad que se originan como resultado de la falta de determinación clara y concisa en la regulación legal. En razón de lo expuesto, para conseguir una implementación efectiva del teletrabajo en el país, es fundamental que la normativa se complementa con mecanismos de control, sanciones claras y lineamientos más detallados que garanticen seguridad jurídica y equilibrio en la relación laboral.

## Referencias

- Arteaga, A. (2018). El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad. *Revista San Gregorio*, 1(26), 38–45.  
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i26.481>
- Arteaga, A. J., García, J. R., & Vera, L. F. (2024). Teletrabajo Internacional a través de la Legislación Ecuatoriana. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/3612>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449.
- Bermúdez, D. M. & Pangol, A. M. (2021). Teletrabajo en Ecuador. *Visionario Digital*, 5 (4), 21-29. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1875>
- Briones, K. & Zambrano, I. (2023). El teletrabajo y la gestión del talento humano en las universidades del Ecuador. Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Estudios de la Gestión*, (13), 75-99. <https://doi.org/10.32719/25506641.2023.13.4>
- Código del Trabajo*. (2024). Registro Oficial Suplemento.
- García, M. P., Silva, C. A., Salazar, J. E., & Gavilanez, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(3), 168-180. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36500>
- Gavilán, S. C. (2022). Uso de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje en estudiantes del primer y segundo ciclo de la educación escolar básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8354-8371. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/18412>
- Hernán, P. M., Aguirre, J. M., & González, P. R. (2020). El Teletrabajo: ¿nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Tecnología & Sociedad*, Buenos Aires (9), 95-124.  
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/10965>
- Ley Orgánica de Servicio Público*. (2024). Registro Oficial Suplemento.

- López, A. M., & Sisa, G. P. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditus*, 1(2), 53-70.  
<https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- Maritan, G. G. (2019). La interpretación del Derecho en el ordenamiento jurídico ecuatoriano: estudio doctrinal y legal. *Revista de Derecho*, (27), 39-57.  
<https://doi.org/10.5377/derecho.v0i27.9248>
- Martínez, N. V., & Velásquez, C. R. (2022). Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital (Caso Ecuador). *Revista Scientific*, 7(26), 111-132.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.26.6.111-132>
- Ministerio del Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. *Lexis*.
- Ministerio del Trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090. *Lexis*.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-076. *Lexis*.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-181. *Lexis*.
- Ministerio del Trabajo. (2022). Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-237. *Lexis*.
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., & Iolascon, G. (2020). Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6284. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>
- Muriel, M., Chávez, M. E., Apunte, R., & Rosales, R. (2020). El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. *Revista Espacios*. <http://revistaespacios.com/a20v41n17/20411707.html>
- Muy, E. F. (2020). Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador. Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33875>

- Muy, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 27-46. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Navas, S. C., & Soria, Y. L. (2022). Los accidentes de trabajo durante el teletrabajo, en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5, 193-202. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778112023>
- Nieves, M. K., Sánchez, M. E., Mora, N. V., & González, E. X. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia del mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3552-3568. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2483](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483)
- Ortiz, A., Ortiz, S., Paredes, J., & Cordova, M. (2020). Teletrabajo: un análisis normativo en la legislación ecuatoriana. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106), 20-26. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.391>
- Pazmay, P., & Santamaría Velasco, J. (2022). El teletrabajo y su relación con el buen vivir en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 7(9), 1259-1276. doi: <https://doi.org/10.23857/pc.v7i9.4630>
- Pintado, H. F., López, D.F. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5 (2), 167-177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778114020>
- Platts, K., Breckon, J., & Marshall, E. (2022). Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 22(1), 199. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12630-1>
- Polo, G. A. (2022). El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica-administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador

- marzo-septiembre 2020 (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <http://hdl.handle.net/10644/8616>
- Proaño, S. C., Zambrano, G. R., & Santos, E. G. (2022). Vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 7(1), 506-516. <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v7i1.1931>
- Sánchez, M. C. (2022). El teletrabajo en Ecuador: reflexiones desde el Estado constitucional de derechos (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <http://hdl.handle.net/10644/8642>
- Tiscama, C. D., Gallegos, M. C., Beltrán, L. I., Guerra, E. V. R., & Calderón, L. C. (2022). Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador. *Revista espacios*, 43(03), 1-13. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_esp/article/view/23714](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_esp/article/view/23714)
- Ubidia, P. (2023). El Teletrabajo: nueva modalidad de trabajo, forma de contratación, derecho humano y laboral. *Revista Jurídica Crítica Y Derecho*, 4(6), 74–88. <https://doi.org/10.29166/cyd.v3i5.3820>
- Zambrano, M. G. (2021). El teletrabajo: ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad? (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <http://hdl.handle.net/10644/8389>