UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ABOGADO

TEMA:

EL TELETRABAJO Y SU REGULACIÓN EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO

TUTOR:

Abg. ALICIA MAGDALENA OCHOA RODRIGUEZ

AUTORES:

NALLELY BRIGGITH TIGUA TORRES

MARIA BELEN VERDUGA VIERA

GUAYAQUIL

2025

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: El teletrabajo y su regulación en el derecho laboral ecuatoriano	
AUTOR/ES: Tigua Torres Nallely Briggith Verduga Viera María Belén	**TUTOR:** Abg. Ochoa Rodríguez Alicia Magdalena
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	**Grado obtenido:** Abogado
FACULTAD: Ciencias Sociales y Derecho	**CARRERA:** Derecho
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2025	**N. DE PÁGS:** 103
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Derecho Laboral, Derecho al trabajo, Normas de trabajo, trabajo**.**	

RESUMEN:

Para el 2020 el teletrabajo ya se implementaba como opción a ciertos puestos de trabajo, en Ecuador esta modalidad creció de forma imprevista durante la crisis sanitaria pues, la situación del país obligo a los empleadores y empleados a tomar esta modalidad, con el fin de no tener pérdidas durante el tiempo de confinamiento. De esta forma las cifras crecieron a más del medio millón de personas adaptándose al teletrabajo, y aunque se pintaba como una modalidad idónea para muchas personas, empezó a descender el 2023, esto por la falta de claridad en temas contractuales, y los vacíos legales que se hallaban respecto a esta modalidad.

De la recolección de datos, se obtuvieron resultados pocos favorables para la implementación del teletrabajo en la empresa en la que laboran, esto tanto de parte de empleadores como empleados, pues los últimos recalcan la falta de los equipos necesarios para adoptar esta modalidad e incluso la disminución de interacción personal con demás trabajadores, mientras que de parte de empleadores se considera como dificultad el hecho

<table>
<tr><td colspan="3">de medir la productividad de sus colaboradores incluso el llevar un registro de las horarios que cumplen sus trabajadores.
La regularización del teletrabajo que se ha implementado hasta la actualidad, sigue siendo insuficiente para los grupos de personas que usan esta modalidad de trabajo, pues no termina por garantizar la igualdad de condiciones con quienes ejercen su trabajo de forma presencial.</td></tr>
<tr><td>N. DE REGISTRO (en base de datos):</td><td colspan="2">N. DE CLASIFICACIÓN:</td></tr>
<tr><td colspan="3">DIRECCIÓN URL (Web):</td></tr>
<tr><td>ADJUNTO PDF:</td><td>☐</td><td>☐</td></tr>
<tr><td>CONTACTO CON AUTOR/ES:
Tigua Torres Nallely Briggith
Verduga Viera María Belén</td><td>Teléfono:
0967189356
0963203647</td><td>E-mail:
ntiguat@ulvr.edu.ec
mverdugav@ulvr.edu.ec</td></tr>
<tr><td>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</td><td colspan="2">Mgtr. Carlos Pérez Leyva
Teléfono: 2596500 Ext. 249
E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec
Mgtr. Geancarlos González S.
Teléfono: 042596500 Ext. 233
E-mail: ggonzalezso@ulvr.edu.ec</td></tr>
</table>

CERTIFICADO DE SIMILITUD

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TIGUA TORRES NALLELY - VERDUGA VIERA BELEN - PARA REVISIÓN DE ANTIPLAGIO

3% Textos sospechosos

- 3% Similitudes
- < 1% similitudes entre comillas
- < 1% entre las fuentes mencionadas
- < 1% Idiomas no reconocidos
- 11% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: TIGUA TORRES NALLELY - VERDUGA VIERA BELEN - PARA REVISIÓN DE ANTIPLAGIO.pdf
ID del documento: b1010511e42f1ea516652e5c810149a4265245af
Tamaño del documento original: 1,06 MB

Depositante: Federico Varas Chiquito
Fecha de depósito: 15/8/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 15/8/2025

Número de palabras: 17.848
Número de caracteres: 126.080

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.ulvr.edu.ec https://www.ulvr.edu.ec/wp-content/uploads/2024/06/file_1637946113.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	www.ulvr.edu.ec https://www.ulvr.edu.ec/wp-content/uploads/2024/10/Formato-Caso-de-Estudio-1-1.docx	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
3	dx.doi.org | Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecu... http://dx.doi.org/10.48082/espacios-a22v43n03p01 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (57 palabras)
4	Documento de otro usuario #65c173 Viene de otro grupo 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (49 palabras)
5	www.ilo.org https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/docu... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (46 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	revistatalento.org https://revistatalento.org/index.php/talento/article/download/1570/3115/7098	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
2	doi.org | El teletrabajo y la economía de plataformas en Ecuador: Desafíos legales... https://doi.org/10.59282/reincisol.v4(3)2250-2273	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec | Teletrabajo frente a los derechos de pago de horas ext... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24615/1/UCSG-C416-24110.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	doi.org | Implicaciones legales sobre el teletrabajo en el derecho laboral postpan... https://doi.org/10.60112/erc.v5.i2.415	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
5	dx.doi.org http://dx.doi.org/10.23850/rediis.v4i	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1 https://doi.org/doi.org/10.22395/ojum.v21n45a6
2 https://doi.org/doi.org/10.62452/pashzc96
3 https://doi.org/doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1875
4 https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8943536
5 https://doi.org/https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)

ALICIA MAGDALENA OCHOA RODRIGUEZ

Firmado digitalmente por ALICIA MAGDALENA OCHOA RODRIGUEZ
Fecha: 2025.08.19 20:05:01 -05'00'

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El(Los) estudiante(s) egresado(s) **NALLELY BRIGGITH TIGUA TORRES y MARIA BELEN VERDUGA VIERA,** declara (mos) bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, **EL TELETRABAJO Y SU REGULACION EN EL DERECHO LABORAL,** corresponde totalmente a el(los) suscrito(s) y me (nos) responsabilizo (amos) con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo (emos) los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma:
NALLELY BRIGGITH TIGUA TORRES
C.I.0953329869

Firma:
MARIA BELEN VERDUGA VIERA
C.I. 092963637

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación El teletrabajo y su regulación en el derecho laboral ecuatoriano, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: El teletrabajo y su regulación en el derecho laboral ecuatoriano, presentado por el (los) estudiante (s) Tigua Torres Nallely Briggith; y, Verduga Viera Maria Belen como requisito previo, para optar al Título de Abogado encontrándose apto para su sustentación.

Firma: ALICIA MAGDALENA OCHOA RODRIGUEZ Firmado digitalmente por ALICIA MAGDALENA OCHOA RODRIGUEZ Fecha: 2025.08.19 20:04:19 -05'00'

ALICIA MAGDALENA OCHOA RODRIGUEZ

C.C. 0921274510

AGRADECIMIENTO

Con gratitud inmensa, reconozco a quienes fueron más que docentes: verdaderos mentores, que con sabiduría, dedicación y paciencia guiaron mi aprendizaje, dejando una huella profunda en mi formación tanto profesional como personal.

A quienes me brindaron oportunidades en el ámbito laboral, confiaron en mis capacidades y me permitieron crecer más allá del entorno académico, afrontando los desafíos del mundo real con preparación, compromiso y valentía.

De igual manera, quiero agradecer de corazón a mi familia y amigos, quienes me brindaron su amor, apoyo incondicional y motivación constante durante todo este proceso. Su compañía y palabras de aliento fueron fundamentales para mantenerme firme y perseverante en cada etapa.

A todos ustedes, mi gratitud eterna por ser parte fundamental de este camino.

Nallely Briggith Tigua Torres

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos los docentes que fueron parte de mi formación académica, por compartir sus conocimientos, su tiempo y su vocación educativa durante estos años.

En especial, agradezco a la Abogada Alicia Ochoa Rodríguez, por su guía, orientación y apoyo en el desarrollo de esta tesis.

A la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, gracias por brindarme un espacio de crecimiento académico y personal, así como por las herramientas necesarias para alcanzar este objetivo.

Cada uno de ustedes ha contribuido de manera significativa a mi proceso de aprendizaje y a la culminación de esta etapa tan importante en mi vida.

María Belén Verduga Viera

DEDICATORIA

Dedico este logro, fruto de años de esfuerzo, constancia y sueños compartidos, en primer lugar, a Dios, quien ha sido mi guía y mi fortaleza a lo largo de todo este camino y que, durante estos años, me llevó de la mano con amor y paciencia, iluminando cada paso que daba, especialmente en los momentos de incertidumbre y dificultad, cuando la oscuridad parecía hacer más duro el trayecto. Sin su luz y su apoyo incondicional, no habría podido mantener la fe ni la esperanza necesarias para alcanzar la meta que me propuse desde el inicio. A Él le entrego este triunfo como muestra de gratitud por acompañarme siempre y brindarme la fuerza para seguir adelante.

A mi madre y a mi hermano, quienes han sido mi motor fundamental para llevar a cabo este logro, les dedico este trabajo con todo mi cariño y gratitud. Ellos me dieron ese primer empujón que necesitaba para empezar este sueño, y en cada paso que di estuvo presente su apoyo incondicional. Este esfuerzo y las ganas que puse en cada etapa de este proceso son también suyos. Les digo que este es solo el inicio de un camino y de una vida distinta, un camino en el que cada huella está marcada por el objetivo de lograr un gran cambio para nosotros. Aunque a veces los sueños parezcan lejanos, quiero que sepan que llegarán, tal como ha llegado este.

Por último, a mis verdaderos amigos, aquellos que llegaron sin máscaras ni hipocresías y eligieron quedarse, ofreciéndome su presencia sincera y su apoyo genuino.

Entre ellos, quiero destacar a esa amiga que jamás me abandonó, que en cada bache me decía: *“lo solucionamos”*, tomándose mis problemas como nuestros. Gracias por estar siempre que la necesité, por ser abrigo en medio del frío, y por acompañarme con el corazón, incluso en los momentos más silenciosos. Su amistad ha sido uno de los regalos más valiosos de este camino.

Este es apenas el inicio, porque aún me queda una vida entera para seguir demostrando de lo que soy capaz. Hoy camino con la frente en alto, sabiendo que todo lo que he logrado ha sido con coraje, determinación y fe.

Nallely Briggith Tigua Torres

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con el alma agradecida, a Dios, quien ha sido mi guía, mi fuerza y mi refugio en cada paso de este largo camino. Cuando sentí que no podía más y cuando las fuerzas me abandonaban, Él fue mi consuelo y mi esperanza. Todo lo que soy y todo lo que he logrado, se lo debo a Su infinita misericordia y amor.

A mis hijos, Thiago y Xander, mi más grande bendición. Son mi impulso y motor. Cada página de esta tesis está llena con noches de desvelo, lágrimas escondidas y sacrificios que solo el amor de madre puede comprender. Este logro es suyo, porque su existencia le dio sentido y propósito a la mía.

A mis padres, quienes con su ejemplo me enseñaron a ser fuerte, valiente y a no rendirme ante la adversidad. Gracias por su amor incondicional, sus palabras de ánimo, sus silencios llenos de apoyo y esa fe que nunca perdieron en mí, aun cuando yo dudaba de mí misma.

A mis hermanos, mis cómplices, con quienes comparto no solo la sangre, sino también sueños, frustraciones, alegrías y esperanzas. Gracias por estar presentes en mi vida con su amor sincero y su compañía leal.

A Martin, mi bebe, el más nuevo rayito de luz en nuestras vidas. Tu llegada trajo alegría renovada y amor en su estado más puro. Aunque aún no entiendas el mundo, ya haces que el mío sea mejor.

A mis cuñados, que también son parte de mi familia y que han estado presentes en este proceso. Gracias por sus gestos, su apoyo y por ser una parte importante de mi red de contención y cariño.

A mi abuela “Mamiyoya”, a quien le debo más de lo que las palabras pueden expresar. Fuiste tú quien me brindó la oportunidad de estudiar esta carrera, quien apostó por mí cuando el futuro era incierto. Gracias por confiar en mí y darme ese empujón que marcó el inicio de este camino. Esta meta es tan tuya como mía.

A mi abuelo, mi Ángel en el cielo, que vive en mi corazón y en cada decisión que tomo. Hoy te honro, y me honra seguir tu legado. Sé que, desde el cielo, estás sonriendo con orgullo.

A toda mi familia, gracias por sus palabras, sus consejos, sus oraciones y su presencia, incluso a la distancia. Cada uno de ustedes ha sido motivación en mi proceso.

Y a mis verdaderos amigos, por ser familia elegida, risas necesarias. Por cada palabra, cada abrazo. Ustedes también son parte de esta historia.

A todos ustedes... Este triunfo no es solo mío. Es la suma de sus manos, sus oraciones, sus miradas que me dijeron "sigue".

María Belén Verduga Viera

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE SIMILITUD iv

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES v

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR vi

AGRADECIMIENTO vii

AGRADECIMIENTO viii

DEDICATORIA ix

DEDICATORIA x

RESUMEN xvii

ABSTRACT xviii

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I 4

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 4

1. Tema 4

1.1. Planteamiento del Problema 4

1.2. Formulación del Problema 6

1.3. Objetivos 6

1.3.1. Objetivo General 6

1.3.2. Objetivos específicos 6

1.4. Idea a Defender 7

1.5. Línea de Investigación Institucional / Facultad 7

CAPÍTULO II 8

MARCO REFERENCIAL 8

2.1 Marco Teórico: 8

2.1.1 Antecedentes 8

2.1.2. El Teletrabajo en Ecuador: Contexto y Evolución 10

2.1.3. Desafíos del Teletrabajo en el Derecho Laboral 12
2.1.4. El Fenómeno de la "Uberización" del Teletrabajo 16
2.1.5. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en el contexto ecuatoriano 20
2.1.6. Control y fiscalización del teletrabajo en Ecuador 26
2.2. Marco Legal: 29
2.2.1. Constitución del Ecuador 29
2.2.2. Código del Trabajo 29
2.2.3. Decreto Ejecutivo No. 1296 30
2.2.4. Ley Orgánica de Defensa de la Dignidad del Trabajador 30
2.2.5. Ley de Regulación de la Economía Digital 30
2.2.6. Resolución de la Superintendencia de Trabajo 31
CAPÍTULO III 32
MARCO METODOLÓGICO 32
3.1 Enfoque de la investigación 32
3.2 Alcance 33
3.3 Técnicas e instrumentos: 34
3.4. Población y muestra: 35
CAPÍTULO IV 38
PROPUESTA 38
4.1 Presentación Y Análisis De Resultados 38
4.1.1. Resultados De Las Encuestas 38
4.1.2. Resultados de las entrevistas 47
4.2. Propuesta De Reforma Al Marco Normativo Del Teletrabajo En Ecuador Para Garantizar Condiciones Laborales Equitativas Y Seguras 68
4.2.1 Tema 68
4.2.2. Objetivo 68

4.2.3. Descripción 69
4.2.4. Impacto 72
4.2.5. Plan de implementación 73
CONCLUSIONES 77
RECOMENDACIONES 79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 38

Figura 2 39

Figura 3 40

Figura 4 41

Figura 5 42

Figura 6 43

Figura 7 44

Figura 8 45

Figura 9 46

Figura 10..... 47

Figura 11..... 70

Figura 12..... 74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1..... 72

RESUMEN

Para el 2020 el teletrabajo ya se implementaba como opción a ciertos puestos de trabajo, en Ecuador esta modalidad creció de forma imprevista durante la crisis sanitaria pues, la situación del país obligo a los empleadores y empleados a tomar esta modalidad, con el fin de no tener pérdidas durante el tiempo de confinamiento. De esta forma las cifras crecieron a más del medio millón de personas adaptándose al teletrabajo, y aunque se pintaba como una modalidad idónea para muchas personas, empezó a descender el 2023, esto por la falta de claridad en temas contractuales, y los vacíos legales que se hallaban respecto a esta modalidad.

De la recolección de datos, se obtuvieron resultados pocos favorables para la implementación del teletrabajo en la empresa en la que laboran, esto tanto de parte de empleadores como empleados, pues los últimos recalcan la falta de los equipos necesarios para adoptar esta modalidad e incluso la disminución de interacción personal con demás trabajadores, mientras que de parte de empleadores se considera como dificultad el hecho de medir la productividad de sus colaboradores incluso el llevar un registro de las horarios que cumplen sus trabajadores.

La regularización del teletrabajo que se ha implementado hasta la actualidad, sigue siendo insuficiente para los grupos de personas que usan esta modalidad de trabajo, pues no termina por garantizar la igualdad de condiciones con quienes ejercen su trabajo de forma presencial. Por esto, el fin del presente trabajo de titulación es que se mejoren las leyes dentro de la normativa que rige esta modalidad de trabajo, con el fin de que cumpla con los requisitos necesarios para conseguir igualdad entre los trabajadores.

Palabras Claves: Derecho Laboral, Derecho al trabajo, Normas de trabajo, trabajo**.**

ABSTRACT

By 2020, teleworking was already being implemented as an option for certain jobs. In Ecuador, this modality grew unexpectedly during the health crisis, as the situation in the country forced employers and employees to adopt this modality in order to avoid losses during the lockdown. As a result, the number of people adapting to teleworking grew to more than half a million, and although it was seen as an ideal option for many people, it began to decline in 2023 due to a lack of clarity on contractual issues and legal loopholes regarding this modality.

The data collection yielded unfavorable results for the implementation of teleworking in the companies where they work, both from employers and employees. Employees emphasized the lack of necessary equipment to adopt this modality and even the decrease in personal interaction with other workers, while employers considered it difficult to measure the productivity of their employees and even to keep track of their working hours.

The regulation of teleworking that has been implemented to date remains insufficient for the groups of people who use this form of work, as it does not guarantee equal conditions with those who work in person. For this reason, the aim of this thesis is to improve the laws within the regulations governing this form of work, so that it meets the necessary requirements to achieve equality among workers.

KEYWORDS: Labor Law, Right to Work, Labor Standards, Work.

INTRODUCCIÓN

La irrupción del teletrabajo como modalidad emergente de realización de labores, ha transformado para siempre las dinámicas laborales en Ecuador, especialmente a partir de la pandemia, la cual obligó a una rápida y, en muchos casos, improvisada implementación de esquemas remotos sin una preparación normativa, tecnológica y organizativa adecuada.

Este cambio repentino, debido a la urgencia de las circunstancias, denoto no simplemente vacíos legales en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano, sino también carencias en infraestructura, capacitación y mecanismos de control, lo que ha derivado en desafíos significativos tanto para empleadores como para trabajadores que debieron adaptarse a nuevas formas de organización, supervisión y evaluación del desempeño.

Este trabajo engloba todo lo relacionado con el teletrabajo y hasta qué punto es respaldado y garantizado por las leyes actuales para su correcto funcionamiento sin perjudicar a ninguna parte. El presente analiza un poco más allá el teletrabajo estudiando su alcance y el impacto que este tiene sobre una sociedad en donde los trabajos formales y de oficina son cada vez más escasos a pesar de la preparación que tengan los potenciales postulantes, además del impacto cada vez mayor de este tipo de labores en una sociedad que camina hacia la digitalización, a pesar de no encontrarse del todo preparada.

El teletrabajo si se lo sabe encaminar, brinda una nueva oportunidad de empleo digno a una nación en donde las cifras de empleo informal y la escasez de trabajo para los jóvenes, presentan cifras realmente elevadas, entre los beneficiados con esta nueva modalidad, constan personas que históricamente han sido marginados por la sociedad como son las madres solteras, personas con discapacidad e inclusive personas que habitan en zonas rurales, siempre y cuando estas tengan disponibilidad de tiempo y un acceso adecuado a internet.

Por otro lado, debemos reconocer que, aunque el trabajo remoto representa un avance en la modernización de las relaciones laborales, también trae nuevos desafíos en términos de derechos de los trabajadores, equilibrio entre la vida profesional y personal, así como de seguridad de la información. En muchos casos, la ausencia de regulaciones adecuadas conduce a abusos, como jornadas de trabajo excesivamente largas, horas extras no reconocidas y la

dificultad de definir un espacio de trabajo dentro de casa. Estos factores indican que el trabajo remoto no es solo una cuestión técnica o logística, sino que también implica una reflexión jurídica y social profunda sobre cómo garantizar condiciones justas, equitativas y sostenibles en esta nueva realidad profesional.

En el contexto de Ecuador, el Ministerio de Trabajo ha establecido directrices y acuerdos ministeriales para regular esta forma de trabajo. Sin embargo, todavía existe una brecha en cuanto a la supervisión efectiva del cumplimiento de estas normas y el control de las condiciones laborales del personal a distancia. Esto resalta la necesidad de fortalecer la capacidad institucional y promover una cultura de cumplimiento que proteja los derechos laborales sin afectar la productividad o la innovación tecnológica.

De la misma manera, el teletrabajo está directamente relacionado con la brecha digital existente en el país, limitando las oportunidades de participar en este tipo de trabajo de manera equitativa. Muchas áreas remotas y grupos desfavorecidos a menudo no cuentan con la infraestructura tecnológica necesaria para participar plenamente en el mercado laboral digital. Por lo tanto, el gobierno ecuatoriano debería promover políticas que garanticen el acceso universal a Internet, cursos de formación en competencias digitales y espacios de trabajo adecuados en casa. Solo de esta manera el teletrabajo puede convertirse en una herramienta para promover la inclusión social y económica, en lugar de una nueva fuente de desigualdad.

En última instancia, el trabajo a distancia no debería considerarse únicamente como una medida temporal ante la pandemia, sino como una oportunidad para replantear el modelo laboral en Ecuador, haciéndolo más flexible, moderno y humano. La legislación debe desarrollarse al mismo ritmo que la tecnología y las necesidades sociales, para garantizar que todas las personas disfruten de derechos laborales dignos y equitativos sin importar el lugar donde trabajen. El desafío consiste en cómo equilibrar la eficiencia empresarial mientras se protegen plenamente los derechos de los empleados, asegurando a través del marco legal el bienestar, la justicia y la sostenibilidad de este nuevo modelo de trabajo.

La presente se subdivide en 4 capítulos, el primero aborda el problema, objetivos, la justificación y demás puntos para crear la línea base de la investigación, el segundo capítulo se enfoca en los marcos conceptual, contextual y legal, dejando para el capítulo tres la

metodología a ser aplicada, el cuarto capítulo por su parte se centra en los resultados y la propuesta de investigación.

El presente busca analizar las principales leyes que respaldan y garantizan el teletrabajo, así como brindar posibles soluciones para su regulación, después de un análisis de los principales aspectos de este y su situación actual en el país.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Tema

El teletrabajo y su regulación en el derecho laboral ecuatoriano

1.1. Planteamiento del Problema

A nivel mundial, el teletrabajo se ha convertido en una modalidad de trabajo en expansión en los últimos años. Según Tamez et al. (2022), inicialmente el avance se debió a los adelantos tecnológicos, pero se potenció significativamente a raíz de la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19.

En Ecuador, esta modalidad se implantó de forma rápida sin una preparación normativa previa, lo que evidenció vacíos legales y problemas para su efectividad dentro del derecho del trabajo vigente (Iturralde & Duque, 2021). Aún persisten inconsistencias sistémicas y operativas que afectan tanto a empleadores como trabajadores. De acuerdo con Nieves et al. (2022):

> En el segundo trimestre de 2020 más de 530.000 ecuatorianos se encontraban en una modalidad de teletrabajo, lo que marcó un crecimiento exponencial en relación a los menos de 10.000 que se registraban antes de la pandemia. No obstante, esta cifra se ha visto reducida a por debajo de los 100.000 para finales de 2023, esto es, por falta de incentivos, problemas de control y cuestiones contractuales. (p. 24)

Para (Roma, et al., 2023), esta caída evidencia la fragilidad institucional presente en el diseño de políticas sostenibles orientadas al teletrabajo, lo que genera incertidumbre sobre su sostenibilidad a mediano y largo plazo. El teletrabajo, en teoría, es un rompimiento con el modo tradicional de trabajo por la oficina, resultando en nuevos desafíos jurídicos como el

seguimiento de horario laboral, descanso de manera digital (desconexión), salud ocupacional, equidad en pago, relación contractual y otros.

La ausencia de políticas laborales adecuadas puede exponer a los trabajadores a la obligación de prolongar su jornada sin remuneración, dificultades relacionadas con el uso de recursos tecnológicos de propiedad privada y situaciones de aislamiento en el entorno laboral (Nion & Fagundez, 2025).

Desde una perspectiva diferente, el empleador tiene diversos riesgos en la medida en que no hay claridad sobre la medición del desempeño y cumplimiento de funciones en modalidad remota. Valdez et al. (2025) explican el fenómeno:

> Este problema es más agudo en las áreas metropolitanas del país, como Quito, Guayaquil y Cuenca, ya que hay mayor empleo formal y acceso a herramientas tecnológicas modernas. Sin embargo, también hay una concentración de disputas laborales debido a la falta de regulación laboral específica para las condiciones de trabajo del teletrabajo. (p. 64)

En lo que respecta al desempleo juvenil, comparado con el empleo informal, Carrillo et al. (2025) nos explican:

> La situación ecuatoriana donde el desempleo juvenil y el empleo informal son más del 25% y 50% respectivamente, el teletrabajo podría servir como una opción viable que potencializa el acceso a un trabajo digno, especialmente para mujeres, personas con discapacidad y habitantes rurales. (pp. 12 - 17)

Así, hay una brecha para realizar un estudio que evalúe el fenómeno del teletrabajo en el contexto del Derecho Laboral de Ecuador - su estado actual, identificando las brechas existentes y proponiendo marcos regulatorios que garanticen la ejecución efectiva del teletrabajo. A través de este estudio, se demostrarán las consecuencias sociales y legales de la

falta de regulaciones sobre el teletrabajo, así como se fortalecerán las propuestas para la seguridad judicial, la protección de los derechos laborales y la promoción del empleo formal a través del teletrabajo. Así, es esencial resolver este problema para transformar el Derecho Laboral de Ecuador y adaptarlo a los nuevos paradigmas del siglo XXI.

El teletrabajo en el Ecuador se encuentra sobreestimado, lo cual refleja la falta de conocimiento e importancia que se le tiene, esto tiene como resultados perdidas tecnológicas a las organizaciones que recurren a nuevos mecanismos de trabajo en los diferentes ámbitos, para la innovación y adaptabilidad de pandemias, protestas sociales, desastres, entre otros.

1.2. Formulación del Problema

¿En qué medida la actual regulación del teletrabajo en el derecho laboral ecuatoriano garantiza condiciones laborales justas, seguras y equitativas para los trabajadores, y responde eficazmente a las nuevas dinámicas del empleo a distancia en el país?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar la regulación del teletrabajo en el derecho laboral ecuatoriano para evaluar si certifica condiciones de trabajo equitativas, seguras y justas.

1.3.2. Objetivos específicos

- Revisar el sustento teórico y normativo que fundamenta el teletrabajo, así como el estado del arte en el contexto nacional e internacional.

- Diagnosticar la situación actual del teletrabajo, identificando las principales falencias normativas y prácticas en su aplicación.

- Plantear lineamientos jurídicos que permitan fortalecer la regulación del teletrabajo en el derecho laboral ecuatoriano, asegurando la protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad jurídica para los empleadores.

1.4. Idea a Defender

La regulación vigente del teletrabajo en el ordenamiento jurídico laboral del Ecuador no permite en la práctica asegurar condiciones de equidad y seguridad del trabajo, porque al no existir normas que sean claras y precisas sobre el trabajo a distancia se producen inseguridad jurídica y vulneración.

1.5. Línea de Investigación Institucional / Facultad.

Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico:

2.1.1 Antecedentes

Coba et al. (2025) en su investigación denominada la vulneración del derecho a la permanencia laboral, manifiesta:

> Los autores indican que si bien es cierto existen vacíos legales en la implementación de esta modalidad, estos no son los únicos, también constan los problemas de conexión, los contratos que se terminan unilateralmente y excesiva carga laboral. De igual forma, la informalidad, junto con la poca supervisión gubernamental, han llevado a una disminución en la calidad del trabajo. Los autores resaltan la importancia de optimizar las regulaciones en correspondencia con las relaciones formales y la creación de empleo formal, junto con la modernización de la legislación destinada a garantizar la protección de los trabajadores mientras trabajan de forma remota. (pp. 28 - 37)

A su vez, Velásquez (2021) en su trabajo sobre uberización ante el Derecho Laboral indica:

> Se acentúa que la adopción del teletrabajo, ha resultado en una nueva forma de empleo que es en gran medida explotadora por naturaleza y no respeta completamente los derechos fundamentales de los trabajadores. El autor sostiene que la "uberización" se define por la ausencia de relaciones verticales con intermediarios, junto con el uso de aplicaciones de marca para permitir interacciones directas entre usuarios y proveedores de servicios, lo que conlleva el riesgo de sostener un trabajo precarizado. De igual manera la escasez de disposiciones específicas para regular el teletrabajo,

como en la ley ecuatoriana, deja a los teletrabajadores fuera del paraguas protector del derecho laboral. (pp. 968 - 984)

Así mismo, García et al. (2021) en su investigación sobre Teletrabajo en COVID- 19, sostiene:

> Se realiza una investigación descriptiva que define los principales problemas, como la falta de infraestructura tecnológica, el estrés laboral, y la conciliación de la vida laboral con otros ámbitos de la vida. También, se identifican diversos beneficios tales como el ahorro de tiempo y costo en transporte, y la flexibilidad en el horario. Los resultados demuestran que, a pesar de los problemas existentes, es más probable que en el futuro el teletrabajo se valore como una forma de empleo sustentable en el país. (pp. 15)

Para Efraín Muy (2021), en su trabajo denominado "Los vacíos lícitos de los riesgos profesionales del teletrabajo en Ecuador", manifiesta que:

> Existen lagunas en la legislación ecuatoriana respecto a los marcos legales de los riesgos laborales asociados con el teletrabajo. El objetivo de esta investigación es determinar los desafíos legales más relevantes en relación con los trabajadores remotos. Se autodescribe como realizada a través de un enfoque de revisión de literatura centrado en las políticas relevantes y sus lagunas. Los hallazgos indican que existen problemas sin resolver en relación con los riesgos laborales en las relaciones de empleo de teletrabajo, a pesar de las regulaciones existentes. El informe afirma que hay una necesidad urgente de reformar de manera integral las políticas que acomoden a los trabajadores remotos. (pp. 24 - 66)

Ahora bien, Páez et al. (2020) en su investigación titulada "El teletrabajo en el DM de Quito", indica que:

> Es fundamental estudiar la regulación y las particularidades del teletrabajo en Quito. Usaron un método cualitativo llevando entrevistas tanto a empleados como a

> empleadores con el propósito de descubrir los impactos legales y prácticos del trabajo a distancia. Los hallazgos sugieren que, pese a la escasa legislación, las organizaciones han adoptado el trabajo remoto de manera más o menos efectiva. Alcanzan la conclusión de que hay un vacío regulatorio que necesita atención si se desea maximizar sus ventajas y prevenir potenciales excesos en materia de condiciones laborales. (p. 7)

2.1.2. El Teletrabajo en Ecuador: Contexto y Evolución

2.1.2.1. Impacto de la pandemia de COVID-19 en la adopción del teletrabajo en Ecuador. Para muchas naciones e incluso Ecuador, la pandemia de COVID-19 sirvió como un momento crucial con respecto a la adopción del teletrabajo. Durante los confinamientos, las restricciones de movilidad junto con las medidas de distanciamiento social necesitaron un cambio operativo rápido dentro de las empresas que les permitió seguir funcionando; esto aumentó la automatización junto con la adopción del teletrabajo. Diversas instituciones nacionales, han adoptado esta modalidad para poder seguir trabajando sin inconvenientes.

De acuerdo con Solís et al. (2021):

> Las diferencias tecnológicas y la señal de internet en ciertas partes del país, ocasiono que, a pesar de continuar con las labores, estas no se realizaron de manera óptima, ya que esto dependió mucho del lugar y su conexión. La ausencia de marcos existentes en relación con las relaciones laborales y la influencia de la tecnología creó un desafío adicional para numerosas empresas y empleados que intentaban adaptarse a nuevos marcos de gestión debido a la pandemia. (pp. 307 - 338)

Antes de la crisis sanitaria, el teletrabajo era una rareza y carecía de marcos legales, dejando a los empleados vulnerables sin legislación protectora. De acuerdo con Barrionuevo (2021), la Ley de Teletrabajo implementada en 2020 avanzó hacia el reconocimiento de tales prácticas, sin embargo, su aplicación se ha visto obstaculizada debido a limitaciones de recursos y resistencia de algunas instituciones.

El teletrabajo ha impactado de diversas formas; si bien ha permitido la continuidad de las labores desde el hogar, también ha difuminado la línea entre el trabajo y la vida personal, aumentando los niveles de estrés en una sociedad que dispone de cada vez menos tiempo de descanso. Morales y Pérez (2020) señalan que, en el caso de Ecuador, el teletrabajo se percibe como una herramienta innovadora y poderosa que configura el futuro del empleo; sin embargo, es necesario contar con normas legales adecuadas que regulen su implementación y políticas públicas que garanticen su aplicación equitativa.

2.1.2.2. Factores que han impulsado el teletrabajo: avances tecnológicos y cambios en la cultura organizacional. El teletrabajo ha experimentado un crecimiento notable en las últimas décadas, impulsado principalmente por los avances tecnológicos. Mendoza (2025) señala que la rápida evolución de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como el acceso a internet de alta velocidad, plataformas de videoconferencia y herramientas de colaboración en línea, han permitido a las empresas implementar modelos de trabajo remoto de manera muy efectiva. Tales innovaciones tecnológicas han permitido comunicaciones en tiempo real, intercambio de documentos y gestión de proyectos, lo que permite el funcionamiento remoto de una organización sin comprometer la productividad y la calidad de los resultados del trabajo.

Para Digón et al. (2020), diversas instituciones han dirigido sus esfuerzos a procurar el bienestar del empleado. Este cambio cultural ha llevado a un aumento de la confianza en un marco de empleados más descentralizado e independiente y ha fomentado un cambio de la supervisión y el enfoque en la presencia a un enfoque en los resultados.

La integración del teletrabajo también ha sido favorecida por el cambio en las expectativas y valores de los trabajadores, quienes demandan cada vez más opciones que les permitan gestionar mejor su tiempo y reducir los desplazamientos diarios. Para Franco & Uribe (2022), las empresas han adaptado sus estrategias para satisfacer esas demandas, reconociendo que la flexibilidad en el lugar de trabajo no solo contribuye a la satisfacción y bienestar de los empleados, sino que también puede incrementar la productividad y reducir costos operativos.

La inclusión del teletrabajo como parte de la cultura organizacional ha ayudado a crear un ambiente de trabajo más inclusivo, accesible y diverso.

2.1.2.3. Evolución del teletrabajo en Ecuador: De la emergencia sanitaria a una opción laboral sostenible. En Ecuador, la evolución del teletrabajo ha sido el resultado de la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19, que obligó a la mayoría de empresas y organizaciones a cambiar a diferentes modalidades de trabajo. Jácome et al. (2021), señala que en los primeros meses de la crisis, el teletrabajo surgió como una respuesta emergente, principalmente en aquellos sectores que podían sostener una semblanza de operación sin poner en peligro la salud de su personal. La insuficiente infraestructura tecnológica y la resistencia cultural surgieron como algunos de los desafíos más significativos tanto para empleadores como para empleados durante el proceso de adaptación.

La adopción del teletrabajo se fue consolidando a medida que la crisis sanitaria se extendía, particularmente en la educación, los servicios y las telecomunicaciones. Como mencionan Bermúdez & Pangol (2021):

> Las empresas, en su mayoría, empezaron a reconocer los beneficios que ofrecía esta modalidad, tales como la reducción de costos operativos, la mejora en la productividad y la flexibilidad laboral. Esto establecería que el teletrabajo no sería visto solo como una medida temporal, sino que se convertiría en una posibilidad a mediano y largo plazo en el desarrollo laboral en Ecuador. (p. 42)

Esta modalidad no ha sido implementada debido a que el país se encontraba preparado para asumirla o que las condiciones técnicas, legales y tecnológicas la respaldaban sino, más bien, esto se dio por la emergencia sanitaria que se suscitó a nivel global y todos incluido Ecuador tuvieron que afrontarlo con lo que contaban en ese momento, aunque a pesar de sus inicios se espera que el teletrabajo se pueda ir adaptando a las condiciones de la sociedad ecuatoriana y a las necesidades de las empresas.

2.1.3. Desafíos del Teletrabajo en el Derecho Laboral

2.1.3.1. Inseguridad jurídica y vulneración de derechos laborales en el teletrabajo.

La escasez de políticas públicas efectivas para salvaguardar a los trabajadores remotos se ha convertido en un tema de preocupación en los últimos años, especialmente considerando el rápido crecimiento del teletrabajo provocado por la pandemia de COVID-19. En la opinión de González y Quitusaca (2023):

> Aunque el trabajo remoto ha demostrado ser una opción viable para numerosas empresas y empleados, las políticas públicas actuales no responden de manera eficiente a estas nuevas condiciones laborales. En muchos países, las leyes laborales fueron elaboradas en épocas en que la asistencia física era considerada estándar; por lo tanto, existe una brecha regulatoria adaptada para el teletrabajo y, como tal, los empleados quedan en situaciones vulnerables. (pp. 9 - 20)

Uno de los principales problemas surge de la falta de pautas claras que aseguren la protección de los derechos fundamentales de los teletrabajadores, como las horas de trabajo, el derecho a la desconexión, las regulaciones de privacidad de datos y la seguridad social. Sin un marco legal adecuado, los empleados pueden enfrentar largas horas sin la compensación adecuada o, en algunas situaciones, ser sometidos a trabajo forzado. Según Lam (2021), la ausencia de regulaciones específicas también significa que los empleadores no están obligados a cumplir con ningún estándar básico de ergonomía y condiciones de salud en el lugar de trabajo, como proporcionar el equipo de teletrabajo y las condiciones laborales adecuadas.

En tal sentido, se pueden identificar deficiencias en los mecanismos de control y supervigilancia sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores. La administración del trabajo no dispone de tecnologías eficaces que permitan realizar auditorías y supervisar áreas donde el trabajo se ejecute de forma remota. Esto resulta en un vacío que puede ser perjudicial por la falta de visibilidad, aumentando la posibilidad de explotación por parte del empleador y complicando el cumplimiento de procesos para denunciar condiciones laborales injustas o riesgosas.

2.1.3.2. La falta de políticas públicas efectivas para proteger a los teletrabajadores. La ausencia de políticas públicas sólidas que salvaguarden a quienes trabajan desde casa es un reto cada vez más visible, sobre todo desde que la pandemia obligó a millones a hacer de su salón una oficina. Esa rápida transición mostró las grietas en la legislación laboral, pues quienes ahora escriben correos, asisten a reuniones por videoconferencia o gestionan tareas desde su vivienda no gozan de las mismas garantías que tendrían en la sede de una empresa. De acuerdo con Coba et al. (2025), mientras las normativas sigan mirando hacia un modelo de trabajo presencial, estos teletrabajadores permanecerán expuestos a prácticas abusivas que pueden erosionar su salud física, su estado emocional y, en última instancia, su estabilidad económica.

La carencia de reglas precisas sobre el teletrabajo ha permitido, en muchos casos, que las empresas eviten ofrecer beneficios que sí reciben quienes trabajan en la oficina. Esto incluye el derecho a desconectar, el suministro de equipos y herramientas imprescindibles, y la compensación por gastos originados al laborar desde casa. Por otra parte, Garicano & Amiño (2021) señalan que la ausencia de normativas que protejan la salud ocupacional en este modelo expone a los teletrabajadores a riesgos, ya que, con frecuencia, deben lidiar con mobiliario inadecuado y con la sobrecarga laboral que les roba tiempo para descansar.

En diversas naciones su normativa hace poca o nula mención a dicha modalidad, dejando sin sustento legal a muchos colaboradores que se desempeñan de esta forma. Es decir que las personas que laboran bajo esta forma no disfrutan ni de vacaciones, ni horas extras, perjudicando su bienestar y reduciendo sus beneficios.

Un nivel efectivo de protección para quienes teletrabajan solo se alcanza cuando los gobiernos diseñan y aplican normas que equiparan la calidad de sus condiciones laborales a la de quienes están presentes en un centro físico. Para Expósito (2021), dichas normas deben regular el horario, garantizar el derecho a la desconexión, salvaguardar los datos personales, proveer herramientas tecnológicas adecuadas y establecer protocolos de seguridad que resguarden tanto la salud física como la mental del personal remoto.

Solo mediante una regulación clara y bien diseñada será posible convertir los avances tecnológicos en una oportunidad para mejorar la calidad de vida, en lugar de permitir que se traduzcan en explotación.

2.1.3.3. Dificultades en la implementación de medidas de control y seguimiento del teletrabajo en el ámbito laboral. Las medidas de monitoreo y control en torno al teletrabajo se han convertido en una exigencia ineludible ante la expansión de esta modalidad en los entornos profesionales contemporáneos. Aunque el trabajo remoto ofrece beneficios tangibles tanto a empleados como a empleadores, simultáneamente genera interrogantes sobre supervisión, niveles de productividad y la protección de datos sensibles. En palabras de Morales & Pérez (2020):

> A medida que las organizaciones incorporan esta práctica, se hace evidente que deben articular políticas equilibradas que aseguren el cumplimiento de obligaciones contractuales, defiendan los derechos laborales y, al mismo tiempo, respeten la privacidad de las personas y los estándares de condiciones de trabajo dignas para todos. (pp. 53 - 70)

Además, dado que las fronteras entre trabajo y vida personal suelen difuminarse en este modo de trabajo, esa supervisión debe ser flexible y actualizarse continuamente en función de cada situación.

La supervisión del trabajo a distancia necesita incluir medidas firmes que protejan los datos personales y cualquier información sensible que manejen los teletrabajadores. Cualquier tecnología de monitoreo que se implemente, por lo tanto, debe ir acompañada de políticas de privacidad que resguarden tanto el interés de la empresa como el de la persona que trabaja desde casa.

Para León & Gómez (2022), el uso de software de control solo será aceptable si se realiza dentro de un marco ético y con el consentimiento informado de los empleados, de modo que no se vulneren su privacidad ni su vida personal. Además, la organización está en la

obligación de ofrecer dispositivos seguros y una infraestructura que mantenga el teletrabajo libre de amenazas cibernéticas, lo cual sólo se puede lograr si el personal recibe formación continua en seguridad informática.

El seguimiento del teletrabajo necesita incluir mecanismos de retroalimentación continua entre empleador y empleado. No basta con instalar un control unidireccional; hay que estimular una conversación abierta que identifique problemas a medida que aparecen y que permita resolverlos sin demora. Según Carvajal (2021):

> Esa conversación debe recoger tanto los obstáculos que surgen como las iniciativas que apoyan a los teletrabajadores, de modo que se prioricen entornos laborales donde convivan flexibilidad, productividad y salud mental. La información recolectada ha de centrarse en el bienestar y el rendimiento real, en lugar de limitarse a cifras u objetivos alcanzados. (pp. 114 - 125)

Cada vez hay más pruebas de que el trabajo a distancia, con su flexibilidad, puede ser ventajoso tanto para los empleados como para los empleadores y, por extensión, para toda la sociedad. Sin embargo, un creciente cuerpo de investigación también revela problemas serios en torno a la privacidad y a las condiciones laborales, problemas que surgen principalmente cuando la supervisión de quienes trabajan desde casa es excesiva o mal diseñada.

Es urgente, por tanto, que los organismos laborales garanticen que cualquier mecanismo de control que implemente una empresa respete principios básicos de derechos humanos: derecho a desconectarse, a mantener cierta privacidad anónima y a no ser discriminado, junto a otros derechos que aquí no se citan. Solo una norma sólida que equilibre las demandas y los derechos de quienes trabajan a distancia con las necesidades legítimas del empleador hará posible una convivencia justa y duradera.

2.1.4. El Fenómeno de la "Uberización" del Teletrabajo

2.1.4.1. Definición y características de la "uberización" en el teletrabajo ecuatoriano. En Ecuador, se busca implementar la idea de uberización es decir contar con la fuerza laboral de trabajadores independientes por horas, que no gocen de los beneficios de estar sindicalizados ni asegurados. Para (Velásquez, 2021), en Ecuador esta dinámica aparece en sitios que ofrecen trabajos temporales o por encargo, dejando a las personas con vínculos inestables y sin las seguridades que brindan los beneficios laborales tradicionales.

Una de las características más visibles de la uberización en el teletrabajo ecuatoriano es la promesa de horarios flexibles. Los empleados pueden elegir cuándo y cómo cumplen sus tareas, ganando así cierta autonomía sobre su tiempo diario. Ese beneficio, sin embargo, llega de la mano de una inquietante inseguridad laboral: la ausencia de contratos formales que aseguren estabilidad, acceso a seguros sociales o prestaciones económicas.

Según Mingijon (2022), en la práctica, muchos teletrabajadores se encuentran sin derechos básicos, como vacaciones pagadas, licencias por enfermedad o un sueldo fijo, lo que revela una de las críticas más incisivas a la uberización: la precarización del empleo.

Por lo general las carencias en la modalidad freelance, se dan por que estos empleados no tienen un jefe a quien dirigir sus pedidos de mejoras en el trato laboral, ya que estos dependen en gran medida de plataformas laborales y laboran es bajo pedido de actividades y cumplimiento de metas, mas no cumplen una jornada completa y deben ademas aceptar las condiciones y tarifas que imponen dichas plataformas, sin posibilidad de negociar, simplemente deben aceptar lo que esta les impone si desean ser partícipes de su base de datos y poder llevar el sustento a sus hogares, sino lo hacen simplemente quedan fuera y deberán buscar otras opciones o alternativas.

Al no contar con un trabajo estable, los trabajadores deben acogerse a esta modalidad en donde el pago por tarea o proyecto es común, pero si no haces lo suficiente el ingreso económico que lleva a su hogar será reflejado de esa manera es decir deben esforzarse en realizar diversas actividades para alcanzar una meta que les permita cubrir sus necesidades básicas diarias, eso sí sin gozar de los beneficios sociales.

2.1.4.2. Consecuencias sociales y laborales de la "uberización" en el empleo remoto. Aunque surgió por el modelo de negocios de Uber, ahora se observa también en empleos que se realizan desde casa, modificando la manera en que se estructuran esas relaciones. A juicio de Salazar (2021):

> Las repercusiones sociales más visibles de esta tendencia son la creciente precariedad, pues muchos trabajadores quedan sin cobertura médica, ahorros para la jubilación o días de descanso, y esa falta de protecciones los hace más vulnerables a pérdidas de ingresos y cambios bruscos en la demanda. (pp. 2 - 23)

Además, la uberización tiende a profundizar la desigualdad social, ya que impone un sistema laboral cuyas oportunidades dependen casi exclusivamente de la oferta y la demanda del momento, y no de criterios estables o garantías previas. Si bien este enfoque ha eliminado muchas barreras de entrada para quienes carecen de títulos académicos o experiencia formal, también ha generado un clima extremadamente competitivo en el que cada trabajador se ve obligado a aceptar tarifas más bajas para conseguir algún contrato, lo que a su vez limita su posibilidad de mejorar su calidad de vida

La uberización se caracteriza por introducir una aparente flexibilidad al trabajo remoto, dándole a los individuos, la posibilidad de decidir cuándo y dónde laborar (Radetich, 2023). Sin embargo, esa misma flexibilidad puede volverse una trampa, pues varios empleados terminan alargando sus jornadas sin poder separar claramente la oficina del hogar. La falta de normas laborales específicas para estos modelos emergentes deja a muchos aún más desprotegidos, recibiendo ingresos irregulares y quedando sin los beneficios que tradicionalmente amparan los puestos formales.

Desde la apariencia laboral, la uberización ha promovido la flexibilidad en el trabajo remoto. Pero debido a la carestía de la vida, esto no siempre es bueno debido que deben estar en diversos empleos para poder alcanzar una cantidad monetaria que les permita cubrir sus

necesidades más básicas, teniendo que laborar en horarios extendidos y empezar su jornada laboral temprano.

2.1.4.3. El impacto de la "uberización" en la estabilidad laboral y en la precarización del empleo. La "uberización" del trabajo, impulsada por plataformas digitales que permiten a las personas ofrecer sus servicios de forma independiente, ha cambiado de manera importante el mercado laboral global. Esta dinámica ha sido especialmente visible en la precarización del empleo, pues las condiciones de quienes se suman a estas redes resultan cada vez más inestables y expuestas a riesgos. Para Pereira (2025), en lugar de contar con un vínculo formal y duradero, muchos ahora funcionan bajo el modelo de trabajo por encargo, careciendo de las protecciones habituales: contratos a largo plazo, salarios fijos y beneficios como vacaciones, jubilación o cobertura médica".

En palabras de Santamaría (2018):

> Desde una perspectiva social, uno de los efectos más visibles de la llamada uberización es el aumento de la desigualdad en el mercado del trabajo. Muchas personas que operan a través de estas plataformas son presentadas como "independientes", pero en la práctica se ven obligadas a aceptar ganancias mínimas, a lidiar con una competencia feroz y a hacerlo casi sin la red de protección que tendrían en un empleo clásico. (p. 65)

Este sistema ha ampliado la distancia entre quienes cuentan con contratos sólidos, prestaciones de salud y vacaciones pagadas, y quienes dependen de aplicaciones móviles para salir adelante. Al no establecerse un salario mínimo garantizado ni una tabla clara de tarifas, cada trabajador termina jefatura de su propio precio y, sin querer, termina compitiendo con sus propios colegas; el resultado suele ser una caída en los honorarios y una creciente inestabilidad financiera.

A pesar de que las compañías publicitan al teletrabajo como flexibilidad laboral, muchas personas por ganar al menos lo básico para pasar el día, deben trabajar entre 10 y 12 horas en lo que ellos denominan jornada extendida de labores. Por si fuera poco, el vacío de

una relación laboral formal les priva de garantías básicas: carecen de estabilidad continua, y si sufren un accidente o simplemente dejan de recibir solicitudes, no cuentan con indemnizaciones que los protejan.

Para Vejar (2020), la precariedad laboral se manifiesta claramente en la vida cotidiana de quienes operan a través de plataformas digitales, pues carecen de las coberturas sociales que en empleo convencional se asumen como mínimas. La nulidad de un marco normativo ha dejado a muchos empleados expuestos a los abusos laborales de ciertas compañías que practican la explotación, pero de manera casi imperceptible debido a que es el empleado que voluntariamente se ofrece a seguir realizando más actividades, debido a que no le alcanza con lo que gana normalmente, viendo perjudicada su estabilidad laboral y bienestar.

Desde una orientación jurídica, el fenómeno de la uberización ha puesto verdaderos desafíos al momento de querer regular esa actividad. Al considerarse autónomos y no empleados las plataformas que les permiten desempeñar sus funciones, no cumplen con diversos beneficios sociales Dando espacio a un vacío normativo que deja a estos individuos sin protección frente a despidos improcedentes y carentes de prestaciones por enfermedad.

La llamada uberización está reformulando la idea misma de estabilidad laboral, porque hace borrosos los contornos entre trabajar por cuenta propia y hacerlo como asalariado. Para algunos, ese modelo trae más flexibilidad y un sentido renovado de autonomía; sin embargo, muchos acaban lidiando con un futuro profesional incierto y precario. El refugio que daban los empleos convencionales ha sido sustituido por la inestabilidad de las plataformas digitales, donde el trabajo aparece de manera esporádica, los ingresos jamás se aseguran y los que prestan el servicio dependen de factores externos como la demanda en tiempo real y la competencia interna. Esa dinámica ha alimentado una creciente precarización del empleo, con efectos negativos tanto para los trabajadores individuales como para la sociedad en su conjunto.

2.1.5. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en el contexto ecuatoriano

2.1.5.1. Desafíos tecnológicos y de infraestructura en Ecuador para la implementación del teletrabajo. En Ecuador, la implementación enfrenta una serie de

desafíos que deben abordarse para garantizar el éxito a largo plazo. En palabras de Guerrero & Pérez (2025):

> Uno de los problemas más pertinentes es la limitada conectividad a internet en diversas regiones del país, incluso en áreas rurales o periféricas. Si bien ha habido esfuerzos por mejorar la infraestructura digital en ciudades principales como Quito y Guayaquil, muchas áreas aún carecen de acceso a internet de alta velocidad, lo que obstaculiza la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera eficiente. (pp. 1935 - 1957)

Además, la conexión intermitente o inestable representa un desafío significativo a la productividad y eficiencia de los trabajadores en casa. Esto se complica en la modalidad de teletrabajo en tiempo real, donde se requieren constantes videoconferencias, colaboraciones a través de la web o el uso de herramientas de gestión. La escasa inversión en la modernización y ampliación de la infraestructura digital de Ecuador limita el aprovechamiento del teletrabajo.

Los dispositivos tecnológicos disponibles son otro desequilibrio. Un empleado que trabaja desde casa en Ecuador, principalmente en el sector informal y pequeñas empresas, puede no poseer dispositivos adecuados para realizar su trabajo de manera eficiente. De acuerdo con Morales & Pérez (2020), si bien hay dispositivos funcionales disponibles en el mercado, su calidad y confiabilidad a menudo son deficientes, lo que compromete la productividad del trabajador.

Al mismo tiempo, los gastos en tecnología avanzada, incluidos computadoras, software de seguridad y herramientas de videoconferencia, así como el acceso a internet de banda ancha, los dispositivos computarizados de tecnología avanzada son inaccesibles para muchos hogares y negocios, especialmente aquellos en áreas rurales o regiones de bajos ingresos.

Diversos empleados, no conocen las herramientas digitales relevantes necesarias para trabajar de forma remota. Esta falta de información resulta en la necesidad de programas de reentrenamiento para que los trabajadores puedan satisfacer las demandas laborales en evolución y hacer buen uso de las tecnologías y plataformas disponibles. La ausencia de

programas de capacitación accesibles adecuados afecta la realización del teletrabajo tanto para los empleados como para los empleadores.

Otro factor a considerar es la ciberseguridad, especialmente con el aumento del trabajo remoto. La protección de la información personal, así como la seguridad de las plataformas digitales donde los teletrabajadores interactúan con sus empleadores, son cruciales para evitar hackeos y violaciones de privacidad. Según Bermúdez & Pangol (2021), en Ecuador, muchas empresas y trabajadores no tienen el conocimiento especializado ni los recursos para aplicar las medidas de seguridad adecuadas, como cortafuegos, software antivirus y protocolos de cifrado, lo que expone tanto a empleados como a empleadores a riesgos de ciberseguridad.

En este sentido, la carencia de políticas públicas definidas y una regulación apropiada en lo que respecta al teletrabajo potencia los problemas tecnológicos y de infraestructura. El teletrabajo, reconocido, aunque de manera incompleta por la Ley Orgánica de Trabajo, deja todavía sin respuesta la promoción de la infraestructura tecnológica que apoye su desarrollo. Resulta prioritario que el Coordinador incentive a la mejora de la infraestructura digital, a la capacitación tecnológica de la población y al respaldo a las pequeñas y medianas empresas para su adaptación al teletrabajo. Solo así el Ecuador y los ecuatorianos podrán maximizar sus beneficios.

2.1.5.2. Oportunidades de inclusión laboral y mayor acceso a empleos para sectores vulnerables. La implementación del teletrabajo en Ecuador presenta oportunidades notables para la inclusión de grupos vulnerables en la fuerza laboral, lo que representa una ventaja clave en relación con el cambio de arreglos laborales tradicionales a modernos. Desde el punto de vista de Imacaña & Villacrés (2022), el teletrabajo permite a personas de diferentes partes del país acceder a empleos que de otro modo serían inaccesibles debido a limitaciones geográficas o económicas. Específicamente, las personas que viven en áreas rurales o en pequeñas localidades remotas ahora pueden unirse al mercado laboral sin tener que viajar largas distancias, lo que, junto con la reducción de los costos de transporte, mejora enormemente su calidad de vida.

Por lo que respecta a las personas que padecen alguna discapacidad, este enfoque brinda numerosas ventajas a su sector en particular. Mediante el teletrabajo, estas personas pueden gestionarse a sus propias exigencias y por lo tanto trabajar desde su hogar. Esta modalidad de trabajo quita muchas de las barreras físicas que enfrentan los trabajadores con discapacidad. No solo su transporte a una oficina, sino también la adaptación de los espacios laborales es un problema que no existiría en el teletrabajo. De igual forma, el teletrabajo fomenta la no discriminación de personas con discapacidad, pues les permite competir en igualdad de condiciones sin estar limitados por la infraestructura de los empleadores.

Esta modalidad ofrece una oportunidad para las féminas especialmente aquellas en situaciones vulnerables, debido a que les permite generar recursos sin salir de sus hogares ni descuidar sus labores en el mismo y a pesar de que sus ingresos no son significativos, les representa una ayuda que les permite aportar a la economía familiar.

La expansión del teletrabajo también beneficiará a los jóvenes de comunidades marginadas. Los jóvenes de sectores vulnerables a menudo enfrentan barreras para el empleo formal debido a la falta de experiencia u oportunidades limitadas en su región. A juicio de Espinoza & Gallegos (2018), el teletrabajo abre la posibilidad de adquirir empleos que, en la mayoría de los casos, requieren habilidades digitales, permitiéndoles así obtener competencias laborales relevantes que pueden ser útiles para sus futuras carreras profesionales. A través del trabajo remoto, los jóvenes pueden aumentar el número de ofertas de trabajo disponibles para ellos con empresas nacionales e internacionales, mejorando así sus posibilidades de empleo e integración en el mercado laboral.

Con relación a los grupos indígenas y las comunidades afroecuatorianas, el teletrabajo elimina las barreras históricas de discriminación y exclusión laboral. Por lo general, estas comunidades no tienen acceso a un empleo formal debido a su escasa educación, a su ubicación geográfica, o a estigmas raciales y culturales. Mediante el teletrabajo, personas de estos grupos pueden acceder a trabajos más acordes a sus condiciones y habilidades, lo cual no únicamente les permite obtener ingresos, sino también participar en la economía digital. Dicha participación no solo mejora su bienestar económico, también refuerza su autoestima y les permite ejercer un mayor impacto en el desarrollo del país.

El trabajo remoto tiene un impacto positivo en la inclusión de los adultos mayores en el mercado laboral. En muchas ocasiones, los adultos mayores son excluidos de trabajos tradicionales debido a la discriminación por edad o la percepción de que su rendimiento es inferior. No obstante, el trabajo remoto puede proporcionar una opción plausible, ya que permite a los adultos mayores seguir trabajando desde casa, ajustándose a sus demandas físicas y horarios. Además, el trabajo remoto ayuda a garantizar que los adultos mayores participen en el mercado laboral y, en consecuencia, les ofrece la oportunidad de valorar su experiencia y conocimiento, lo que enriquece la fuerza laboral con su visión y sabiduría.

Por último, el trabajo remoto constituye una herramienta poderosa para integrar a las personas desplazadas por conflictos, violencia o desastres naturales que enfrentan exclusión laboral. En palabras de Carvajal (2021):

> En el caso de Ecuador, la situación de los migrantes y personas desplazadas internamente puede abordarse mediante el trabajo remoto, que le proporciona acceso al empleo independientemente de su ubicación física y permite ganar un ingreso mientras se adaptan a su nueva realidad. De esta manera, el trabajo remoto ayuda en la integración social y económica de los desplazados al proporcionarles la posibilidad de ejercer independencia económica y estabilidad durante un tiempo de mayor vulnerabilidad. (p. 120)

2.1.5.3. Impacto del teletrabajo en el desarrollo económico y la productividad del país. El impacto del teletrabajo ha sido consistente en todo el mundo, y Ecuador no es la excepción. A juicio de Sánchez y Montenegro (2019):

> En lugar de incurrir en los gastos asociados con el mantenimiento de una gran oficina, las empresas ahora pueden reorientar esos recursos hacia áreas más beneficiosas, como la tecnología o el desarrollo de nuevos productos y servicios. Junto con el ahorro en costos operativos, otro resultado de estos gastos, particularmente el aumento de la

competencia en el mercado local y la inversión extranjera, también puede ser positivo para la economía. (pp. 91 - 107)

Desde una perspectiva macroeconómica, el teletrabajo contribuye al desarrollo económico de manera indirecta a través de la creación de nuevas oportunidades de empleo. A través del trabajo remoto, las empresas pueden acceder a un grupo de talento más amplio y diverso sin restricciones geográficas. Esto también crea oportunidades laborales para las personas que viven en áreas rurales o regiones con menor desarrollo económico, ayudando así a cerrar la brecha urbano-rural. En Ecuador, este fenómeno podría ayudar a descentralizar la actividad económica y promover el desarrollo económico en provincias menos desarrolladas.

El trabajo remoto mejora aún más la productividad de los empleados. Como han demostrado numerosos estudios, permitir a los empleados auto programarse y trabajar desde sus propios lugares preferidos puede aumentar la productividad individual. En Ecuador, donde el transporte urbano puede ser un obstáculo para la productividad debido al tiempo que se pasa en los desplazamientos, el teletrabajo elimina esta desventaja. Para Lalama et al. (2023), este cambio permite a los empleados dedicar más tiempo a sus tareas laborales mientras, en muchos casos, experimentan una reducción del estrés, lo que mejora la productividad.

El incremento del teletrabajo también puede ayudar a la constitución de un ecosistema laboral más innovador. Generalmente, las empresas que tienen teletrabajo como modalidad se ven obligadas a utilizar nuevas tecnologías, así como a modernizar la digitalización de sus procesos internos; ello las motiva a ser más innovadoras en su gestión o en su oferta de productos. La digitalización y la adopción de nuevas tecnologías fomentadas por el teletrabajo hacen que haya un incremento en la competitividad empresarial y una mayor capacidad para enfrentar desafíos globales. Según este autor, en el caso de Ecuador, este cambio hacia una transformación digital podría ser fundamental para la diversificación de la economía y el fortalecimiento del comercio electrónico, los servicios digitales y la tecnología (Lalama et al., 2023).

Reducir la necesidad de viajar disminuye naturalmente la huella de carbono asociada con el transporte, lo que es beneficioso para la sostenibilidad ambiental. Además, el trabajo remoto ayuda en la desconcentración de la población de las principales áreas metropolitanas, lo que puede aliviar las cargas de los servicios urbanos y reducir la presión sobre la infraestructura, incluidos los sistemas de transporte público. Tal cambio podría llevar a mejorar las condiciones de vida tanto en entornos urbanos como rurales al aliviar la congestión y fomentar una expansión urbana más equilibrada.

El teletrabajo puede servir como una opción estratégicamente beneficiosa durante situaciones económicas adversas, como crisis financieras o emergencias sanitarias. La pandemia de COVID-19 expuso a muchas industrias a las amenazas económicas planteadas por choques exógenos que obligan a los trabajadores a quedarse en casa. El teletrabajo permitió una continuidad operativa significativa para muchas empresas en Ecuador durante la crisis, preservando empleos y evitando la estanqueidad económica. Esta forma de flexibilidad no solo es beneficiosa a corto plazo; también puede ayudar a fortalecer la resiliencia económica a largo plazo del país al hacer que sus empresas sean más adaptables a realidades cambiantes.

2.1.6. Control y fiscalización del teletrabajo en Ecuador

2.1.6.1. Mecanismos de fiscalización del teletrabajo: Regulación estatal y empresarial. La supervisión del teletrabajo es esencial para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el cumplimiento de las leyes que rigen las condiciones laborales. En Ecuador, el marco legal respecto al teletrabajo ha sido fundamental en la ordenación y regulación de esta forma de empleo, aunque aún existen lagunas en su implementación efectiva. La regulación gubernamental a través de la Ley Orgánica de Trabajo y el Decreto Ejecutivo No 1296 describe las condiciones bajo las cuales debe realizarse el teletrabajo, aunque la supervisión y el control de su implementación requieren un sistema de control eficiente y sólido para asegurar su efectividad en la práctica. De acuerdo con Adamani & Fernández (2024):

> Es responsabilidad del Estado ecuatoriano establecer mecanismos de supervisión que aseguren que tanto empleadores como empleados cumplan con las normas relacionadas con el teletrabajo. Dada su función como órgano del sistema de gobernanza de la fuerza laboral, la Secretaría Nacional del Trabajo debe asegurarse de que pueda supervisar el cumplimiento de las condiciones laborales para los teletrabajadores, incluyendo la provisión de equipos adecuados, la observancia del tiempo de trabajo requerido y la salud y seguridad ocupacional durante las horas laborales. En este sentido, debe haber sistemas de quejas accesibles donde los teletrabajadores puedan reportar cualquier violación sin temor a represalias. (p. 78)

Los mecanismos incluyen la supervisión por medio el uso de tecnologías que vigilen el desarrollo de las actividades, siempre que se respete la privacidad y el tiempo personal de los trabajadores. Las empresas deben asegurar el respeto a los derechos de los teletrabajadores en relación con el horario de trabajo, remuneración de sueldos, y el goce de beneficios sociales. También, hay que establecer políticas controladas sobre el horario de desconexión y de comunicación remota. Esto asegura que no haya situación que exponga al trabajador a sobrecarga o abuso laboral.

Un elemento crítico en la aplicación de las políticas de teletrabajo es salvaguardar la privacidad, confidencialidad e información sensible de los documentos de trabajo del empleado. Los empleadores deben proporcionar recursos tecnológicos adecuados para garantizar la realización segura de las tareas, incluidos conexiones de telecomunicaciones seguras, software antivirus y cortafuegos. En palabras de Barrionuevo (2021), la supervisión de estas condiciones laborales no debe invadir la privacidad del trabajador. Es muy importante que se establezcan límites claros respecto a la vigilancia de las actividades de los teletrabajadores para evitar infringir sus derechos y fomentar una cultura de sospecha.

Los mecanismos de supervisión deben responder a los cambios en la tecnología y la sociedad. Las prácticas sociales, junto con las regulaciones corporativas, deben mantenerse al día con las herramientas de tecnología digital que cambian rápidamente. El teletrabajo puede ser adoptado por una variedad de industrias bajo numerosas condiciones, por lo que requiere una supervisión más eficiente y efectiva apoyada en el uso de tecnologías digitales. También

es igualmente importante que haya cierta asociación entre el sector público y las empresas privadas, no solo para que los mecanismos de supervisión funcionen, sino también para que se impongan de manera justa que cultive un ambiente de trabajo favorable para los empleados remotos.

2.1.6.2. Problemas y limitaciones en la supervisión del teletrabajo desde el Estado. Aunque hay algunos cambios legales positivos, como el Decreto Ejecutivo 1296 que autorizó el teletrabajo, no existe un sistema de monitoreo suficiente en el entorno ecuatoriano para las condiciones adecuadas de los teletrabajadores. La limitada accesibilidad a tecnología avanzada, sumada a la insuficiente capacitación en las agencias del sector público, resulta en una supervisión insuficiente de las condiciones de trabajo remoto. A criterio de Iturralde & Duque (2021):

> Otro desafío es la resistencia cultural y organizativa tanto en las instituciones públicas como en las organizaciones privadas, lo que dificulta la implementación de políticas efectivas de supervisión. En muchos casos, hay un malentendido fundamental sobre lo que implica el trabajo remoto tanto del lado del empleador como del empleado, lo que alimenta aún más la apatía hacia el cumplimiento de la ley. (p. 14)

Además, hay una confusión de algunos empleadores para acatar las disposiciones legales de manera reacia debido al esfuerzo que debe hacerse para integrar nuevos procedimientos de trabajo y supervisión, lo que significa que el estado no puede garantizar el cumplimiento de la ley de manera efectiva.

La distribución geográfica de los teletrabajadores en Ecuador dificulta la supervisión de la práctica del teletrabajo. Los lugares de trabajo remotos y rurales a menudo no ofrecen conectividad a internet adecuada e infraestructura tecnológica, lo que hace imposible supervisar el teletrabajo. Lam (2021) señala que, dada la infraestructura actual disponible para el Estado, es difícil llegar a estas áreas remotas y realizar las inspecciones necesarias para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

Además, el trabajo remoto, por su naturaleza, dificulta más la supervisión del rendimiento de la jornada laboral, creando preguntas sobre la fiabilidad de los métodos de control tradicionales. En contraste con el empleo en persona, donde la supervisión es mucho más simple, el trabajo remoto requiere que el empleador desarrolle nuevos métodos de supervisión que equilibren el respeto por la privacidad del trabajador y la adaptación a las tecnologías modernas. Las herramientas de supervisión digital, como el software de monitoreo de empleados, ofrecen una posibilidad de ayudar en esta área; sin embargo, su uso debe estar regulado por normativas específicas destinadas a prevenir la proliferación de un control indebido y la invasión del espacio personal de los empleados.

2.2. Marco Legal:

La jurisprudencia ecuatoriana podría denominarse primeriza respecto al teletrabajo, puesto que esta surgió como una medida emergente y transitoria durante la pandemia. Aun así, el Tribunal Contencioso Administrativo ha fallado a favor con relación a temas de control de horarios y disponibilidad permanente del empleado, a pegándose a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, evitando abusos patronales.

2.2.1. Constitución del Ecuador

Artículo 33: Los empleados tienen derecho a una remuneración justa, de acuerdo a la labor desempeñada

Artículo 36: Gozan de un trato equitativo, sin ningún tipo de discriminación, teniendo todas las mismas oportunidades.

2.2.2. Código del Trabajo

Artículo 169: Regula las actividades desde casa, siempre y cuando la empresa haya implementado esa modalidad

Artículo 174: Exige requisitos innegociables a las empresas que pretendan llevar a efecto dicha actividad.

Artículo 175: Establece cuales son las condiciones que se deben dar para su implementación, incluyendo horarios y remuneraciones justas

2.2.3. Decreto Ejecutivo No. 1296

Artículo 1: Cubre los casos de teletrabajo durante circunstancias extraordinarias como la pandemia de COVID-19.

Artículo 5: Resguarda las obligaciones del empleador con respecto a la provisión de equipos y herramientas

Artículo 6: Reitera el derecho de los teletrabajadores a desconectarse digitalmente después del horario.

2.2.4. Ley Orgánica de Defensa de la Dignidad del Trabajador

Artículo 12: Ofrece fundamento para la igualdad en derechos y beneficios laborales tanto para los trabajadores en modo presencial como los teletrabajadores, asegurando no existir discrimen en beneficios, pago, y acceso a salud y servicios de seguridad social.

2.2.5. Ley de Regulación de la Economía Digital

Artículo 3: Señala que el teletrabajo es una modalidad legal, que debe contar con todos los beneficios

Artículo 10: Establece que las compañías deben capacitar adecuadamente a sus subordinados en esta modalidad

2.2.6. Resolución de la Superintendencia de Trabajo

Artículos 1 y 2: Instituyen la supervisión y ejecución de los contratos de teletrabajo.

2.2.7 Convenios de la OIT

Dentro del ámbito internacional, la OIT (Organización Internacional del Trabajo), por medio del convenio N° 177, regula que los Estados deben garantizar igualdad de condiciones tanto para quienes realizan trabajo a domicilio, como para quienes lo hacen de forma presencial. Este principio resulta aplicable al teletrabajo, pues comparte la lógica de subordinación económica, aunque se ejecute fuera del área laboral. En el Ecuador, la falta normativa clara y especifica, en donde se ajuste el estándar internacional evidencia la necesidad de incorporar tales principios a la legislación nacional.

En países vecinos como lo son, Colombia y Chile, el teletrabajo se rige por leyes claras y específicas, donde se abordan temas claves referentes al derecho de desconexión digital, la provisión de equipos, incluyendo lo derechos de maternidad. Ecuador, por el contrario, carece de estas normativas, y es por ello que se crea un vacío jurídico referente al teletrabajo en nuestro país.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

El teletrabajo y su regulación en la legislación laboral ecuatoriana se centrará principalmente en el examen del marco legal y las implicaciones regulatorias de la modalidad de trabajo telemático dentro del contexto laboral ecuatoriano. El teletrabajo, como una modalidad de trabajo flexible y moderna, se ha convertido en un tema destacado en los últimos años, y particularmente durante la pandemia de COVID-19. Este fenómeno ha transformado las relaciones laborales, y existe la necesidad de un examen exhaustivo dentro del marco legal ecuatoriano.

En primer lugar, el enfoque de la investigación será descriptivo y analítico, con el objetivo de demostrar hasta qué punto se ha regulado el teletrabajo en Ecuador, y analizar las leyes, políticas y cambios pertinentes promulgados para su incorporación al derecho laboral. Esta investigación se centrará en los temas controvertidos relacionados con la incorporación de trabajadores en este tipo de trabajo, los derechos y obligaciones de las partes en teletrabajo, y las condiciones laborales que garantizan la protección de los derechos fundamentales.

Desde una perspectiva crítica, se intentará explorar si la regulación vigente sobre teletrabajo en Ecuador da respuesta a las demandas que plantea el escenario laboral actual, así como el esfuerzo que se ha hecho en lograr una conciliación entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales. Para este propósito, se procederá a la lectura de la Ley Orgánica de Trabajo y a su aplicación a casos que involucren teletrabajo, así como a la crítica de la jurisprudencia que sobre el asunto existe.

Finalmente, el enfoque de la investigación tenderá también a ser propositivo, en la medida que se podrá identificar falencias de orden normativo o de orden regulatorio que en el teletrabajo en Ecuador persistan. Esto permitirá formular sugerencias que tiendan a mejorar la

legislación laboral en Ecuador en el sentido de procurar que tales normas respondan a un ambiente laboral que, a partir de los avances tecnológicos y las circunstancias sociales, resulten flexibles y seguros.

Este enfoque utilizará un abordaje integral que consiste en la revisión exhaustiva de las normas que rigen la materia, así como los relatos de los trabajadores y empresarios, los cuales serán recolectados a través de entrevistas, que se consideran fuentes primarias, y en el examen de casos sistemáticos que se consideran fuentes secundarias, con el propósito de elaborar una visión exhaustiva sobre la incidencia del teletrabajo en el Derecho Laboral ecuatoriano.

3.2 Alcance

La razón de tener un alcance exploratorio y descriptivo reside en la necesidad de construir un diagnóstico preliminar acerca de la situación de la regulación sobre el teletrabajo, donde se han identificado los espacios de regulación y las lagunas donde la norma no provee protección suficiente para los trabajadores en modalidad de teletrabajo. Este diagnóstico permitirá la creación de insumos relevantes para estudios sobre el teletrabajo y sus consecuencias socioeconómicas, ofreciendo a la legislación recomendaciones para su mejoramiento.

A nivel empresarial, el estudio incluirá componentes de análisis tanto cuantitativos como cualitativos. Se obtendrá información acerca del volumen de trabajadores que ejercen su función mediante teletrabajo, su perfil, junto a las leyes que los cubren y su ejecución, dada la legislación en cuestión. Se recogerán también las pruebas documentales y testimoniales de los trabajadores en teletrabajo y las empresas que los han acogido para conocer sus beneficios y costos, así como los efectos que los derechos laborales y el teletrabajo tienen en la economía del país.

El alcance exploratorio y descriptivo del estudio ofrece una comprensión inicial del teletrabajo dentro del contexto ecuatoriano y sienta las bases para investigaciones más

profundas que podrían evaluar el impacto social y económico del teletrabajo, proporcionando recomendaciones clave para la mejora de las políticas sociales y las regulaciones laborales.

3.3 Técnicas e instrumentos:

Para abordar de manera efectiva el análisis del teletrabajo y su regulación en el derecho laboral ecuatoriano, se emplearán diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos que permitan obtener una comprensión profunda del fenómeno desde diferentes perspectivas. A continuación, se describen las técnicas y los instrumentos que serán utilizados en esta investigación:

3.3.1. *Entrevistas Semiestructuradas*

Las entrevistas semiestructuradas se transforman en una herramienta eficaz para obtener información cualitativa a partir de un grupo específico en Ecuador que relaciona estudiantes que se encuentran en la realidad del teletrabajo, los empleadores de teletrabajo y servicios, abogados del Ministerio de Trabajo, funcionarios públicos, especialistas en derecho del trabajo. Este tipo de entrevistas brindan la posibilidad de profundizar en las narrativas, problemas y opiniones de los involucrados con relación al teletrabajo y su regulación a nivel de derechos laborales.

3.3.2. Encuestas Cuantitativas

La recolección de datos cuantitativos y estadísticos sobre el teletrabajo en Ecuador, su cobertura, y otras particularidades, se hará mediante encuestas. El cumplimiento de su objetivo se hará mediante encuestas en cuestionarios estructurados, donde se recopilará información relativa al volumen de teletrabajadores en diversas industrias, sus requisitos laborales, cumplimiento normativo, y su evaluación sobre el contexto regulatorio. En todas estas etapas se aplicará cuestionarios a una muestra representativa de teletrabajadores y sus empleadores con el fin de balancear datos objetivos con análisis cualitativos.

3.3.3. Análisis de Casos de Estudio

La metodología de análisis de casos de estudio se utilizará para investigar algunos casos concretos de empresas con teletrabajo en Ecuador. A partir del estudio en profundidad de empresas de diversos sectores, se podrán determinar las mejores prácticas a partir de laboratorios donde se enfrentan, las regulaciones en torno a la gestión del teletrabajo, problemas de teletrabajo y su impacto sobre los empleados. Esta metodología tendrá el valor agregado de permitir un análisis exhaustivo de casos y extraer conclusiones que puedan ser trasladables a otros escenarios.

3.4. Población y muestra:

3.4.1. Población

La población de este estudio está compuesta por trabajadores y empleadores que se encuentran bajo el régimen laboral ecuatoriano y que han implementado el teletrabajo en sus respectivas organizaciones, ya sea de forma parcial o total, según las disposiciones legales vigentes en el país. Esta población incluye a:

Trabajadores en modalidad de teletrabajo, independientemente de su sector (público o privado) o nivel jerárquico.

Empleadores o representantes de las organizaciones que han adoptado el teletrabajo en sus empresas.

Profesionales y expertos en derecho laboral ecuatoriano que hayan participado en la implementación o asesoría sobre teletrabajo.

3.4.2. Muestra

La muestra será seleccionada mediante un muestreo estratificado para garantizar una representación adecuada de diferentes sectores y características dentro de la población. Se considera lo siguiente para la selección de la muestra:

Tamaño de la muestra: Se calculará utilizando una fórmula de muestreo probabilístico, tomando en cuenta el tamaño de la población laboral en Ecuador que se encuentra trabajando bajo modalidad de teletrabajo, considerando tanto el sector público como privado.

Para calcular el tamaño de la muestra con base en la población laboral en Ecuador bajo modalidad de teletrabajo (en sectores público y privado), se utiliza una fórmula estándar de muestreo probabilístico para poblaciones finitas.

Fórmula del tamaño de la muestra para población finita

$$n = (Z^2 * p * q * N) / (e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q)$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población (total de teletrabajadores en Ecuador)

Z = valor Z para el nivel de confianza deseado (1.96 para 95%)

p = proporción esperada (usualmente 0.5 si se desconoce)

q = 1 - p

e = margen de error tolerado (0.05 para 5%)

Con los siguientes valores:

N = 120,000

Z = 1.96

p = 0.5

q = 0.5

e = 0.05

Sustituyendo en la fórmula:

$n = (1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 120000) / (0.05^2 * (120000 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)$

$n \approx 383$

3.4.2.1. Criterios de inclusión. Empleadores que han implementado formalmente el teletrabajo según la Ley Orgánica de Trabajo, Reconocimiento y Protección del Teletrabajo en Ecuador.

Trabajadores que hayan trabajado, al menos, tres meses consecutivos bajo modalidad de teletrabajo en el periodo comprendido entre 2020 y 2025.

Profesionales del derecho laboral especializados en teletrabajo.

3.4.2.2. Criterios de exclusión. Trabajadores que no han trabajado bajo modalidad de teletrabajo.

Empleadores que no han implementado ni regulado el teletrabajo en sus empresas.

CAPÍTULO IV

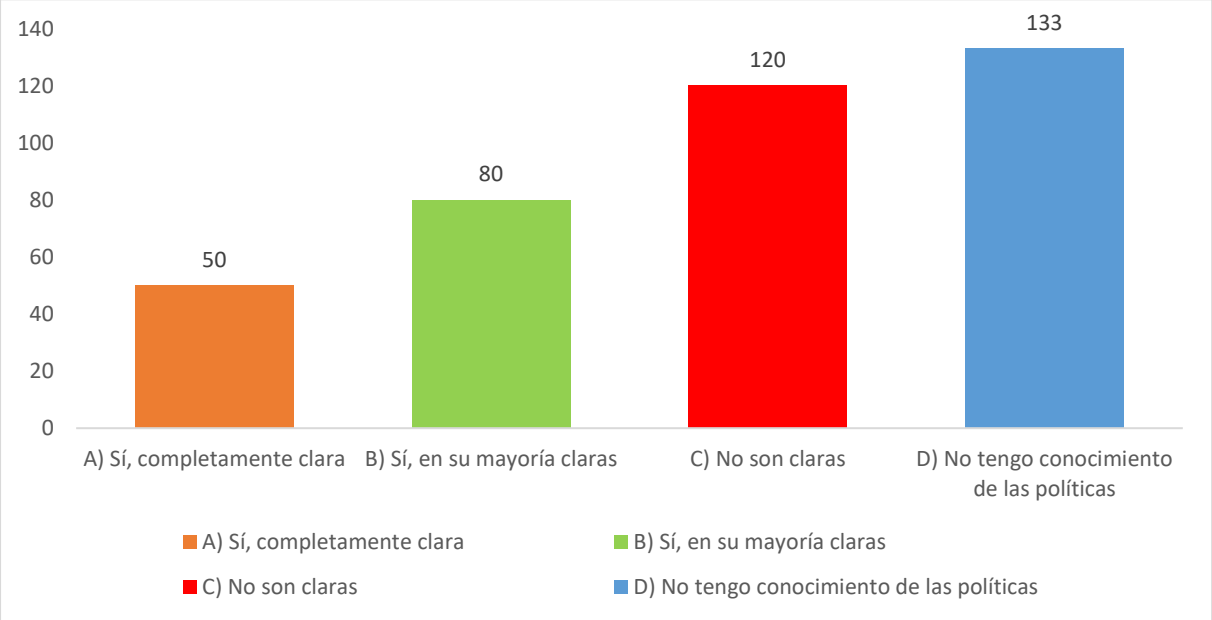
PROPUESTA

4.1 Presentación Y Análisis De Resultados

4.1.1. Resultados De Las Encuestas

Figura 1

Resultados de la encuesta sobre la claridad y comprensión de las políticas de teletrabajo**.**



Nota: Datos recolectados en la encuesta.

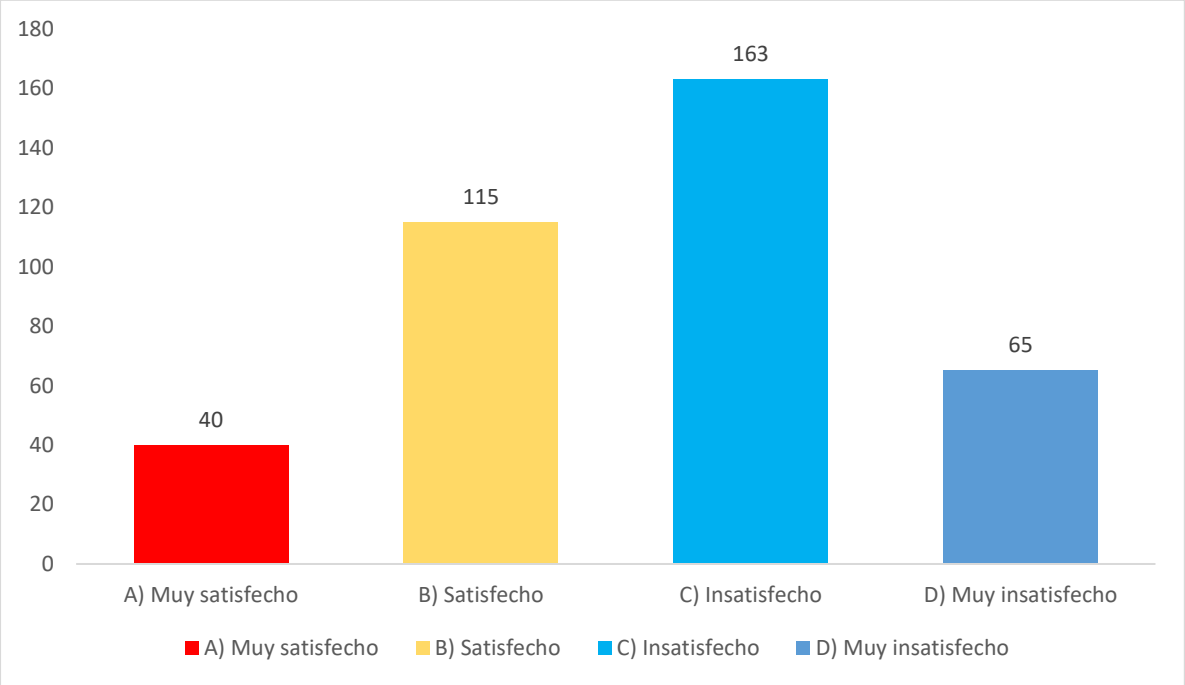
Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

Un porcentaje significativo de empleados (66.06%) siente que las políticas en su lugar de trabajo, no son del todo claras y aun causan confusión entre el personal. Señalando la falta

de comunicación efectiva y difusión de las políticas internas dentro de las empresas en relación al teletrabajo. Solo el 33.94% piensa que las políticas son claras o mayormente clara.

Figura 2

Resultados de la encuesta sobre la satisfacción de la implementación de las políticas de teletrabajo en la empresa



Nota: Datos recolectados en la encuesta.

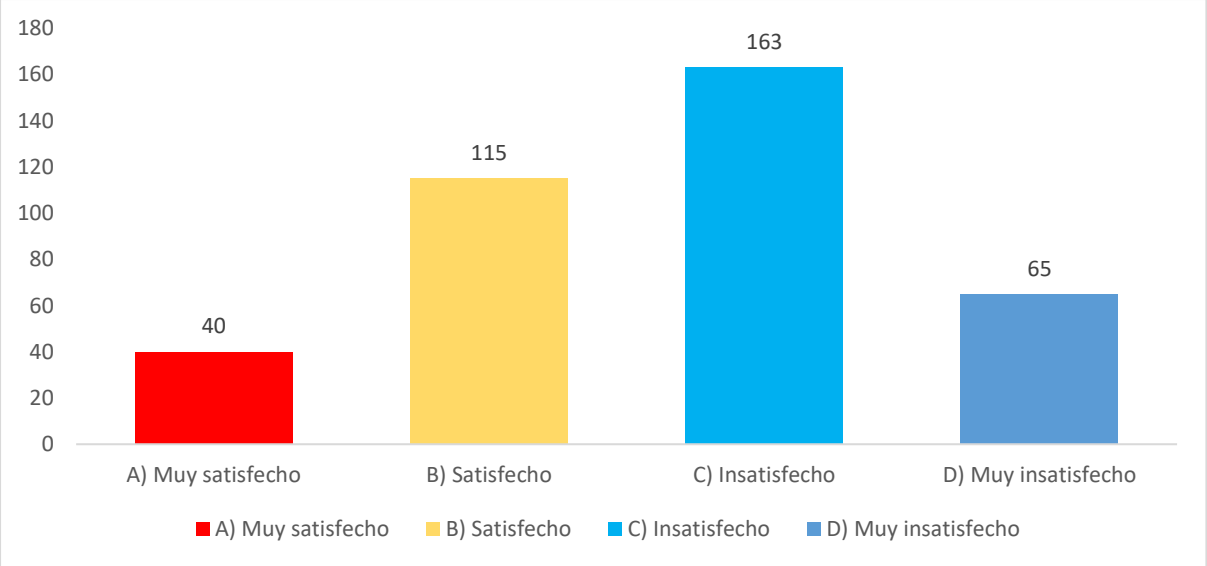
Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

Un porcentaje significativo de trabajadores (59.53%) está insatisfecho o muy insatisfecho con la implementación de políticas de teletrabajo en sus empresas. Esto representa un elevado nivel de preocupación respecto a la implementación real de las políticas, ya que la mayoría de los encuestados no está completamente satisfecha. Las empresas necesitan

examinar las políticas, concentrarse en las preocupaciones de los empleados y hacer ajustes, particularmente en lo que respecta al control del horario, la provisión de equipo adecuado para el teletrabajo y el cumplimiento de los derechos laborales.

Figura 3

Resultados de la encuesta sobre si las normativas de teletrabajo cubren adecuadamente los derechos laborales



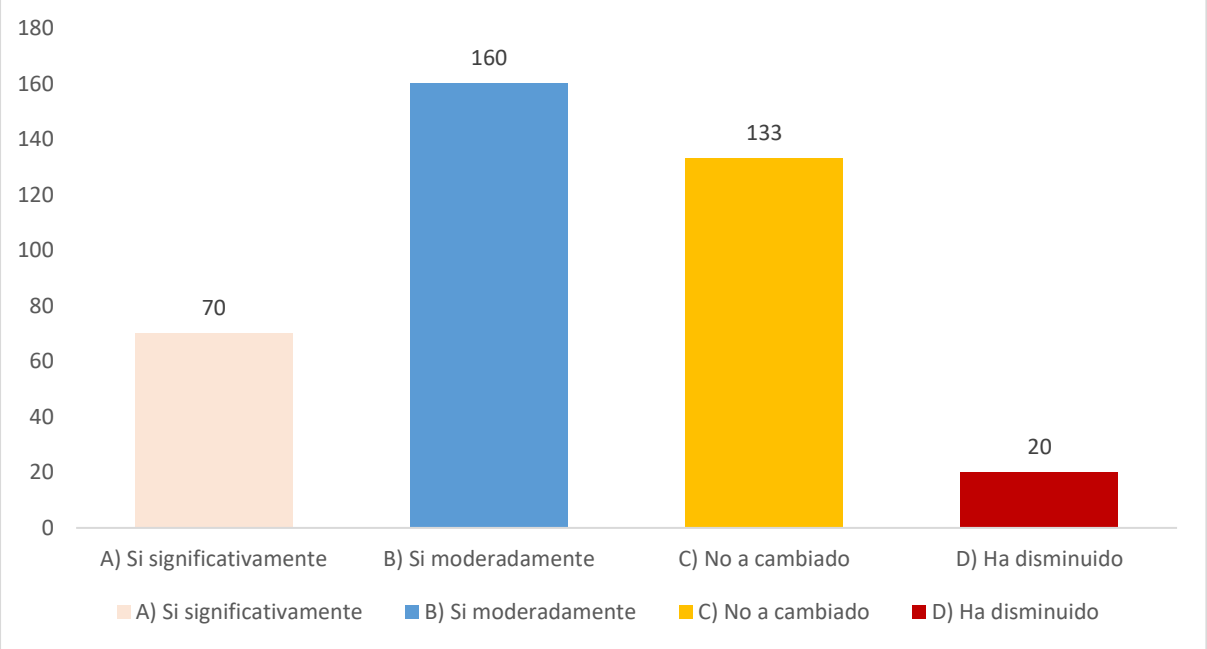
Nota: Datos recolectados en la encuesta.

Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

A pesar de que un notable 63.80% de los empleados informa que la productividad ha mejorado hasta cierto punto con el teletrabajo, más de un tercio (36.20%) indica que no ha habido una mejora notable. Esto indica que el teletrabajo, aunque beneficioso para algunos empleados, no es una solución única para todos.

Figura 4

Resultado de encuesta sobre la mejora de la productividad con el teletrabajo



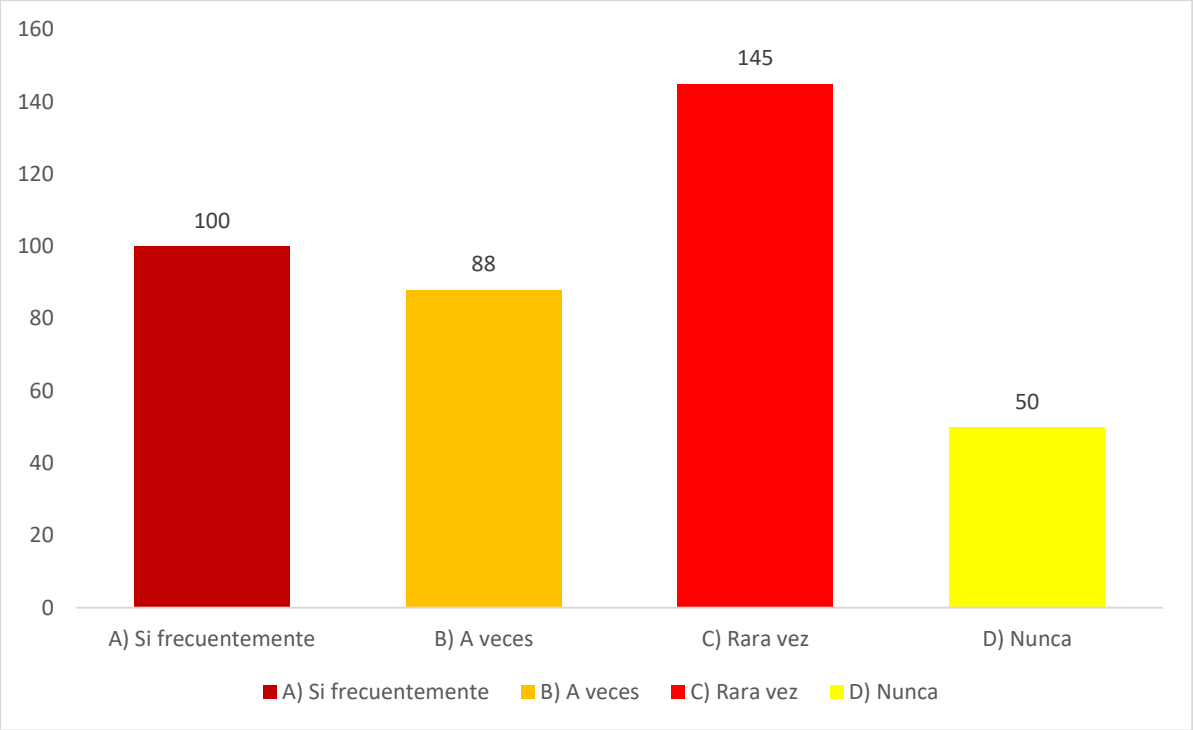
Nota: Datos recolectados en la encuesta.

Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

La gran mayoría de los trabajadores (71,62%) señala que el teletrabajo les ha facilitado en mayor medida o parcialmente equilibrar su vida laboral y personal. Esta es una de las mayores ventajas del teletrabajo: la facilidad de gestionar el tiempo. No obstante, el 28,38% restante todavía tiene problemas con este aspecto, lo que indica que la difuminación de los límites gruesos y delimitados entre el tiempo laboral y personal sigue siendo un reto considerable.

Figura 5

Resultados de encuesta sobre si ha experimentado dificultades para equilibrar su vida laboral y personal



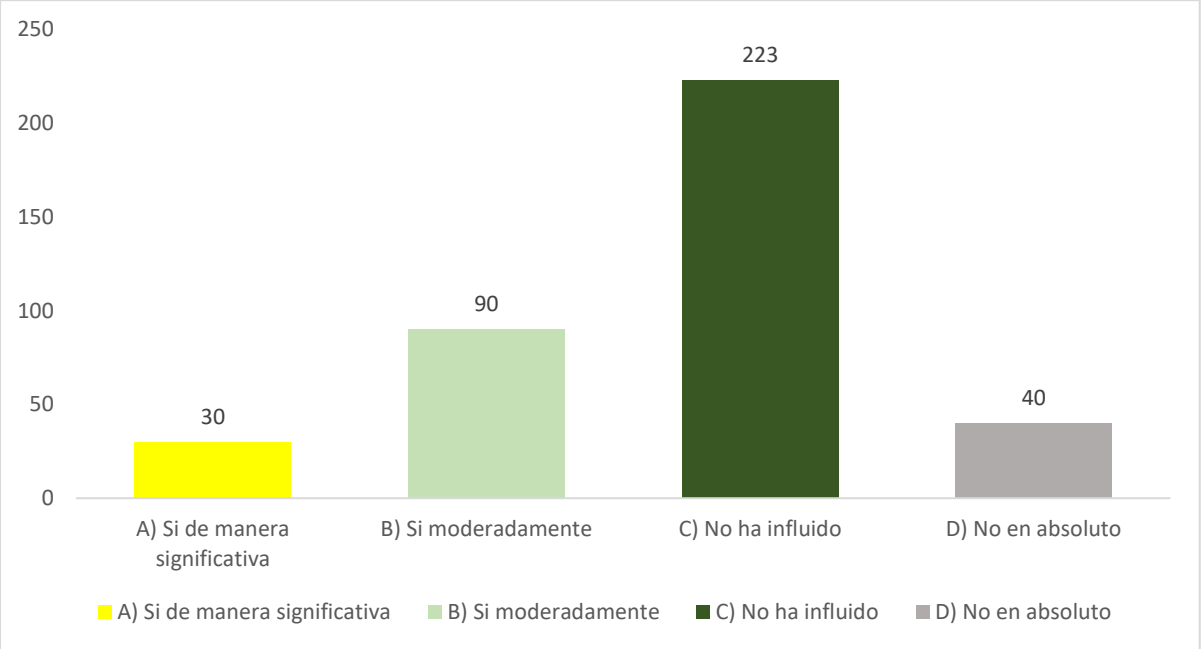
Nota: Datos recolectados en la encuesta.

Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

Una proporción significativa de empleados 83.33% ha experimentado alguna forma de estrés asociada al teletrabajo, ya sea frecuente u ocasional. A pesar de que el teletrabajo, brinda flexibilidad, también conlleva cargas adicionales como horarios extendidos, escasez de recursos.

Figura 6

Resultado de la encuesta sobre la experiencia que han tenido en cuanto a si las políticas de teletrabajo han contribuido a una mejora en su bienestar



Nota: Datos recolectados en la encuesta.

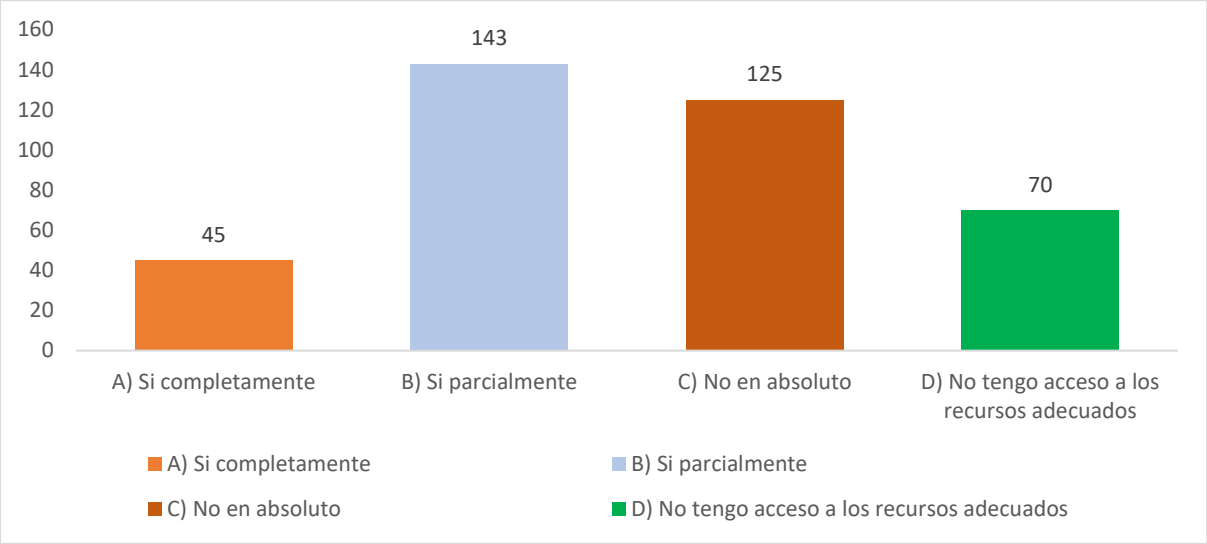
Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

.

Más de la mitad de los trabajadores afirman que el teletrabajo no ha impactado su salud física, lo que puede sugerir que muchos tienen las condiciones ergonómicas adecuadas en casa. Sin embargo, una proporción considerable (27.79%) asegura que el teletrabajo tiene un impacto negativo en su salud física y bienestar, muy probablemente debido a una mala ergonomía, como asientos inadecuados, espacio de trabajo insuficiente o un área de trabajo reducida. Las empresas necesitan brindar orientación sobre cómo mejorar el entorno de trabajo remoto para evitar problemas de salud crónicos.

Figura 7

Resultados de encuesta sobre si se considera que la empresa ofrece los recursos tecnológicos adecuados para llevar a cabo el teletrabajo de manera efectiva



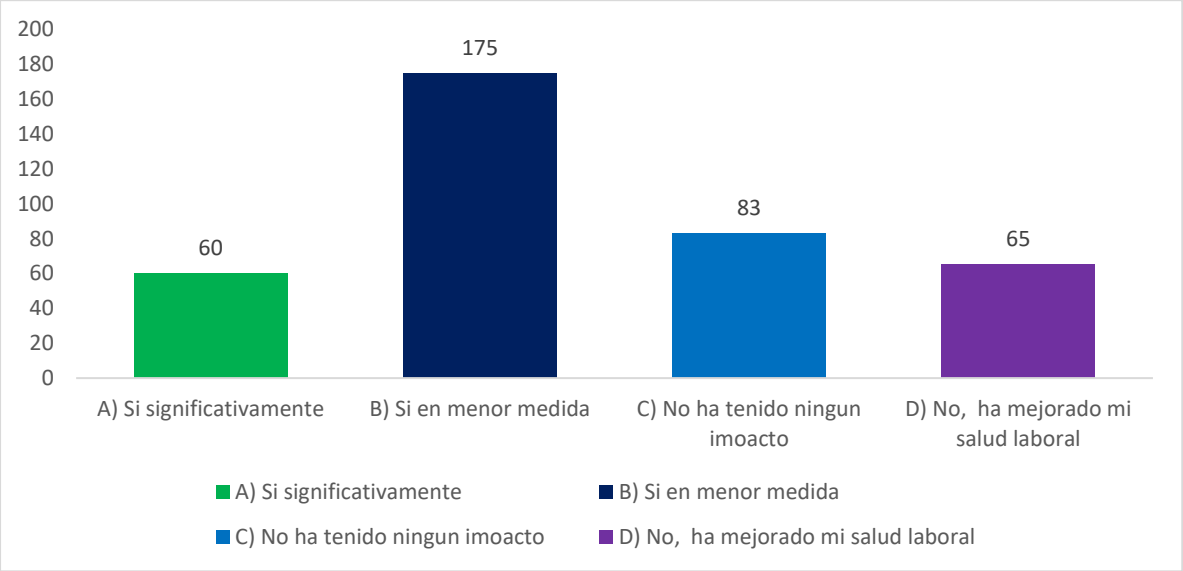
Nota: Datos recolectados en la encuesta.

Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

En un 37%, las personas opinan que las empresas cumplen parcialmente al momento de dotar equipamiento para realizar el teletrabajo, en muchos casos solo pagan el internet a utilizar y muy pocos proveen de laptops a sus colaboradores, para desempeñar dichas funciones, menos del 12% opina que la compañía si dota de los recursos suficientes y el 18%, señala que no cuenta con dichos recursos y se le complica realizar sus labores.

Figura 8

Resultado de la encuesta sobre si sienten que las políticas de teletrabajo han tenido un impacto negativo en su salud laboral (por ejemplo, aumento de estrés, fatiga, dolor físico)



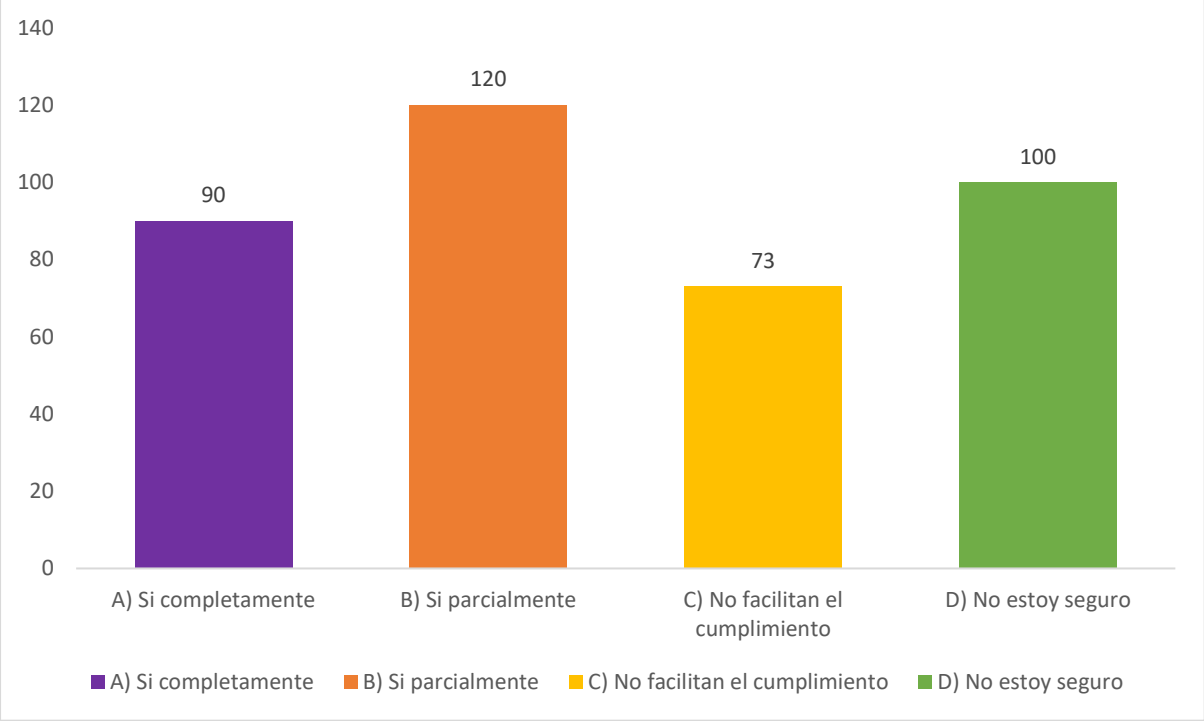
Nota: Datos recolectados en la encuesta.

Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

Un 42,10% de los empleados no concuerda con las condiciones laborales definidas para el teletrabajo, lo que demuestra que existe una insatisfacción colectiva respecto a las condiciones que imponen los empleadores. Existen varios puntos que causan descontento en los empleados, como es el caso de los horarios, escasez de beneficio o modalidad de pago, muchas veces con retrasos.

Figura 9

Resultados de encuestas sobre si las políticas de teletrabajo en su empresa facilitan el cumplimiento de los derechos laborales, como la jornada laboral y los descansos



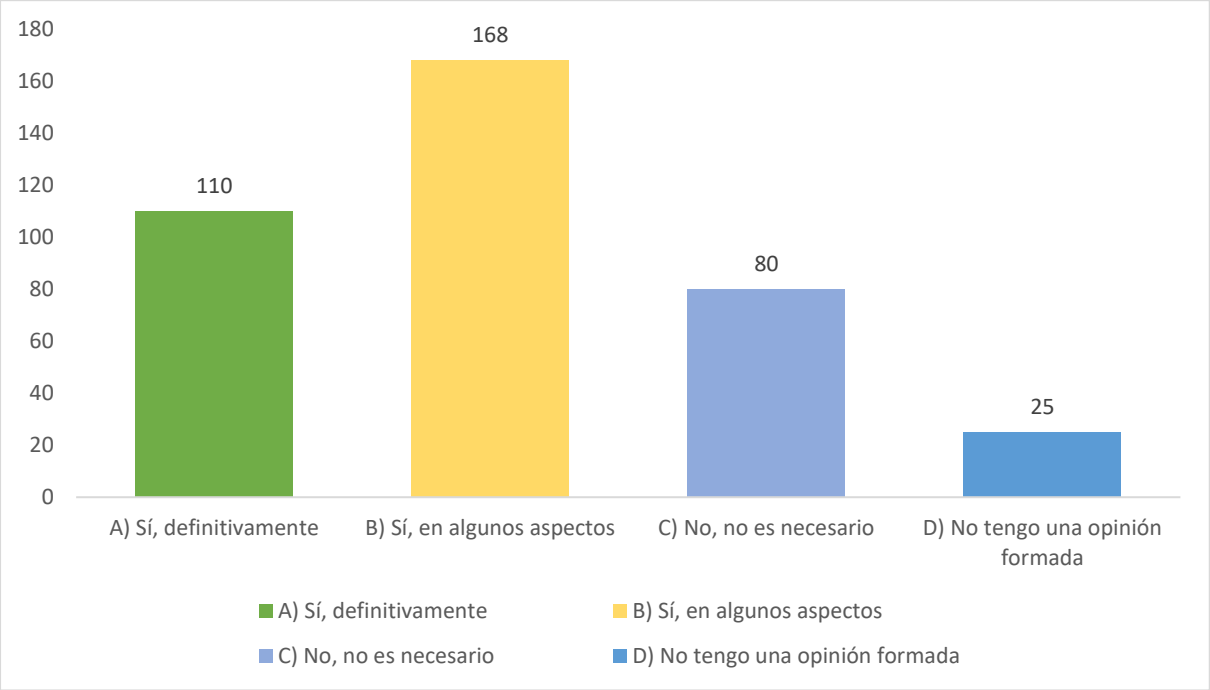
Nota: Datos recolectados en la encuesta.

Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

El 81.12% de los colaboradores reporta contar con problemas de conexión a internet. Este es un problema que dificulta el logro de la productividad en el teletrabajo. En el país la conexión a internet, no es la mejor en especial en comunidades rurales o de complicado acceso.

Figura 10

Resultados de la encuesta sobre si consideran que el teletrabajo debe ser regulado con políticas más específicas para garantizar mejores condiciones laborales



Nota: Datos recolectados en la encuesta.

Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

EL 65.33% de los empleados, piensa que el teletrabajo debe ser una opción permanente; debido a las ventajas que ofrece, como la flexibilidad y la disminución de gastos en transportes. No obstante, un 34.67% todavía se siente más cómodo con el trabajo en la oficina.

4.1.2. Resultados de las entrevistas

Entrevista 1 – Abg. Carolina Muñoz

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

Considero que la legislación vigente tiene un alcance limitado. Si bien reconoce el teletrabajo, no desarrolla con suficiente detalle aspectos como la desconexión digital o la compensación de gastos. Esto genera vacíos que se traducen en conflictos laborales.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

La falta de reglamentación específica sobre el horario, el derecho a la desconexión, y la obligación del empleador de proporcionar equipos y condiciones seguras. Tampoco hay claridad sobre la cobertura de riesgos laborales en el hogar.

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

Principalmente, la dificultad de fiscalizar el cumplimiento de la normativa y la ausencia de criterios uniformes para calcular compensaciones por uso de internet y energía. Además, hay desconocimiento tanto de empleadores como de trabajadores sobre sus obligaciones y derechos.

¿En su opinión, cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

Implementar un reglamento técnico específico, acompañado de campañas de capacitación para empleadores y trabajadores. También sería clave que el Ministerio de Trabajo cuente con herramientas digitales para fiscalizar esta modalidad.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

No del todo. La ausencia de límites claros en los horarios fomenta la sobrecarga laboral. Muchos teletrabajadores terminan conectados más allá de su jornada formal.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Establecer un artículo que regule el derecho a la desconexión digital, definir la obligatoriedad de provisión de equipos por parte del empleador y precisar las condiciones de salud y seguridad laboral en el hogar.

Entrevista 2 – Ing. Marco Antonio Viteri

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

La legislación es un punto de partida, pero no responde a las realidades operativas de las empresas. Las normas son generales y dejan mucho a la interpretación, lo que complica su aplicación uniforme.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

Falta un esquema de compensación estandarizado para los gastos de los trabajadores y un sistema claro para medir la productividad sin invadir su privacidad.

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

La dificultad para verificar las horas efectivamente trabajadas y la carencia de lineamientos sobre cómo auditar el cumplimiento de metas sin generar un ambiente de desconfianza.

En su opinión, ¿cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

Debería trabajar junto con gremios empresariales y sindicatos para crear una regulación que combine flexibilidad con garantías laborales.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

En muchos casos no, porque se confunden los límites entre tiempo laboral y personal, afectando la salud mental de los empleados.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Regular la cantidad máxima de horas conectadas, exigir pausas activas y establecer compensaciones obligatorias por gastos derivados del teletrabajo.

Entrevista 3 – Lic. Paola Fernanda Cedeño

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

Creo que la legislación es poco protectora. No contempla mis gastos adicionales y no obliga a mi empleador a darme equipo adecuado.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

No se regula bien la desconexión digital y no hay supervisión efectiva para verificar que las empresas cumplan.

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

He visto problemas con la falta de contratos claros para teletrabajo y con cambios unilaterales en las condiciones de trabajo.

En su opinión, ¿cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

El Estado debe crear un registro nacional de teletrabajadores y realizar inspecciones virtuales.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

No, porque terminamos trabajando más horas que en la oficina, sin pago extra.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Incluir un pago adicional por uso de luz e internet, y sanciones claras para empresas que excedan la jornada.

Entrevista 4 – Econ. Jorge Villacís

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

La ley actual es insuficiente para un contexto de digitalización acelerada.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

Vacíos en la fiscalización, en la cobertura de salud ocupacional y en la compensación por gastos.

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

Las empresas pequeñas no saben cómo formalizar el teletrabajo y eso genera informalidad.

En su opinión, ¿cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

El enfoque debe ser crear una política nacional de teletrabajo con incentivos fiscales para las empresas que cumplan estándares.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

No siempre, porque la cultura laboral ecuatoriana aún premia la disponibilidad permanente.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Crear un reglamento técnico con indicadores de cumplimiento y un sistema de certificación de buenas prácticas.

Entrevista 5 – Abg. Andrea Torres

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

Es un avance, pero sin control real pierde efectividad.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

No hay mecanismos claros para que los trabajadores denuncien abusos de forma segura.

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

Las empresas desconocen sus obligaciones en ergonomía y salud laboral en el hogar.

En su opinión, ¿cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

El Estado debe fortalecer su capacidad de inspección digital y presencial.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

Actualmente no, porque la sobrecarga horaria es frecuente.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Establecer protocolos obligatorios de salud y seguridad laboral específicos para teletrabajo.

Entrevista 6 – Ing. Juan Carlos Andrade

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

La legislación es un avance, pero todavía es rígida para el dinamismo que requiere el sector tecnológico.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

Falta regular modalidades híbridas y reconocer horarios flexibles sin que eso implique vulneración de derechos.

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

He visto problemas para establecer acuerdos claros sobre propiedad intelectual de trabajos realizados desde casa.

En su opinión, ¿cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

El Estado debe coordinar con el sector privado para generar normativas adaptables a cada industria.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

En algunos casos sí, pero en otros la presión por entregar resultados rompe el equilibrio.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Incluir cláusulas de propiedad intelectual y normas sobre uso seguro de datos en el teletrabajo.

Entrevista 7 – Lic. Verónica Zambrano

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

La ley reconoce el teletrabajo, pero no aborda su impacto psicosocial.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

Ausencia de regulaciones sobre pausas activas y prevención de riesgos emocionales.

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

Falta capacitación en manejo del estrés y en comunicación virtual efectiva.

En su opinión, ¿cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

El enfoque estatal debería incluir programas de bienestar laboral adaptados al trabajo remoto.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

Generalmente no, porque la hiperconexión genera agotamiento emocional.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Establecer la obligatoriedad de programas de salud mental y pausas activas para teletrabajadores.

Entrevista 8 – Abg. Luis Alberto Castillo

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

La normativa es ambigua y provoca inseguridad jurídica en casos de conflicto.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

Falta claridad en la cobertura de accidentes laborales ocurridos en el hogar

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

Dificultad para probar incumplimientos cuando no hay control presencial.

En su opinión, ¿cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

El Estado debe emitir reglamentos con procedimientos claros para resolver disputas laborales en teletrabajo.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

No, porque la presión de entrega a veces obliga a trabajar fines de semana sin pago adicional.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Definir expresamente la cobertura de riesgos laborales y el protocolo para su verificación en teletrabajo.

Entrevista 9 – Ing. Patricia Mena

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

La legislación no cubre de forma integral la seguridad digital de los teletrabajadores.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

No hay obligación para las empresas de implementar medidas mínimas de ciberseguridad.

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

Falta de formación en protección de datos y riesgos cibernéticos.

En su opinión, ¿cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

El Estado debería exigir certificaciones mínimas de seguridad para las empresas que adopten teletrabajo.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

Parcialmente, porque las brechas de seguridad digital pueden generar estrés y pérdida de confianza.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Incluir un capítulo específico sobre ciberseguridad en la regulación del teletrabajo.

Entrevista 10 – Sr. Carlos Lema

¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de la actual legislación ecuatoriana en cuanto al teletrabajo?

La legislación no protege suficientemente a los trabajadores autónomos que prestan servicios a distancia.

¿Cuáles cree que son los principales vacíos o deficiencias en el marco normativo del teletrabajo en Ecuador?

Falta de reconocimiento legal de la relación laboral en ciertos contratos por plataformas.

¿Qué desafíos legales ha observado en la implementación del teletrabajo en las empresas ecuatorianas?

Los trabajadores independientes quedan fuera de beneficios sociales y protección frente a impagos.

En su opinión, ¿cuál debería ser el enfoque del Estado ecuatoriano para mejorar las políticas públicas relacionadas con el teletrabajo?

El Estado debe regular las plataformas digitales para que respeten derechos mínimos laborales.

¿Cree que las políticas actuales de teletrabajo promueven un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores?

No, porque la falta de estabilidad económica obliga a trabajar sin pausas y a aceptar tarifas bajas.

¿Qué cambios específicos en la regulación del teletrabajo serían necesarios para garantizar la protección de los derechos laborales?

Crear un marco legal para teletrabajadores independientes que garantice seguridad social y remuneración mínima.

4.2. Propuesta De Reforma Al Marco Normativo Del Teletrabajo En Ecuador Para Garantizar Condiciones Laborales Equitativas Y Seguras

4.2.1 Tema

"Propuesta de reforma a la regulación del teletrabajo en el derecho laboral ecuatoriano para garantizar la seguridad jurídica, la equidad y la protección de los derechos laborales"

4.2.2. Objetivo

4.2.2.1. Objetivo General. Modificar los artículos relevantes del Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Trabajo y el Decreto Ejecutivo No. 1296, para garantizar que la regulación del teletrabajo en Ecuador ofrezca condiciones laborales equitativas, seguras y justas para los trabajadores remotos, asegurando la protección de sus derechos fundamentales y el acceso a una justicia imparcial en el ámbito laboral.

4.2.2.2. Objetivos Específicos. Revisar el marco normativo vigente en Ecuador para evaluar su efectividad en la protección de los derechos de los teletrabajadores,

Identificar las falencias normativas y prácticas en la implementación del teletrabajo.

Proponer modificaciones legislativas y nuevas normativas que fortalezcan el marco legal actual,

Desarrollar un plan de implementación que contemple la revisión y rediseño de los artículos clave

4.2.3. Descripción

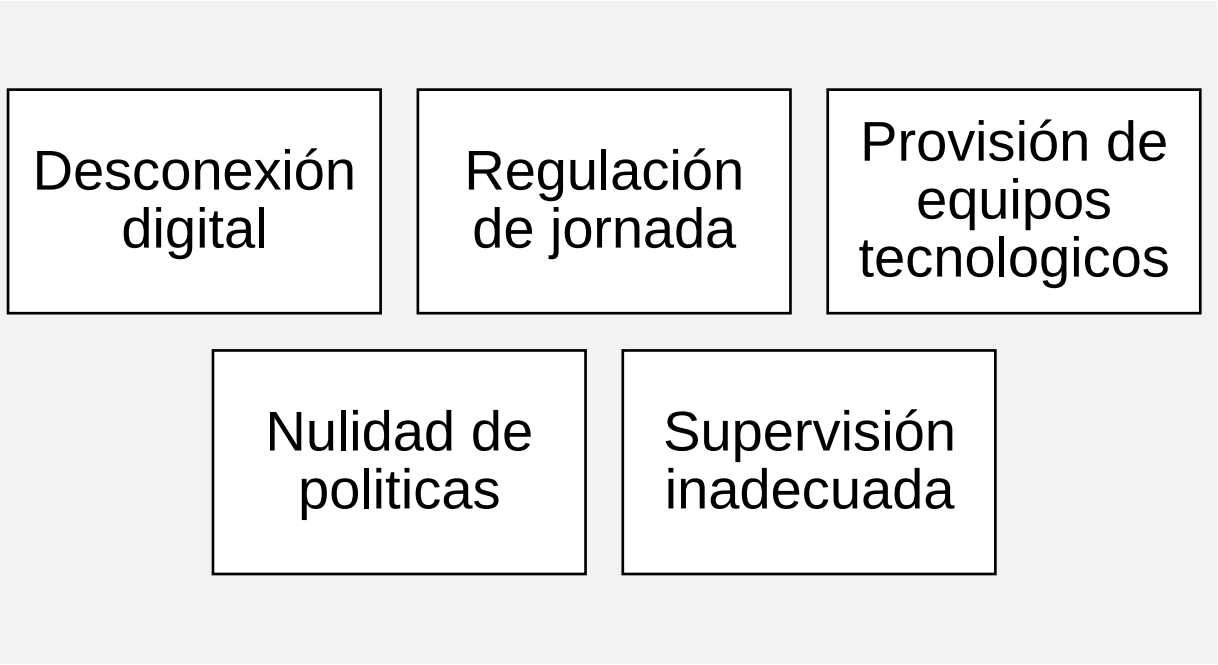
La reforma que se propone, plantea el establecimiento de un marco normativo que regule de forma clara y precisa, las condiciones del teletrabajo, con el fin de que los derechos de las personas que se dedican a esta actividad sean los mismo que aquellos que se desempeñan bajo la modalidad presencial, de esta manera se reduce la necesidad de trabajar entre 10 y 12 horas diarias o tener dos o más trabajos para subsistir.

Regulando de esta manera esta modalidad que en el país tomo fuerza a partir de la pandemia, pero que aún se sigue aplicando sin contar con políticas claras que avalen esta modalidad, necesaria debido a los elevados indicadores de desempleo y subempleo en el país.

Es necesario mencionar que el actual sistema legal ecuatoriano presenta varios vacíos en este aspecto, siendo los principales.

Figura 11

Vacíos



Nota: Revisión bibliográfica exhaustiva y en los datos recolectados en la presente investigación.

Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

La reforma planteada, tiene como fin subsanar estas deficiencias, proponiendo una regulación que se encargue de proteger los derechos laborales y a su vez propiciar la competitividad y la igualdad en el trabajo remoto.

Uno de los puntos que requiere mayor atención, es la desconexión digital, en donde el empleado una vez cumplido su horario puede desconectarse y el empleador no podrá pedirle que se quede hasta completar algún objetivo, es por esto que la regulación de la jornada igualándose a la presencial goza de tanta importancia.

Muchos empleadores disponen que su personal realice teletrabajo, pero no le brindan los equipos tecnológicos necesarios para su labor, sino que buscan que el empleado tenga su propio equipo, asunto que debe cambiar debido a que las labores que realiza, son en relación de dependencia.

La nulidad de políticas que protejan al empleado en caso de despido injustificado o alguna otra causa, también se debe revisar, con el propósito que este goce de todas las garantías al momento de desempeñar sus funciones, sin temor a ser despedido o tener que extenderse demasiado en su jornada de trabajo.

De igual manera pretende modificar los artículos del Código del Trabajo, el Decreto Ejecutivo 1296 y la Ley Orgánica de Trabajo para incluir disposiciones que avalen condiciones laborales dignas para los teletrabajadores.

A través de la reforma, se buscará equilibrar la flexibilidad del teletrabajo con la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores y evitar abusos laborales.

Las áreas críticas de la reforma incluyen:

- Definición
- Garantía de desconexión digital
- Provisión de equipos y costos
- Seguridad laboral
- Salud ocupacional

Los puntos anteriormente mencionados, son esenciales para una correcta regulación del teletrabajo y que los individuos que se acojan a dicha modalidad, puedan contar con horarios justos y flexibles, además de una remuneración de acuerdo a la labor desempeñada, pero así mismo gocen de los beneficios laborales de quienes trabajan de manera presencial.

La reforma se centrará en la inclusión de sectores vulnerables en el mercado laboral, como mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, y trabajadores de zonas rurales, asegurando que tengan igualdad de oportunidades en el acceso al teletrabajo.

4.2.4. Impacto

El impacto que tendrá esta reforma, se medirá por medio de indicadores que se encuentran relacionados con la mejora de las condiciones laborales de los teletrabajadores, la eficiencia del sistema judicial y la inclusión laboral. Se espera que la reforma logre los siguientes resultados:

Tabla 1

Resultados

Resultado	Descripsión
Mejora en las condiciones	Se garantizará que los teletrabajadores cuenten con los mismos derechos laborales que los trabajadores presenciales, incluyendo acceso a beneficios, estabilidad laboral, y la protección de su salud física y mental. Esto se reflejará en una mayor equidad en el acceso al trabajo remoto, especialmente para sectores vulnerables.

Disminución de precariedad	La reforma contribuirá a reducir la inseguridad jurídica que actualmente afecta a los teletrabajadores, promoviendo la formalización de sus relaciones laborales.
Inclusión	Se espera que la regulación del teletrabajo sirva como herramienta de inclusión para personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y trabajadores rurales, permitiéndoles acceder a oportunidades laborales que de otro modo estarían fuera de su alcance.
Incremento de la productividad y la competitividad:	El teletrabajo bien regulado puede resultar en un aumento de la productividad de los trabajadores, gracias a la mejora en su calidad de vida y reducción de factores estresantes, como los largos desplazamientos al lugar de trabajo.
Supervisión y justicia	La reforma promoverá la transparencia en los procesos judiciales relacionados con el teletrabajo, asegurando que los trabajadores puedan defender sus derechos de manera efectiva.

Nota: Adami & Fernández (2024).

Elaborado por: *Tigua y Verduga (2025)*

4.2.5. Plan de implementación

La implementación de la reforma propuesta se llevará a cabo en varias fases:

Figura 12

Implementación

Nota: Revisión bibliográfica exhaustiva y en los datos recolectados en la presente investigación.

Elaborado por: Tigua y Verduga (2025)

- **Revisión del marco legal vigente:**

Se efectuará una evaluación exhaustiva de los artículos clave del Código del Trabajo, el Decreto Ejecutivo 1296 y la Ley Orgánica de Trabajo, con la colaboración de expertos en derecho laboral, trabajadores y empleadores. Esta evaluación se centrará en identificar las

falencias normativas y las oportunidades de mejora.

- **Rediseño de los artículos relevantes:**

La reforma de los artículos se llevará a efecto por medio de una propuesta legislativa que será presentada ante la Asamblea Nacional para su discusión y aprobación. Las modificaciones garantizarán que los teletrabajadores tengan acceso a las mismas protecciones laborales que los trabajadores presenciales.

- **Capacitación y difusión:**

Se organizarán campañas de capacitación para empleadores y trabajadores sobre las nuevas normativas, los derechos laborales y las mejores prácticas en el teletrabajo. Se proporcionarán recursos educativos y guías prácticas para ayudar a todos los involucrados a comprender y aplicar las reformas.

- **Implementación de controles de fiscalización:**

Se establecerán mecanismos de monitoreo y control para garantizar que las reformas sean implementadas de manera efectiva. Estos mecanismos incluirán auditorías periódicas de los procesos y sistemas de seguimiento para evaluar el impacto de las reformas y realizar ajustes si es necesario.

- **Evaluación continua**

Se establecerán indicadores de seguimiento y evaluación continua para medir el éxito de la reforma. Estos indicadores incluirán la mejora en las condiciones laborales, la inclusión de sectores vulnerables, la reducción de la precariedad laboral y la efectividad de la fiscalización.

Los mismos serán revisados y evaluados para detectar sin tiempo algún cambio en la aplicación de esta modalidad, bien sea para felicitar a los empleadores o sancionarlos por no cumplir.

CONCLUSIONES

La investigación pudo lograr satisfactoriamente los objetivos específicos, particularmente al revisar el marco teórico y legal que regula el teletrabajo en Ecuador, para identificar las brechas existentes en las regulaciones y construir directrices legales que buscan fortalecer las regulaciones referentes al teletrabajo.

El análisis mostró la falta de regulaciones claras y adecuadas sobre el teletrabajo, particularmente dentro del contexto de los marcos legales para los trabajadores, lo que genera inseguridad jurídica y la violación de los derechos laborales.

Los hallazgos obtenidos indican que los avances realizados en cuanto a la adopción del teletrabajo no abordan la paradoja de que las regulaciones ecuatorianas siguen siendo insuficientes para lograr condiciones de trabajo equitativas, seguras y justas para los teletrabajadores.

Las lagunas normativas identificadas en la investigación son, de una u otra manera, un problema para los empleados, para los empleadores o para ambos, y crean un desequilibrio que tiene un impacto directo en la calidad de vida deficiente de los teletrabajadores, así como en su productividad y salud mental, tanto en la infraestructura laboral, urbana como rural.

Asimismo, se debe enfatizar que el desarrollo del trabajo remoto (trabajo en computadora) en Ecuador debe llevarse a cabo en paralelo con un proceso continuo de capacitación y concienciación, dirigido tanto a empleadores como a empleados. La simple promulgación de leyes no es suficiente; las partes interesadas deben comprender correctamente esta modalidad de trabajo y aplicarla para garantizar que el trabajo remoto se realice en las mejores condiciones, respetando los derechos de los trabajadores y gestionando adecuadamente el tiempo y los recursos tecnológicos. Fomentar una cultura digital responsable garantizará que el trabajo remoto no siga siendo solo una medida de emergencia, sino que se convierta en una opción sostenible en el mercado laboral ecuatoriano.

Asimismo, está claro que se necesita una mayor participación nacional para promover las políticas públicas, lo que a su vez puede ayudar a expandir el trabajo a distancia hacia

sectores donde actualmente no es posible. Esto incluye inversiones en infraestructura de comunicación, oportunidades para el uso de herramientas tecnológicas y programas de apoyo para pequeñas, medianas y microempresas que deseen adoptar este modelo laboral. Con una planificación adecuada, el trabajo a distancia no solo puede fomentar el desarrollo económico del país, sino también ayudar a reducir la desigualdad social ofreciendo nuevas oportunidades de empleo para grupos vulnerables y mejorando el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

La sugerencia sobre la mejora de las regulaciones del teletrabajo en Ecuador es tanto pertinente como innovadora, ya que aborda cuestiones como el derecho a desconectar, la provisión de la tecnología necesaria, el monitoreo del entorno laboral y la salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador. Además, el intento de crear un marco legal sólido está destinado a responder a los cambios socioeconómicos del nuevo siglo y fomentar un crecimiento económico más equitativo e inclusivo al integrar formalmente a la población vulnerable en el trabajo.

RECOMENDACIONES

Se sugiere analizar la Ley Laboral Ecuatoriana para garantizar que las regulaciones para el teletrabajo sean claras, completas y relevantes para las circunstancias actuales.

Es necesario prevenir que los teletrabajadores sufran explotación, como cargas de trabajo no compensadas, el uso de dispositivos personales para aprovechar indebidamente sus recursos, y proporciones laborales extensas en relación con los pagos, mediante la incorporación de disposiciones que regulen la tecnología a utilizar, las condiciones laborales y la seguridad.

Los trabajadores también deberían recibir capacitación sobre el uso racional de herramientas digitales, su gestión y su bienestar personal para prevenir que el trabajo se convierta en un ciclo interminable de horas que pueda llevar al agotamiento.

El teletrabajo inclusivo empodera a grupos vulnerables, como habitantes de áreas rurales, mujeres y personas con discapacidades. Para este propósito, la tecnología accesible y los marcos legales que fomentan la integración laboral formal de estos grupos son un paso hacia asegurar que reciban oportunidades y condiciones laborales comparables a las de sus contrapartes urbanas.

El estado debe ser proactivo en el desarrollo de instrumentos de monitoreo y supervisión eficiente que aseguren el cumplimiento de las regulaciones de teletrabajo tanto por parte de los empleadores como de los empleados. El establecimiento de mecanismos de control es crítico para garantizar condiciones laborales adecuadas, salvaguardar los derechos de los teletrabajadores y prevenir la negligencia y los riesgos que a menudo acompañan al trabajo remoto debido a la falta de supervisión.

El trabajo a distancia representa un crecimiento notable en cuanto al mercado laboral ecuatoriano, sin embargo, al haberse regulado de forma emergente y transitoria durante pandemia, se vuelve incipiente respecto al tema. Se recomienda la creación de una Ley Orgánica del Teletrabajo, independiente del Código del Trabajo, que defina derechos, deberes

y responsabilidades de ambas partes. Asimismo, se sugiere establecer incentivos tributarios para empresas que promuevan el trabajo remoto con condiciones justas y equitativas.

El trabajo a distancia debe tomarse no solo como un avance tecnológico, sino más bien como una expresión del derecho a un empleo y una remuneración justa para el ser humano. La reforma legal debe asegurar un balance entre el beneficio de las empresas y la estabilidad del empleado, así esta modalidad de trabajo puede tomarse como garantista ante el derecho laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adamini, M., & Fernández, M. (2024). Avanços e desafios trabalhistas face à nova lei do trabalho remoto: uma análises a partir dos discursos de atores políticos, empresariais e sindicais. *Opinión Jurídica, 21*(45). doi:doi.org/10.22395/ojum.v21n45a6

Barrionuevo, J. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Revista Metropolitana, 4*(2), 81. doi:doi.org/10.62452/pashzc96

Bermúdez, D., & Pangol, A. (2021). Teleworking in Ecuador. *Visionario Digital, 5*(4). doi:doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1875

Calderón, R., Robles, G., & Gaspar, M. (2022). Vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas,, 7*(1), 506 - 516. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8943536

Carrillo, J., Cabrera, C., Macias, S., & Galarza, C. (2025). El teletrabajo y la economía de plataformas en Ecuador: Desafíos legales y protección de derechos laborales en un contexto de transformación digital. *Reincisol, 4*(7). doi:https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)2250-2273

Carvajal, O. (2021). Obstáculos del teletrabajo para reducir la tasa de desempleo de las personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá. *REDIIS / Revista De Investigación E Innovación En Salud, 4*(4), 114 - 125. doi:doi.org/10.23850/rediis.v4i4.3253

Coba, L., Basantes, R., & Durán, A. (2025). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador. *Esprint Investigación,, 4*(1), 27 - 38. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10078038

Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre , J., & González, P. (2020). El Teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Tecnología Y Sociedad, 1*(9), 95 - 124. Obtenido de revistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios, 39*(51). Obtenido de http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf

Expósito, A. (2021). El marco normativo del teletrabajo en el empleo público: delimitación y análisis comparativo. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica, 16*(1), 118-133. doi:doi.org/10.24965/reala.i16.10951

Franco, J., & Uribe, J. (2022). El teletrabajo como modalidad para épocas de transformaciones. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 10*(3). doi:https://doi.org/10.15649/2346030X.3027

García, M., Silva, C., Salazar, J., & Gavilanez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales, 27*(3), 15. Obtenido de www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068276015

Garicano, A., & Amiño, J. (2021). Retos legales del teletrabajo internacional. *Documentación Laboral, 1*(124), 99-120. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8369150

Gonzalez, T., & Quituisaca, V. (2023). Mecanismos de regulación y control de la jornada laboral dentro de la modalidad de teletrabajo. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica,, 7*(1), 9 - 20. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9075845

Guerrero, P., & Pérez, M. (2025). Impacto del teletrabajo en la satisfacción laboral de los empleados de una institución del sector bancario del Ecuador. *REINCISOL: Revista de Investigación Científica y Social,, 4*(7), 1935-1957. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10125684

Imacaña, S., & Villacrés , J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología,, 5*(51), 170–183. doi:doi.org/10.51247/st.v5iS1.241

Iturralde, C., & Duque, L. (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, 1*(14). doi:https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10

Jácome, E., Cárdenas, A., & Rivera, L. (2021). La Industria 4.0 y los negocios frente a la emergencia sanitaria por COVID-19. *593 Digital Publisher CEIT,, 6*(2), 18-29. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897399

Lalama, R., Borja, A., Pim, X., & Almeida, C. (2023). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG,, 28*(103), 1190-1203. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000840

Lam, R. (2021). Trabajo decente, teletrabajo y precariedad laboral: los efectos de una pandemia . *Revista Jurídica Del Trabajo, 2*(4), 458 - 479. Obtenido de http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/61

León, A., & Gómez, M. (2022). Teletrabajo en el ámbito organizacional y su impacto en la satisfacción laboral. *Enseñanza E Investigación En Psicología, 4*(1), 449 - 460. Obtenido de https://www.revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/140

Mendoza, I. (2025). Teletrabajo en Latinoamérica: revisión sistemática. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales, 7*(12), 172 - 188. doi:doi.org/10.35381/gep.v7i12.210

Mingijón, J. (2022). *Incertidumbres En Tiempos De Pandemia Una Mirada Hacia El Futuro.* Grupo Vanchri,. Obtenido de https://books.google.es/books?id=_5BTEQAAQBAJ&dq=%22uberizaci%C3%B3n%22+en+el+teletrabajo+ecuatoriano&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Morales, D., & Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Eruditus, 1*(2). doi:doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318

Morales, D., & Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *REVISTA ERUDITUS, 1*(2), 53 - 70. doi:doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318

Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Revista de Derecho, 1*(35), 24 - 66. doi:doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2

Nieves, M., Sánchez, M., Mora, N., & González, E. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(3). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483

Nion, S., & Fagundez, D. (2025). Condiciones laborales, riesgos y teletrabajo en Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales, 18*(56). doi:https://doi.org/10.26489/rvs.v38i56.2

Paez, M., Chávez, M., Apunte, R., & Rosales, R. (2020). El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. *Espacios, 41*(17), 7. Obtenido de https://www.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p07.pdf

Pereira, H. (2025). Condiciones de inserción laboral, trabajo y jubilación de maestros de instituciones públicas de educación primaria y secundaria de Paraguay. *Revista Economía*, *7*(125), 31–48. doi:doi.org/10.29166/economa.v77i125.7428

Radetich, N. (2023). *Cappitalismo: La uberización del trabajo.* Editores México,. Obtenido de https://books.google.es/books?id=q-2zEAAAQBAJ&dq=la+uberizaci%C3%B3n+ha+introducido+una+aparente+flexibilidad+al+trabajo+a+distancia,&lr=lang_es&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Roma, L., Borja, A., Pin, X., & Almeida, C. (2023). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 28*(103), 1190 - 1203. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000840

Salazar, C. (2021). "Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no": el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, 5*(10). Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668070945006

Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT,, 4*(5). Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041

Santamaria, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales, 1*(15), 65. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467365

Solis , J., Morocho, A., & Quevedo, J. (2021). Tendencias del teletrabajo y el impacto en la productividad laboral. Una mirada desde el Covid-19. *Gestión, Innovación y Calidad:, 1*(1), 307-338. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7905601

Tamez, X., Gil, J., & González, L. (2022). Oportunidades de expansión de la profesión contable en la era digital. *Tlatemoani: revista académica de investigación, 13*(40), 178 - 197. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8576338

Valdez, J., Pérez, M., & Reigosa, A. (2025). Teletrabajo y productividad laboral: trabajadores administrativos en organismos públicos de Ecuador. *Reincisol*, *4*(7), 1449 -- 1468. doi:https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)1449-1468

Vejar, J. (2020). Precariedad como gobierno de la pandemia. *Hybris: revista de filosofía,, 11*(1). Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8345865

Velásquez, M. (2021). Ecuador frente la uberización impuesta por el teletrabajo digital ante el Derecho Laboral. *Dominio de las Ciencias*, *7*(2), 968-984. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231797