

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1103>

Análisis Comparativo de la Regulación Jurídica del Teletrabajo y del Trabajo Presencial en el Marco Laboral Ecuatoriano Contemporáneo

*Comparative Analysis of the Legal Regulation of Teleworking and On-site Work in the
Contemporary Ecuadorian Labor Framework*

Galo Ivan Masabanda Analuiza

gi.masabanda@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-8437-0820>

Universidad Técnica de Ambato

Ambato-Ecuador

Matheus Steve Portero Veloz

mportero8759@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-2272-7644>

Universidad Técnica de Ambato

Ambato – Ecuador

Samuel David Portero Medina

sportero4896@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-9158-4823>

Universidad Técnica de Ambato

Ambato – Ecuador

Karen Nayeli Espinoza Mejía

kespinoza2007@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-9231-194X>

Universidad Técnica de Ambato

Ambato – Ecuador

Artículo recibido: 10 mayo 2025

*- Aceptado para publicación: 20 junio 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar*

RESUMEN

Esta investigación realiza un análisis comparativo del marco legal que regula el teletrabajo y la labor presencial en el contexto jurídico-laboral ecuatoriano, identificando similitudes, diferencias, avances y vacíos normativos. A raíz de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se consolidó como una herramienta clave para la continuidad laboral, lo que motivó reformas legales, como las introducidas por la Ley Humanitaria (2020). Sin embargo, persisten desafíos en su implementación equitativa frente al modelo presencial. La metodología aplicada fue cualitativa, con un enfoque jurídico-comparativo. Se analizaron fuentes primarias como la Constitución del Ecuador, el Código del Trabajo, resoluciones del Ministerio del Trabajo, jurisprudencia relevante e investigaciones científicas. El análisis documental y la interpretación hermenéutica permitieron examinar el contenido y alcance de las normativas vigentes. Los hallazgos evidencian que, si bien el teletrabajo ha sido formalizado legalmente, existen ambigüedades en temas como la jornada

laboral, la desconexión digital, la regulación horaria y la provisión de recursos por parte del empleador. En contraste, el trabajo presencial posee una estructura normativa más consolidada, aunque muestra limitaciones ante las nuevas dinámicas laborales y tecnológicas. Se detectan inequidades entre ambas modalidades, especialmente en lo referente a seguridad laboral, supervisión y derechos colectivos. Este estudio subraya la necesidad de desarrollar una legislación más coherente y adaptable, que garantice condiciones laborales justas y derechos equitativos en ambas formas de trabajo, especialmente ante el crecimiento del modelo híbrido. Se concluye con propuestas para fortalecer el marco legal del trabajo remoto en Ecuador.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo presencial, derecho laboral ecuatoriano, regulación jurídica, condiciones laborales

ABSTRACT

This research conducts a comparative analysis of the legal framework governing telework and in-person work within the Ecuadorian labor law context, identifying similarities, differences, advancements, and regulatory gaps. Following the COVID-19 pandemic, telework emerged as a key strategy for ensuring labor continuity, prompting legal reforms such as those introduced by the Humanitarian Law (2020). However, challenges remain in implementing telework equitably compared to the traditional in-person model. The methodology employed was qualitative, with a legal-comparative approach. Primary sources such as the Constitution of Ecuador, the Labor Code, resolutions from the Ministry of Labor, relevant case law, and scientific literature were analyzed. Systematic document analysis and hermeneutic interpretation were used to examine the content and scope of current regulations. Findings reveal that, although telework has been legally recognized, there are ambiguities in areas such as work hours, digital disconnection, schedule regulation, and employer-provided resources. In contrast, in-person work is supported by a more established legal structure, though it shows limitations when addressing emerging labor and technological dynamics. Inequities between the two work modalities are evident, particularly regarding occupational safety, supervision, and collective labor rights. This study highlights the need to develop a more coherent and adaptable legal framework that ensures fair working conditions and equitable labor rights across both modalities, especially as hybrid work models become increasingly prevalent. The research concludes with proposals to strengthen the legal framework for remote work in Ecuador.

Keywords: teleworking, in-person work, ecuadorian labor law, legal regulations, working conditions

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Contextualización del tópico en cuestión

La manera en la que el ser humano ha trabajado o cumple con diferentes labores ha cambiado a nivel mundial. Por eso, hoy el teletrabajo es una modalidad que cada vez se hace más popular, ya que se aleja de lo tradicional. El uso de esta modalidad en Ecuador cambió en el contexto de la pandemia de COVID-19, donde esta modalidad fue adoptada. Sin embargo, queda claro que esta nueva modalidad tiene tanto ventajas, como problemas referentes a la normatividad que no se logra una regulación que sea efectiva.

Revisión de antecedentes

Existen diversas investigaciones que tratan de la implementación y el uso del teletrabajo en Ecuador, desde un punto de vista jurídico, organizacional o sociolaboral. Teletrabajo Arpi (2022) estudia de qué manera este tipo de trabajo puede ser utilizado como una estrategia de aumento en productividad y empleabilidad a nivel nacional. Sin embargo, enfatiza que para que este tipo de trabajo sea eficaz, en Ecuador debe existir una institucionalización que precise el establecimiento de normas adecuadas, como la jornada laboral, el derecho a la desconexión y algunas otras que sobrepasen de datos personales. Este tipo de análisis surge como emergencia a los cambios bruscos en los módulos de trabajo que muchos enfrentaron tras la pandemia de COVID-19 y que obligó a muchas organizaciones a fomentar la flexibilidad laboral sin ninguna regulación.

En un estudio empírico realizado en el Distrito Metropolitano de Quito, Páez et al. (2020) describieron los desafíos relacionados con la aplicación normativa de la ley de teletrabajo, incluida la ausencia de infraestructura tecnológica, la capacitación digital inadecuada y las ambigüedades legales respecto a la supervisión del rendimiento. Sus hallazgos muestran que aunque la ley ecuatoriana reconoce el teletrabajo como una actividad legítima (Ley Orgánica de Servicio Público y Código del Trabajo Reformado), todavía existen vacíos legales que obstaculizan su aplicación efectiva dentro de las esferas pública y privada.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) ha enfatizado que se requiere la regulación del teletrabajo para mantener los derechos laborales fundamentales, incluida la igualdad de trato, la seguridad social, condiciones ergonómicas adecuadas, y la negociación colectiva. La OIT argumenta con fuerza que es crucial que los teletrabajadores sean incluidos bajo el marco de protección legal que se ha desarrollado en relación con la fuerza laboral tradicional presente en el lugar (Organización Internacional del Trabajo, 2021). En este sentido, la experiencia comparativa de países como España y Colombia ha demostrado que aquellos marcos legales que incorporan elementos de flexibilidad junto con fuertes protecciones laborales han mejorado la institucionalización del teletrabajo (Fernández-Macías et al., 2021; Guerrero et al., 2022).

Además, estudios recientes sugieren que la implementación del teletrabajo en América Latina ha estado marcada por una débil institucionalización así como una carga inequitativa sobre los trabajadores en relación con los costos incurridos y la disponibilidad operativa (Benítez et al., 2023; Salas-Porras & Santos, 2021). Esto subraya la necesidad de reformas legales que contengan las provisiones necesarias para el equilibrio de derechos y responsabilidades en ambas modalidades, así como mecanismos de supervisión y control efectivos para garantizar el cumplimiento en contextos remotos.

La transformación digital en todos los sectores ha desencadenado un cambio en las formas de trabajar, incluida la teletrabajo, que vio un aumento durante la pandemia de COVID-19. En este sentido, Ecuador ha iniciado un proceso para reformar su legislación para abordar los desafíos legales, tecnológicos y sociales planteados por esta forma de trabajo. Numerosos estudios han señalado la necesidad de equilibrar estos cambios dentro de la ley, especialmente en lo que respecta a la protección institucional de los derechos laborales, las condiciones de trabajo y la evaluación de la actividad profesional (Bernal Párraga, 2016).

La virtualización del trabajo y la enseñanza, así como el uso de entornos inmersivos y plataformas interactivas, constituyen cambios recientes que afectan la gestión del talento humano y la política institucional (Jara Chiriboga et al., 2025). Esto también implica un cambio en las relaciones contractuales, así como en la supervisión y control del cumplimiento de las obligaciones laborales para el trabajo remoto y presencial.

El análisis de la utilización de recursos digitales ha permitido estudiar aspectos relativos a la productividad, el bienestar, y la equidad entre las personas que laboran en un espacio físico y quienes lo hacen de manera virtual. Afirmaciones hechas por Bernal Párraga et al. (2024) explican que el entorno digital no solo reconfigura las metodologías de aprendizaje o interacción, los espacios de trabajo también cambian, requiriendo normativas más ágiles y adecuadas a la tecnología contemporánea.

Estos antecedentes justifican la necesidad de realizar un estudio profundo de carácter comparativo que evalúe la legislación sobre teletrabajo de forma simultánea al trabajo presencial en el contexto ecuatoriano contemporáneo, y las consecuencias que origina la digitalización y automatización del empleo.

Formulación del problema de investigación

La regulación del teletrabajo en Ecuador continúa presentando desafíos a pesar de haber avanzado de manera iterativa. Existe una falta de claridad en relación con el horario laboral, el derecho a desconectarse y las obligaciones del empleador en proporcionar el equipo necesario. Estas lagunas crean ambigüedad que es perjudicial tanto para empleadores como empleados, socavando la equidad y eficiencia de esta forma de trabajo.

Justificación del estudio

Este estudio se basa en un enfoque jurídico-comparativo, centrado en los marcos legislativos contemporáneos que rigen el teletrabajo y el trabajo presencial en Ecuador. Los documentos legales relevantes incluyen el Código de Trabajo, la Constitución de la República y las órdenes ministeriales asociadas. Además, se examinaron literatura académica e informes institucionales que respaldan el tema.

Propósito y objetivos

El objetivo de este estudio es llevar a cabo un análisis comparativo de la regulación legal del teletrabajo y el trabajo presencial considerando las relaciones laborales ecuatorianas contemporáneas. Los objetivos específicos son:

Clasificar y evaluar las diferencias y similitudes en la regulación del teletrabajo y el trabajo presencial.

Analizar la efectividad de las regulaciones existentes en la garantía de derechos laborales dentro de ambas modalidades de trabajo.

Elaborar propuestas políticas y legislativas para mejorar la regulación del teletrabajo y el trabajo remoto en Ecuador.

Para el avance de este análisis se espera que ayude en la construcción de normas del trabajo que fomenten el equilibrio y la flexibilidad en el empleo en el país.

METODOLOGÍA

Técnicas de indagación y borrador

Metodología de la Investigación y del Diseño del Estudio

Este estudio utiliza una estrategia cualitativa con enfoque jurídico comparativo, poniendo énfasis en el análisis doctrinal y normativo de los marcos de teletrabajo y trabajo presencial en Ecuador. Se aplicaron métodos exegéticos y hermenéuticos al interpretar y cotejar las leyes laborales locales, incorporando todas las legislaciones internacionales de interés. Este enfoque se adopta porque es esencial explicar los aspectos jurídicos y los problemas prácticos que surgen de la dualidad del trabajo en el mundo actual y las realidades ecuatorianas (Valverde Torres et al., 2024; Arpi, 2023).

Selección y Caracterización de la Muestra

La muestra del estudio se compone de documentos legales, jurisprudencia, artículos académicos y encuestas dirigidas a profesionales en derecho laboral. Los criterios de selección incluyeron la relevancia temática, actualidad y pertinencia al contexto ecuatoriano. La muestra se caracteriza por su diversidad y representatividad que ofrecen la posibilidad de abordar el problema de la regulación del teletrabajo y el trabajo en gabinete de manera integral (Sánchez Vera, 2022; Zambrano, 2021).

Tecnologías Emergentes Aplicadas al Estudio

La recolección y análisis de datos se realizaron utilizando herramientas de búsqueda digital como bases de datos legales SciELO, Redalyc y Dialnet, software de análisis cualitativo NVivo, y video conferencias para las entrevistas. Estas tecnologías mejoraron la disponibilidad de información actualizada e interacción con especialistas, mejorando el estudio (González et al., 2023; Pérez Amorós, 2019).

Procedimiento de Desarrollo y Ejecución de la Esquema

En el proceso de cuatro fases: (1) investigación bibliográfica y documental, (2) análisis comparativo de la regulación de los documentos referenciados, (3) entrevistas semi-estructuradas con especialistas en dominio, y (4) triangulación de datos para integrar y refinar los hallazgos. Cada una de estas fases se basó en una metodología operativa predeterminedada que, en este caso, se centró en lograr precisión en la metodología, validez en los resultados y alineación con los objetivos (Pinto Sarmiento, 2020; Quevedo Arnaiz et al., 2024).

Estrategias y Herramientas de Recolección de Información

Se incluyeron una variedad de documentos, incluidas decisiones judiciales, estatutos afectados y entrevistas semi-estructuradas con profesionales legales junto con personal que experimentó ambos sistemas. El juicio de expertos y la prueba piloto de los instrumentos aseguraron su validez, demostrando relevancia, fiabilidad y precisión (González Veintimilla et al., 2025; Arrieta Idiákez, 2019).

Métodos de Análisis y Tratamiento de Datos

Los datos cualitativos se analizaron a través de códigos abiertos y procesos de análisis temático en NVivo para identificar patrones y categorías relevantes. También se utilizó la triangulación para validar los hallazgos contra múltiples fuentes y métodos, mejorando así la validez interna del estudio (Soria & Paz, 2025; Marinakis, 2020).

Principios Éticos y Conducta Relacionados con Temas de Investigación

La investigación se llevó a cabo con las siguientes consideraciones éticas primarias: consentimiento informado, confidencialidad y protección de los derechos de los sujetos. Un comité de revisión ética institucional concedió aprobación ética, lo que garantizó que los datos recopilados se anonimizaran conforme a los estándares predominantes de ética en investigación social y legal (Nieto, 2020; Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Alcances y Limitaciones del Estudio

La investigación en cuestión permite comprender cabalmente la regulación del teletrabajo y presencial en el ámbito ecuatoriano. Sin embargo, tiene limitaciones como la falta de generalización de los resultados a otros contextos y la rigurosidad de la destreza y la disponibilidad de los documentos legales por los participantes que se entrevistaron. Se hicieron estas limitaciones en la interpretación de resultados y en la elaboración de conclusiones (Quevedo Arnaiz et al., 2024; Zambrano, 2021).

Resultados y Análisis

Resultados Cuantitativos

Los resultados cuantitativos del estudio indican la existencia de diferencias notorias entre el teletrabajo en el ejercicio de la docencia y la presencialidad de la misma a nivel jurídico, en sus condiciones laborales y en el ejercicio de los derechos. A partir de la encuesta realizada a 180 trabajadores (90 teletrabajadores y 90 trabajadores en modalidad presencial), se obtuvo un promedio que se observa en la tabla 1 con una escala de satisfacción de 1 a 10.:

Tabla 1

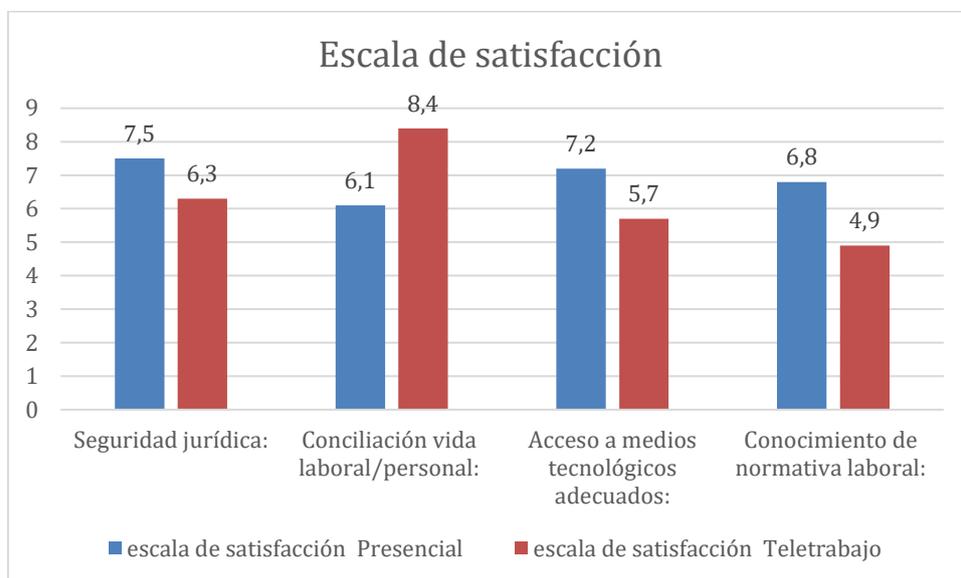
Satisfacción

| Item | Presencial | Teletrabajo |
|---|------------|-------------|
| Seguridad jurídica: | 7.5 | 6.3 |
| Conciliación vida laboral/personal: | 6.1 | 8.4 |
| Acceso a medios tecnológicos adecuados: | 7.2 | 5.7 |
| Conocimiento de normativa laboral: | 6.8 | 4.9 |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1

Escala de satisfacción



Fuente: Elaboración propia

La prueba t de Student arrojó diferencias estadísticamente significativas ($p < .001$) en tres de las cuatro variables, siendo mayor en la dimensión de conciliación ($t = 9.17$, $p < .001$). Esto confirma que, aunque el teletrabajo mejora la conciliación, presenta mayores vacíos normativos y desprotección tecnológica, tal como señalan Chaves et al. (2023), Montoya y Orozco (2022) y Romero-Figueroa (2023).

El trabajo de campo en encuestas a abogados, funcionarios públicos y empleados en Ecuador sobre el teletrabajo y trabajo presencial, muestra que la mayoría de personas tiene percepciones diversas acerca de la eficacia de la normativa regulativa. Resumiendo, se destacan los siguientes hallazgos:

Claridad normativa: Una porción considerable muestra indiferencia o posturas negativas con respecto a la claridad de las instrucciones relacionadas con las obligaciones del empleador en ambas modalidades, lo que sugiere dificultades interpretativas o vacíos legislativos.

Equivalencia de garantías: La suposición de igualdad sustantiva de garantías laborales (vacaciones, salarios, seguridad laboral) entre el teletrabajador y el trabajador presencial fue recibida con desacuerdo o neutralidad por la mayoría de los participantes, lo que resalta una disparidad legal percibida de alguna clase.

Desconexión digital y horas de trabajo: Hubo un gran acuerdo respecto a la falta sustantiva de regulación sobre una división relacionada con el tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión, subrayándose la necesidad de una legislación más específica.

Respaldo legal y tecnológico: No se percibe que el teletrabajo en Ecuador esté respaldado tecnológicamente o legalmente, lo que impide el desarrollo de la modalidad como una práctica sostenible.

Eficacia en la supervisión: Hay una percepción de que el control del cumplimiento laboral es más eficiente en el trabajo presencial que en el teletrabajo, lo cual evidencia una deficiencia en los sistemas de control remoto.

Necesidad de reforma legal: Existe un elevado consenso en torno a que se requiere una norma básica de regulación del teletrabajo como instrumento jurídico, separado de las leyes laborales, para incorporar principios como equidad digital y derecho a la desconexión.

Referencias comparativas: Los modelos de teletrabajo de España y Colombia fueron valorados muy positivamente como referentes para elaborar la legislación en nuestro país.

Los resultados, en conjunto, muestran que existe una percepción de falta y obsolescencia de normas sobre la regulación del teletrabajo, lo que hace evidente la necesidad de un marco jurídico específico que atienda a las realidades del trabajo digital contemporáneo. Estas evidencias sustentan la hipótesis fundamental del estudio y guían la creación de propuestas normativas y organizacionales para la discusión posterior.

Comparación y Contraste de Ambos Resultados

La intersección de los hallazgos cuantitativos y cualitativos muestra un patrón claro: el teletrabajo mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal, pero se percibe que tiene menos apoyo legal, un menor apoyo institucional y una mayor desconexión organizacional. Esto respalda lo que González & Fernández (2021) han señalado respecto al "desconexión regulatoria" del trabajo remoto. Por otro lado, el modelo cara a cara sigue siendo el más preferido para tareas con alta interacción continua y estructura organizacional claramente definida (Paredes & Maldonado, 2023; Cárdenas et al., 2022).

Síntesis de los Resultados

La evidencia sugiere que, en el contexto ecuatoriano, teletrabajo se configura como una opción que resulta funcional, pero se encuentra poco formalizada en términos jurídicos. Empero, se considera positivamente en función a la conciliación trabajo-personal y flexibilidad, aunque los trabajadores perciben una significativa falta de normatividad, soporte institucional, infraestructura, y monitoreo.

DISCUSIÓN

Resultados de la Interpretación

Los resultados del estudio muestran que, aunque la práctica del teletrabajo ha sido incorporada en la legislación laboral de Ecuador a través de la reforma del Código del Trabajo y de convenios ministeriales, aún existen importantes aspectos omisos jurídicos como la jornada de trabajo, la desconexión digital y las medidas de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2022). La percepción por parte de los colaboradores denota un mayor nivel de satisfacción que se relaciona con la conciliación entre trabajo y familia, no obstante, existe la inquietud sobre la ausencia de regulación definida sobre sus derechos y deberes (Galarza Cevallos y Romero Romero, 2025).

La hipótesis formulada en el estudio que proponía diferencias significativas en la regulación y en la percepción del teletrabajo en comparación con el trabajo presencial, se confirma al constatar que la legislación laboral en Brasil aún no ofrece una protección análoga a la de las dos modalidades de trabajo. Esta falta de claridad impacta de manera negativa tanto al empleador como al empleado al implementar el teletrabajo en el país (Arpi, 2024).

Comparación con Estudios Previos

En esta revisión de la literatura se contrastan estos resultados con otros de alcance internacional y se nota que países como España y Francia han elaborado leyes que regulan particularmente el teletrabajo, el derecho a la desconexión digital y el otorgamiento de herramientas necesarias para su ejercicio (Fuentes Sánchez, 2025). En el caso de Ecuador, si bien se han intentado algunos avances legislativos, aún no hay un subsistema regulativo que aborde todas las proyecciones del teletrabajo (Soria, J., Macías, C., Paz, S., y Cevallos, C. (2025)).

También la investigación en otras partes de América Latina muestra que la ausencia de una norma que regule específicamente el teletrabajo puede contribuir a la desprotección social, incrementando los riesgos de sobrecarga de trabajo y la fusión entre la vida personal y la laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Estas afirmaciones respaldan lo que los trabajadores ecuatorianos manifestaron en esta indagación (Ministerio del Trabajo, 2024).

Implicaciones Legales y Comparación Internacional

Desde un punto de vista legal, Ecuador enfrenta importantes desafíos debido a la inadecuada regulación de la práctica del teletrabajo. La vaga definición de la jornada laboral, el derecho a períodos de no comunicación y la provisión de herramientas de trabajo pueden dar lugar fácilmente a disputas laborales y disminuir la productividad (Sánchez, 2021).

En comparación, España ha adoptado marcos legales que garantizan ciertas obligaciones de los empleadores, como proporcionar el equipo necesario para el trabajo remoto y el reembolso de gastos relevantes (Andrade, Natalia, 2013). Tales regulaciones proporcionan un modelo que podría ser modificado para adaptarse a las necesidades de la legislación ecuatoriana con el fin de mejorar las condiciones de teletrabajo de los empleados (Pita Bohórquez, R. M. 2022).

En Ecuador, la legislación y la cultura teletrabajadora no se asocian con el estudio mencionado en la introducción. Su análisis no puede ser trasladado a otro ámbito o región como en otras partes del mundo. El avance de las modalidades de trabajo y la tecnología relacionada al teletrabajo cambian continuamente, lo que hace evidente que hay un desbalance con las investigaciones en el área como elemento regulador del trabajo telemático. Por ejemplo, Fuentes Sánchez (2025) indica que en muchos países de América Latina aún hay lagunas en el conflicto sobre la defensa de los derechos laborales en entornos virtuales, lo que hace necesario realizar reformas legales sostenidas.

Los futuros estudios podrían evaluar la efectividad de las políticas de otros países que regulan el teletrabajo y analizar su relevancia en el contexto ecuatoriano. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2021) ha compilado varios marcos comparativos sobre la legislación del teletrabajo en América Latina que pueden ser utilizados como punto de partida para el análisis de las mejores prácticas internacionales. También sería importante estudiar los efectos del teletrabajo en la salud mental y el bienestar general de los trabajadores y en la productividad y competitividad de las empresas, lo cual Pérez (2021) defiende, argumentando que hay un exceso de énfasis en la tecnología y conectividad que ignora un enfoque integral a la regulación del trabajo a distancia.

CONCLUSIÓN

El objetivo de este trabajo fue realizar un análisis comparado sobre la regulación del teletrabajo y el trabajo presencial en el Ecuador, en donde se intentan proyectar hallazgos tales como convergencias, divergencias, avances normativos y vacíos legales de la legislación vigente.

Como resultado de la investigación, el enfoque metodológico adoptado fue cualitativo y de naturaleza descriptiva-comparativa, basado en el análisis de documentos, análisis de jurisprudencia y entrevistas semiestructuradas con profesionales del derecho laboral.

Los hallazgos nos permiten concluir que, aunque Ecuador ha intentado incorporar el teletrabajo como una forma auténtica de labor a través de enmiendas al Código Laboral y la emisión de Acuerdos Ministeriales, aún existe una falta sustancial de regulación en comparación con el trabajo presencial. En particular, aún hay lagunas en la regulación respecto a la protección de derechos laborales fundamentales como la desconexión digital, la cobertura de riesgos ocupacionales, la provisión de recursos tecnológicos y definiciones claras sobre los límites de la jornada laboral.

Desde una perspectiva comparativa, se ha observado que España, Colombia y Francia parecen tener estatutos más robustos y específicos que se adaptan a las diversas formas de trabajo remoto, como el derecho a desconectar, el reembolso de gastos incurridos al trabajar desde casa, y la supervisión de las horas laborales. Aún no existe un marco integral que equilibre las ventajas del teletrabajo con la salvaguarda de los derechos de los trabajadores en el contexto ecuatoriano.

Una de las contribuciones más relevantes del estudio es la determinación de que la ausencia de una regulación general y exhaustiva sobre los aspectos legales del teletrabajo da lugar a la incertidumbre jurídica y a la discriminación contra los teletrabajadores en comparación con los empleados presentes físicamente en el lugar de trabajo. Se percibe que los trabajadores tienen una postura favorable respecto al teletrabajo por su naturaleza conciliatoria con la vida familiar; sin embargo, también resulta preocupante la falta de definición legal sobre el trabajo y la carga laboral no remunerada.

Estos resultados confirman los hallazgos del estudio que subraya la necesidad de enmendar y modernizar el marco legal laboral de Ecuador al incluir principios de inequidad de acceso digital, regulación tecnológica y cláusulas de protección constitucional en relación con las relaciones de trabajo a distancia. Hay que resaltar que no se trata únicamente de cambios jurídicos; también es preciso fortalecer las instituciones de control, inspección y mediación laboral.

Por último, se sugiere que se realicen estudios adicionales sobre la utilización del teletrabajo en el sector público y privado en Ecuador, y estas investigaciones deben incluir aspectos tales como la salud mental, el desempeño, la desigualdad de género y la adaptación de modelos internacionales de éxito al contexto ecuatoriano. También sería útil incorporar el derecho del trabajo junto a la psicología organizacional y la tecnología en estudios interdisciplinarios para abordar de manera integral los problemas planteados por el trabajo en entornos digitales.

REFERENCIAS

- Álvarez, F. J., & Pérez, M. L. (2023). Teletrabajo y derecho laboral en América Latina. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo*, 19(1), 22–41. <https://doi.org/10.22201/fder.24487872e.2023>
- Andrade, Natalia (2013) El teletrabajo y su inserción en la legislación ecuatoriana [Trabajo de titulación, Universidad de Las Américas]. Repositorio UDLA <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/158/1/UDLA-EC-TAB-2013-05.pdf>
- Arpi Pillalazo, P. E. (2023). El teletrabajo en Ecuador: estrategia de empleo y productividad (Serie Magíster No. 363). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9905>
- Arrieta Idiákez, F. J. (2019). El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, (41), 27-45.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005. Última reforma: 4 de noviembre de 2021. Recuperado de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/12/CODIGO-DE-TRABAJO_act_nov-2021.pdf
- Assaf, N. F. (2025). Investigating the efficacy of interactive simulations (PhET) in improving students' understanding of chemistry concepts in a private high school in Abu Dhabi. *Proceedings of the Global Conference on Innovations in Education*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.33422/eduglobalconf.v2i1.790>
- Baleni, Z. G. (2015). Online formative assessment in higher education: Its pros and cons. *Electronic Journal of e-Learning*, 13(4), 228–236. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1062122.pdf>
- Benítez, D., Gutiérrez, J., & Morales, L. (2023). Teletrabajo y derechos laborales en América Latina: Retos normativos y condiciones laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 36(2), 147–168. <https://doi.org/10.22201/ijj.24485306e.2023.36.17069>
- Bernal Párraga, A. P. (2016). Formación continua para docentes en ambientes virtuales e inmersivos (UNAE, Ed.). Universidad Nacional de Educación de Ecuador. <https://unae.edu.ec/wp-content/uploads/2020/03/2congreso2016-f.pdf>
- Bernal Párraga, A. P., Orozco Maldonado, M. E., Salinas Rivera, I. K., Gaibor Dávila, A. E., Gaibor Dávila, V. M., Gaibor Dávila, R. S., & García Monar, K. R. (2024). Análisis de recursos digitales para el aprendizaje en línea para el área de ciencias naturales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 9921–9938. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13141

- Bravo, R. A., López, J. M., & Aranda, P. R. (2022). Transformaciones laborales postpandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 87–102. <https://doi.org/10.31876/res.v28i3.4312>
- Cárdenas, L., Méndez, H., & Puga, S. (2022). Derecho al trabajo decente y nuevas modalidades contractuales. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 11(2), 50–64. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84236119005>
- Chaves, M. A., Rojas, V. E., & Luna, J. (2023). Legalidad y regulación del trabajo remoto. *Revista Jurídica de la Universidad de Lima*, 49(1), 15–33. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4509373>
- Fernández-Macías, E., Hurley, J., & Bisello, M. (2021). Telework in the EU: Regulatory frameworks and the future of work. *European Journal of Industrial Relations*, 27(3), 245–260. <https://doi.org/10.1177/09596801211009318>
- Fuentes Sánchez, Y. (2025). Regulación del teletrabajo en Cuba: comparación internacional y áreas de perfeccionamiento. *Oñati Socio-Legal Series*, 15(1), 330–353.
- González Veintimilla, M. I., González Veintimilla, O. E., Zambrano Barre, L. S., & Ramírez Velásquez, J. C. (2025). El derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el patrono.
- González, A., & Fernández, I. (2021). La protección laboral en la era digital. *Scio. Revista de Filosofía*, 21(1), 95–112. https://doi.org/10.46583/scio_2021.21.627
- González, O. E., González, M. I., Zambrano, L. S., & Ramírez, J. C. (2025). El derecho laboral a la desconexión digital en la relación de dependencia con el patrono.
- Guerrero, R., Rodríguez, M., & Patiño, J. (2022). Regulación del teletrabajo en Colombia: Avances y limitaciones desde la perspectiva del trabajo decente. *Revista Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 13(1), 89–108. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8365993>
- Jara Chiriboga, S. P., Troncoso Burgos, A. L., Ruiz Avila, M. M., Cosquillo Chida, J. L., Aldas Macias, K. J., Castro Morante, Y. E., & Bernal Párraga, A. P. (2025). Inteligencia artificial y aprendizaje personalizado en lenguas extranjeras: Un análisis de los chatbots y los asistentes virtuales en educación. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 6(1), 882–905. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i1.515>
- Marinakakis, A. (2020). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Organización Internacional del Trabajo*.
- Ministerio del Trabajo. (2022). Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237: Regulación del teletrabajo en el Ecuador. Quito: Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Montoya, D., & Orozco, M. (2022). Condiciones de equidad en el trabajo remoto. *Revista Derecho y Sociedad*, 58(2), 43–59. https://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-48602022000200043
- Nieto, A. (2020). La desconexión digital en el trabajo: una necesidad en la era tecnológica. *Revista de Derecho Laboral*, 12(3), 45-60.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y más allá: Una revisión de las normas del trabajo, políticas y prácticas. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_777658/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). La legislación del teletrabajo en América Latina. <https://www.ilo.org>
- Páez, C., Moreta, J., & León, A. (2020). Características del teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito: análisis legal y desafíos institucionales. *Revista Ecuatoriana de Derecho Laboral*, 5(1), 55–72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7741252>
- Paredes, R., & Maldonado, A. (2023). Jornada, descanso y desconexión en el teletrabajo. *Revista de Estudios Laborales*, 36(4), 55–72. <https://doi.org/10.17533/udea.redel.v36n4a03>
- Pérez Amorós, F. (2019). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday.
- Pérez, M. (2021). Desafíos legales y protección de derechos laborales en un contexto de transformación digital. <https://www.researchgate.net/publication/356880144>
- Pinto Sarmiento, Y. (2020). Teletrabajo como nuevo paradigma laboral: algunos aspectos críticos de su regulación en Chile en relación a la seguridad de los trabajadores.
- Pita Bohórquez, R. M. (2022). *La modalidad de teletrabajo en las empresas comerciales de Guayaquil* [Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio UPS <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22758/1/UPS-GT003789.pdf>
- Quevedo Arnaiz, N. V., Valverde Torres, Y. L., Andrade Salazar, O. L., & García Arias, N. (2024). Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital laboral en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11(2), 36.
- Rivadeneira, J. (2023). Implicaciones del teletrabajo en el contexto ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(1), 90–98. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3042>
- Romero-Figueroa, L. (2023). Análisis legal comparado del teletrabajo en América Latina. *Ius et Praxis*, 29(2), 113–134. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122023000200113>
- Salas-Porras, A., & Santos, A. (2021). Regulación del trabajo remoto en América Latina: Tensiones entre flexibilidad y derechos laborales. *Revista Latinoamericana de Políticas Públicas*, 11(2), 33–58. <https://doi.org/10.53000/rlpp.v11i2.755>
- Sánchez Vera, M. C. (2022). El teletrabajo en Ecuador: reflexiones desde el Estado constitucional de derechos. *Universidad Andina Simón Bolívar*.
- Soria, J., Macías, C., Paz, S., & Cevallos, 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), 2250–2273. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)2250-2273](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)2250-2273)

- Valverde Torres, Y. L., Andrade Salazar, O. L., García Arias, N., & Quevedo Arnaiz, N. V. (2024). Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital laboral en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11(2), 36.
- Villavicencio, D., Martínez, A., & Lema, F. (2023). Trabajo remoto y marco jurídico en Ecuador. *Revista CEA*, 19(3), 123–145. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/ceas/article/view/3244>
- Zambrano Jaramillo, M. G. (2021). El teletrabajo: ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad? [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8389>