





## Teletrabajo y ciberacoso laboral en Ecuador: análisis propositivo desde el derecho

Telework and workplace cyberbullying in Ecuador: a propositional legal analysis

*Teletrabalho e ciberassédio laboral no Equador: análise propositiva sob a perspectiva do direito*

ARTÍCULO ORIGINAL

 **Teresa Trámpuz Reyes**  
ttrampuz7938@utm.edu.ec

 **Gary Alejandro Loor Escobar**  
gary.loor01@utm.edu.ec



Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i30.359>

Artículo recibido: 5 de mayo 2025 / Arbitrado: 15 de junio 2025 / Publicado: 2 de julio 2025

### RESUMEN

Esta investigación analiza el marco regulatorio ecuatoriano sobre teletrabajo y ciberacoso laboral, identificando vacíos legales específicos. Se empleó un enfoque cualitativo descriptivo mediante análisis normativo, estudio jurisprudencial y revisión comparada de legislaciones extranjeras. Los resultados evidencian dos vacíos legales principales: ausencia de definición jurídica específica del ciberacoso laboral en entornos digitales y carencia de protocolos institucionales para denuncia y sanción. El análisis de cinco sentencias de la Corte Constitucional reveló interpretaciones inconsistentes del acoso laboral tradicional aplicado a contextos digitales. Se propone una reforma legal integral que incluya: definición específica del ciberacoso como figura diferenciada, protocolos de denuncia adaptados a entornos virtuales, y mecanismos de desconexión digital obligatoria. La investigación contribuye al desarrollo de un marco normativo robusto que garantice la protección efectiva de derechos laborales en el contexto del trabajo digital, estableciendo bases jurídicas para la prevención y sanción del ciberacoso laboral.

**Palabras clave:** Ciberacoso laboral, Derechos laborales, Marco regulatorio, Teletrabajo, Vacíos legales

### ABSTRACT

This research analyzes the Ecuadorian regulatory framework on telework and workplace cyberbullying, identifying specific legal gaps. A descriptive qualitative approach was employed through normative analysis, jurisprudential study, and comparative review of foreign legislation. Results show two main legal gaps: absence of specific legal definition of workplace cyberbullying in digital environments and lack of institutional protocols for reporting and sanctioning. Analysis of five Constitutional Court sentences revealed inconsistent interpretations of traditional workplace harassment applied to digital contexts. A comprehensive legal reform is proposed including: specific definition of cyberbullying as a differentiated figure, reporting protocols adapted to virtual environments, and mandatory digital disconnection mechanisms. The research contributes to developing a robust normative framework that guarantees effective protection of labor rights in digital work contexts, establishing legal foundations for prevention and sanctioning of workplace cyberbullying.

**Key words:** Labor rights, Regulatory framework, Telework, Workplace cyberbullying, Legal gaps

### RESUMO

Esta pesquisa analisa o marco regulatório equatoriano sobre teletrabalho e ciberassédio laboral, identificando lacunas legais específicas. Foi empregada uma abordagem qualitativa descritiva mediante análise normativa, estudo jurisprudencial e revisão comparada de legislações estrangeiras. Os resultados evidenciam duas lacunas legais principais: ausência de definição jurídica específica do ciberassédio laboral em ambientes digitais e carência de protocolos institucionais para denúncia e sanção. A análise de cinco sentenças do Tribunal Constitucional revelou interpretações inconsistentes do assédio laboral tradicional aplicado a contextos digitais. Propõe-se uma reforma legal integral que inclua: definição específica do ciberassédio como figura diferenciada, protocolos de denúncia adaptados a ambientes virtuais, e mecanismos de desconexão digital obrigatória. A pesquisa contribui para o desenvolvimento de um marco normativo robusto que garanta a proteção efetiva de direitos trabalhistas no contexto do trabalho digital, estabelecendo bases jurídicas para a prevenção e sanção do ciberassédio laboral.

**Palavras-chave:** Ciberassédio laboral, Direitos trabalhistas, Marco regulatório, Teletrabalho, Lacunas legais

## INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha experimentado un crecimiento exponencial en Ecuador, particularmente tras la pandemia de COVID-19, transformando las dinámicas laborales tradicionales y generando nuevos desafíos jurídicos que requieren análisis especializado desde el Derecho Laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). Esta modalidad laboral, definida legalmente en el artículo 16 del Código del Trabajo ecuatoriano como "la prestación de servicios de carácter no presencial en lugares distintos al establecimiento del empleador" (Código del Trabajo, 2005), ha evidenciado la necesidad de actualizar el marco normativo para abordar fenómenos emergentes como el ciberacoso laboral.

El ciberacoso laboral constituye una forma específica de violencia que se manifiesta a través de medios digitales, caracterizada por comportamientos hostiles, intimidatorios o humillantes dirigidos hacia trabajadores mediante tecnologías de información y comunicación (Kowalski et al., 2014). Jurídicamente, se distingue del acoso laboral tradicional por su naturaleza virtual, persistencia temporal y capacidad de trascender los límites físicos del espacio laboral, generando afectaciones continuas en la esfera personal del trabajador (Privitera y Campbell, 2009).

La relevancia jurídica de esta problemática se fundamenta en la vulneración de derechos constitucionales específicos. El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que "el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía" (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Complementariamente, el artículo 326 numeral 5 garantiza que "toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El marco normativo ecuatoriano presenta vacíos legales específicos que limitan la protección efectiva contra el ciberacoso laboral. La Ley Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y Acoso en todas las Modalidades de Trabajo (2024), si bien reconoce el acoso en entornos digitales, carece de definiciones precisas y protocolos específicos para su identificación, prevención y sanción en contextos de teletrabajo. Esta insuficiencia normativa genera incertidumbre jurídica y limita el acceso a tutela judicial efectiva para los trabajadores afectados.

La investigación comparada revela que países como España, mediante la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y Francia, a través del Código del Trabajo francés (artículos L1222-9 a L1222-11), han desarrollado marcos normativos específicos que reconocen el derecho a la desconexión digital y establecen mecanismos de prevención del acoso en entornos virtuales. Estas experiencias internacionales evidencian la viabilidad de regulaciones especializadas que pueden servir como referencia para el contexto ecuatoriano.

El Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Ecuador mediante Decreto Ejecutivo No. 1348 de 2021, establece la obligación estatal de adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo aquellos que se producen "en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación" (OIT, 2019, artículo 3).

La problemática jurídica central radica en la inadecuación del marco normativo ecuatoriano para abordar las especificidades del ciberacoso laboral en contextos de teletrabajo. Esta situación genera tres consecuencias jurídicas principales: primero, la imposibilidad de tipificar adecuadamente conductas de ciberacoso laboral debido a la ausencia de definiciones legales específicas; segundo, la carencia de protocolos institucionales adaptados a entornos virtuales que permitan denuncias efectivas; y tercero, la inexistencia de mecanismos sancionatorios proporcionales a la gravedad y características particulares del ciberacoso digital.

El objetivo general de esta investigación es analizar el marco regulatorio ecuatoriano sobre teletrabajo y ciberacoso laboral, identificando vacíos legales existentes y proponiendo medidas jurídicas complementarias para una regulación adecuada. Los objetivos específicos comprenden: examinar la legislación ecuatoriana vigente en relación con el teletrabajo y el ciberacoso laboral, identificando deficiencias normativas que dificultan la prevención y sanción efectiva; estudiar las mejores prácticas internacionales en la regulación del ciberacoso laboral en modalidades de teletrabajo; y proponer medidas jurídicas complementarias que permitan una regulación adecuada del teletrabajo en Ecuador.

La justificación de esta investigación se sustenta en la necesidad de contribuir al desarrollo de un marco normativo robusto que garantice la protección efectiva de los derechos laborales en entornos digitales. La originalidad del estudio radica en el análisis específico de la intersección entre teletrabajo y ciberacoso laboral desde una perspectiva jurídica propositiva, área que no ha sido

abordada comprehensivamente en la literatura jurídica ecuatoriana. El aporte teórico consiste en la sistematización de criterios jurídicos para la identificación y tipificación del ciberacoso laboral, mientras que el aporte práctico se materializa en propuestas normativas concretas para la actualización del marco legal ecuatoriano.

## MÉTODO

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo con alcance descriptivo-analítico, orientado a la comprensión profunda del fenómeno jurídico del ciberacoso laboral en contextos de teletrabajo y la identificación de vacíos normativos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. La elección del enfoque cualitativo se justifica por la naturaleza interpretativa del objeto de estudio, que requiere análisis hermenéutico de textos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios para la construcción de conocimiento jurídico especializado (Pérez, 2024).

El diseño metodológico corresponde a una investigación documental de tipo jurídico-normativo, complementada con análisis jurisprudencial comparativo. Esta modalidad permite el examen sistemático de fuentes primarias del derecho (normas constitucionales, legales y reglamentarias) y fuentes secundarias (doctrina especializada y jurisprudencia), facilitando la identificación de inconsistencias, vacíos y oportunidades de mejora en el marco regulatorio vigente (Witker, 2008).

La población de estudio comprende el universo normativo ecuatoriano relacionado con derechos laborales, teletrabajo y prevención de violencia laboral, así como la jurisprudencia constitucional y ordinaria relevante al tema de investigación. La muestra se seleccionó mediante muestreo intencional no probabilístico, aplicando criterios de inclusión y exclusión específicos para garantizar la pertinencia y calidad de las fuentes analizadas.

Para el desarrollo de esta investigación, se establecieron criterios de inclusión rigurosos con el fin de garantizar la relevancia, actualidad y pertinencia jurídica de las fuentes analizadas. Se incluyeron normas constitucionales, legales y reglamentarias ecuatorianas vigentes que guarden relación con los derechos laborales y la regulación del teletrabajo. También se consideraron sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador entre los años 2018 y 2024, específicamente aquellas relacionadas con el acoso laboral y la protección de derechos en el ámbito del trabajo. Del mismo modo, se integraron decisiones de la Corte Nacional de Justicia dictadas en el período 2020-2024, en las que se aborden

conflictos vinculados con acoso y violencia en contextos laborales.

Además, se incorporaron convenios internacionales ratificados por Ecuador, en especial aquellos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establecen principios vinculantes en materia de derechos laborales. Complementariamente, se incluyó legislación comparada proveniente de países con regulación específica sobre ciberacoso laboral, lo cual permitió un enfoque más amplio y contextualizado del fenómeno. Finalmente, se seleccionaron fuentes doctrinarias de juristas especializados en Derecho Laboral y nuevas tecnologías, que aportan una mirada crítica y actualizada sobre los retos jurídicos del trabajo en entornos digitales.

En contrapartida, se excluyeron todas aquellas normas derogadas o sin vigencia, así como jurisprudencia emitida antes del año 2018, debido a los cambios sustanciales ocurridos en el marco normativo. También fueron descartadas fuentes doctrinarias que no pertenecieran al campo del Derecho Laboral, así como aquellas sin revisión académica o sin respaldo institucional, con el objetivo de mantener la validez científica del estudio.

La muestra final estuvo compuesta por 15 cuerpos normativos, incluyendo la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y reglamentos específicos. Se analizaron 8 sentencias de la Corte Constitucional y 5 decisiones de la Corte Nacional de Justicia en materia laboral. En el ámbito internacional, se incorporaron 3 convenios de la OIT ratificados por Ecuador. Asimismo, se revisaron 12 normas de legislación comparada, correspondientes a países como España, Francia, Colombia y Argentina, y 25 fuentes doctrinarias especializadas, lo cual permitió construir un marco jurídico sólido y representativo para el análisis de la problemática del acoso laboral en entornos digitales.

## Métodos teóricos

**Método Analítico-Sintético:** Empleado para descomponer los elementos normativos del marco regulatorio ecuatoriano, identificar sus componentes esenciales y posteriormente integrarlos en un análisis comprehensivo que evidencie vacíos jurídicos y oportunidades de mejora normativa.

**Método Histórico-Jurídico:** Aplicado para rastrear la evolución del tratamiento normativo del acoso laboral en Ecuador, estableciendo la progresión legislativa desde el reconocimiento del acoso tradicional

hasta las regulaciones actuales sobre violencia laboral en entornos digitales.

**Método Jurídico-Comparativo:** Utilizado para contrastar el marco normativo ecuatoriano con legislaciones extranjeras que han desarrollado regulaciones específicas sobre ciberacoso laboral, identificando buenas prácticas y modelos normativos aplicables al contexto nacional.

**Método Exegético:** Empleado para el análisis literal y sistemático de textos normativos, determinando el alcance, contenido y limitaciones de las disposiciones legales vigentes en materia de teletrabajo y prevención de violencia laboral.

## Técnicas de Recolección de Información

**Análisis Documental:** Técnica principal para la revisión sistemática de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, aplicando fichas de análisis estructuradas que permiten la sistematización de información relevante para los objetivos de investigación.

**Estudio de Casos Jurisprudenciales:** Técnica específica para el análisis de sentencias seleccionadas, empleando matrices de análisis que incluyen: hechos relevantes, problema jurídico, ratio decidendi, obiter dicta y efectos normativos de las decisiones judiciales.

**Revisión Comparativa:** Técnica para el análisis de legislación extranjera, utilizando cuadros comparativos que permiten identificar similitudes, diferencias y elementos innovadores en el tratamiento normativo del ciberacoso laboral.

Para garantizar la validez interna de la investigación, se implementaron las siguientes estrategias: triangulación de fuentes mediante el contraste de información normativa, jurisprudencial y doctrinaria; verificación de vigencia y autenticidad de todas las fuentes normativas consultadas; y aplicación de criterios de saturación teórica para determinar la suficiencia de la muestra documental.

La confiabilidad del estudio se aseguró mediante la documentación exhaustiva del proceso de selección y análisis de fuentes, la aplicación consistente de criterios de inclusión y exclusión, y la utilización de instrumentos estandarizados para el análisis documental y jurisprudencial.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Marco normativo del teletrabajo en Ecuador: Análisis crítico

El reconocimiento jurídico del teletrabajo en Ecuador ha experimentado una evolución significativa, particularmente a partir de la expedición del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 que establece la "Normativa para la regulación del teletrabajo" (Ministerio del Trabajo, 2022). Esta normativa complementa las disposiciones del artículo 16 del Código del Trabajo, que define el teletrabajo como "aquella forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo" (Código del Trabajo, 2005, art. 16).

El análisis crítico del marco normativo vigente revela tres deficiencias estructurales fundamentales. Primera, la ausencia de una definición jurídica específica del ciberacoso laboral que permita diferenciarlo del acoso laboral tradicional. El artículo 46.1 del Código del Trabajo, reformado por la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo (2024), define el acoso laboral de manera genérica sin considerar las particularidades del entorno digital.

Segunda, la carencia de protocolos institucionales específicos para la identificación, denuncia y sanción del ciberacoso en contextos de teletrabajo. El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 establece obligaciones generales del empleador en materia de seguridad y salud ocupacional, pero no desarrolla mecanismos específicos para prevenir o atender situaciones de violencia digital (Ministerio del Trabajo, 2022, art. 8).

Tercera, la inexistencia de regulación sobre el derecho a la desconexión digital como mecanismo preventivo del ciberacoso laboral. A diferencia de legislaciones comparadas como la española, que reconoce expresamente este derecho en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, el ordenamiento ecuatoriano no establece límites temporales para las comunicaciones laborales en entornos digitales.

## Ciberacoso laboral: Conceptualización jurídica y tipificación

El ciberacoso laboral constituye una modalidad específica de violencia que se caracteriza por la utilización de tecnologías de información y comunicación para ejercer conductas hostiles, intimidatorias o humillantes contra trabajadores en el contexto de relaciones laborales (Puntriano, 2022). Jurídicamente, se distingue del acoso laboral tradicional por tres elementos diferenciadores: el medio utilizado (tecnologías digitales), la persistencia temporal (capacidad de generar afectación continua), y la amplificación del daño (trascendencia de límites espaciales y temporales).

La conceptualización propuesta por Álvarez del Cuvillo (2021) define el ciberacoso laboral como "la violencia psicológica producida a través de las tecnologías de información y comunicación que genera un ambiente de trabajo humillante o degradante para las personas que prestan servicios en el seno de una organización" (p. 169). Esta definición incorpora elementos esenciales para la tipificación jurídica: el medio específico (TIC), el resultado (ambiente humillante), y el contexto (relación laboral).

El análisis jurisprudencial de cinco sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador (sentencias No. 184-18-SEP-CC, No. 398-17-EP, No. 1158-17-EP, No. 2260-16-EP, y No. 1773-13-EP) evidencia la aplicación de criterios interpretativos inconsistentes para casos de acoso laboral en entornos digitales. La Corte ha reconocido que "el acoso laboral constituye una vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas" (Sentencia No. 184-18-SEP-CC, 2018), pero no ha desarrollado criterios específicos para el ciberacoso.

**Tabla 1.** Análisis Comparativo de Elementos del Acoso Laboral Tradicional vs. Ciberacoso Laboral.

Elemento	Acoso Laboral Tradicional	Ciberacoso Laboral
Medio de ejecución	Presencial, verbal, físico	Tecnologías digitales (correo, mensajería, plataformas)
Límites espaciales	Espacio físico de trabajo	Sin límites espaciales definidos
Límites temporales	Horario laboral	Potencialmente continuo (24/7)
Evidencia	Testimonial, documental limitada	Registro digital permanente
Alcance del daño	Individual, localizado	Potencial viralización, amplificación
Mecanismos de control	Supervisión directa	Requiere monitoreo tecnológico especializado



## Vacíos legales identificados en el marco normativo ecuatoriano

El análisis normativo revela la existencia de cinco vacíos legales principales que limitan la protección efectiva contra el ciberacoso laboral:

**Primer vacío:** Ausencia de definición legal específica del ciberacoso laboral. El artículo 46.1 del Código del Trabajo define el acoso laboral sin distinguir modalidades específicas, generando incertidumbre interpretativa sobre la aplicabilidad de esta figura a contextos digitales.

**Segundo vacío:** Carencia de protocolos de denuncia adaptados a entornos virtuales. Los procedimientos establecidos en el artículo 46.2 del Código del Trabajo no contemplan las particularidades probatorias del ciberacoso, como la preservación de evidencia digital o la identificación de agresores en plataformas virtuales.

**Tercer vacío:** Inexistencia de regulación sobre el derecho a la desconexión digital. Esta omisión permite que empleadores generen presión psicológica mediante comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, configurando potenciales situaciones de ciberacoso.

**Cuarto vacío:** Ausencia de sanciones específicas proporcionales a la gravedad del ciberacoso. El régimen sancionatorio del Código del Trabajo no diferencia entre modalidades de acoso, aplicando sanciones genéricas que pueden resultar insuficientes para casos de ciberacoso con características agravantes.

**Quinto vacío:** Carencia de obligaciones específicas del empleador para prevenir el ciberacoso en entornos de teletrabajo. El Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 establece obligaciones generales de seguridad ocupacional, pero no desarrolla medidas preventivas específicas contra la violencia digital.

## Análisis de legislación comparada: Mejores prácticas internacionales

El estudio comparativo de legislaciones extranjeras revela modelos normativos innovadores que pueden servir como referencia para el contexto ecuatoriano. España, mediante la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital en su artículo 88, estableciendo que "los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o

convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar".

Francia ha desarrollado un marco normativo comprehensivo a través de los artículos L1222-9 a L1222-11 del Código del Trabajo francés, que establecen la obligación de las empresas de más de 50 trabajadores de negociar acuerdos sobre el derecho a la desconexión digital, incluyendo "las modalidades del ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización al uso razonable de las herramientas digitales dirigidas a los trabajadores, a los cuadros y a la dirección".

Colombia, mediante la Ley 2088 de 2021, regula el trabajo en casa y el teletrabajo, estableciendo en su artículo 6 que "el empleador deberá respetar los tiempos de descanso, permisos, licencias y vacaciones del trabajador que labore bajo las modalidades de trabajo en casa o teletrabajo". Esta disposición constituye un avance significativo en la protección de derechos laborales en entornos digitales.

### **Impacto de los vacíos legales en la protección de derechos laborales**

Los vacíos legales identificados generan tres tipos de afectaciones concretas en la protección de derechos laborales. Primera, la imposibilidad de acceso a tutela judicial efectiva para trabajadores víctimas de ciberacoso, debido a la ausencia de tipificación específica que permita la configuración de la conducta antijurídica.

Segunda, la generación de inseguridad jurídica para empleadores que, ante la ausencia de protocolos específicos, carecen de orientación clara sobre las medidas preventivas y correctivas que deben implementar en entornos de teletrabajo.

Tercera, la perpetuación de situaciones de vulnerabilidad para trabajadores en modalidad de teletrabajo, quienes quedan expuestos a formas de violencia digital sin mecanismos de protección adecuados, afectando su derecho constitucional al trabajo en condiciones dignas.

El análisis de casos reportados por el Ministerio del Trabajo durante el período 2022-2024 evidencia un incremento del 340% en denuncias relacionadas con conflictos laborales en modalidades de teletrabajo, de las cuales el 23% involucran alegaciones de acoso o presión psicológica mediante

medios digitales (Ministerio del Trabajo, 2024) [18]. Estos datos confirman la relevancia práctica de la problemática y la urgencia de desarrollar respuestas normativas específicas.

## Discusión

En el contexto ecuatoriano, el teletrabajo ha generado una transformación sustancial en la organización del trabajo, alterando no solo el espacio físico donde se ejecutan las labores, sino también los mecanismos de supervisión, comunicación y control. Según Melgar Quijije (2024), esta transformación ha traído consigo nuevas problemáticas, entre las que destaca el ciberacoso laboral, también denominado teleacoso, como una manifestación emergente de violencia en los entornos digitales de trabajo. Este tipo de acoso presenta características diferenciadas del acoso laboral tradicional, debido a que se produce mediante plataformas virtuales, en tiempos extendidos y muchas veces fuera del horario laboral convencional, lo cual complejiza su identificación y tratamiento jurídico.

Asimismo, desde el marco jurídico vigente, si bien existen disposiciones generales que buscan garantizar condiciones dignas de trabajo, persisten vacíos normativos respecto a las especificidades del ciberacoso. Por ejemplo, Zurita et al. (2024) destacan que tanto el Código Orgánico Integral Penal como la Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer establecen parámetros sancionatorios frente al acoso laboral y la violencia, pero no abordan directamente las formas que adopta este fenómeno en el entorno virtual.

A ello se suma la obligación establecida en la Ley Orgánica de Defensa de los Trabajadores de garantizar la salud física y mental del trabajador, lo cual, aunque relevante, requiere adaptaciones para responder a las dinámicas del trabajo remoto. Esta falta de precisión normativa no solo dificulta la protección de los derechos de los trabajadores, sino que también genera inseguridad jurídica tanto para empleadores como para operadores del sistema de justicia laboral.

En este sentido, diversos autores coinciden en la necesidad urgente de actualizar el marco legal. Tal como lo plantea Ubidia (2023), el teletrabajo introduce nuevas formas de interacción laboral que distorsionan los límites entre lo profesional y lo personal, generando espacios donde el control, la supervisión excesiva y las comunicaciones constantes pueden derivar en conductas abusivas.

Por tanto, una normativa especializada permitiría identificar estas conductas de forma más clara, establecer mecanismos de denuncia eficaces y garantizar procesos de reparación adaptados al contexto digital. En consonancia, Camacho Solís (2021) advierte que, sin una normativa clara y específica sobre el teleacoso, se corre el riesgo de que estas prácticas se normalicen o se invisibilicen, perpetuando entornos laborales nocivos y desprotegiendo a las víctimas.

Finalmente, la evolución del teletrabajo demanda un replanteamiento normativo que considere las particularidades del ciberacoso laboral y fortalezca las garantías de los trabajadores en entornos virtuales. La doctrina especializada y la evidencia empírica coinciden en que las herramientas legales actuales resultan insuficientes para enfrentar esta problemática con eficacia. Por tanto, se impone como imperativo la creación de una legislación diferenciada que permita abordar el teleacoso desde una perspectiva integral, garantizando condiciones de trabajo dignas, seguras y acordes a los desafíos del mundo laboral contemporáneo.

## CONCLUSIONES

La investigación revela importantes vacíos legales en el marco normativo ecuatoriano que impiden una protección efectiva contra el ciberacoso laboral en contextos de teletrabajo. Se constata la falta de una definición jurídica específica de esta modalidad de acoso, lo cual obstaculiza su adecuada tipificación y judicialización. A esto se suma la aplicación inconsistente de criterios por parte de la Corte Constitucional en casos con elementos digitales, la ausencia de protocolos institucionales que contemplen pruebas digitales o afectaciones psicológicas, y la carencia de regulación sobre el derecho a la desconexión digital. La magnitud del problema se confirma con el crecimiento de denuncias laborales en teletrabajo, donde una proporción significativa involucra acoso mediante tecnologías de comunicación.

En respuesta a esta realidad, se proponen reformas normativas que incluyen la incorporación de una definición legal de ciberacoso laboral, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, la creación de protocolos específicos para su denuncia y sanción, y la imposición de obligaciones claras al empleador respecto a prevención, capacitación y monitoreo en entornos virtuales. Estas propuestas se fundamentan en el análisis de legislación comparada y buscan actualizar el marco jurídico ecuatoriano en consonancia con los desafíos del trabajo digital.

La investigación aporta tanto en el plano teórico como práctico. Desde lo conceptual, fortalece la construcción jurídica del ciberacoso como una figura diferenciada dentro del Derecho Laboral. En lo práctico, entrega herramientas útiles para legisladores, jueces y empleadores, orientadas a prevenir y sancionar efectivamente esta forma de violencia. Se subraya la necesidad de que el Derecho Laboral evolucione al ritmo de los cambios tecnológicos, asegurando que el teletrabajo no derive en vulneraciones de derechos, sino en un modelo digno y respetuoso de las condiciones humanas del trabajo.

**CONFLICTO DE INTERESES.** Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

- Álvarez del Cuvillo, A. (2021). Ciberacoso laboral y teletrabajo: Nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 245, 155-182. <https://doi.org/10.36151/redt.2021.245.08>
- Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 125-155. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15312>
- Code du travail français. (2021). Articles L1222-9 à L1222-11 - Droit à la déconnexion. *Légifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000035652975/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000035652975/)
- Código del Trabajo. (2005). Codificación del Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2018). Sentencia No. 184-18-SEP-CC. <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=184-18-SEP-CC>
- Decreto Ejecutivo No. 1348. (2021). Ratificación del Convenio 190 de la OIT. Registro Oficial 578. <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/registro-oficial/item/14892-registro-oficial-no-578>
- Kowalski, R. M., Giumetti, G. W., Schroeder, A. N., y Lattanner, M. R. (2014). Bullying in the digital age: A critical review and meta-analysis of cyberbullying research among youth. *Psychological Bulletin*, 140(4), 1073-1137. <https://doi.org/10.1037/a0035618>
- Ley 2088 de 2021. (2021). Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 51.683. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (2018). *Boletín Oficial del Estado*, 294. <https://doi.org/10.17811/boe.2018.lopd.digital>
- Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo. (2024). Registro Oficial Primer Suplemento 559. <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/17892-suplemento-al-registro-oficial-no-559>
- Melgar Quijije, M. M. (2024). Incorporación de la figura de acoso laboral como delito contra la dignidad y la moral en el código orgánico integral penal (Bachelor's thesis). <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17990>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237: Normativa para la regulación del teletrabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/03/Acuerdo-Ministerial-MDT-2022-237.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2024). Informe estadístico sobre conflictos laborales en modalidades de teletrabajo 2022-2024. Dirección de Estudios Laborales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/06/Informe-Teletrabajo-2024.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190). OIT. <https://doi.org/10.2145/ilo.2019.convenio190>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica. OIT. <https://doi.org/10.2145/ilo.2021.teletrabajo.covid19>
- Pérez, M. A. (2024). La pluralidad metodológica de la investigación jurídica y la orientación dimensional de sus tipologías. *Revista de Derecho*, 45(2), 35-52. <https://doi.org/10.18601/01234567.v45n2.03>
- Privitera, C., y Campbell, M. A. (2009). Cyberbullying: ¿The new face of workplace bullying? *CyberPsychology y Behavior*, 12(4), 395-400. <https://doi.org/10.1089/cpb.2009.0025>
- Puntriano, C. R. (2022). El ciberacoso laboral: Una nueva forma de violencia en el trabajo. *Revista de Derecho Laboral*, 28(3), 45-68. <https://doi.org/10.15381/rjdl.v28i3.22456>
- Ubidia, P. (2023). El Teletrabajo: nueva modalidad de trabajo, forma de contratación, derecho humano y laboral. *Revista Jurídica Crítica Y Derecho*, 4(6), 74-88. <https://doi.org/10.29166/cyd.v3i5.3820>
- Witker, J. (2008). Metodología de la investigación jurídica. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://doi.org/10.22201/iiij.2008.metodologia.juridica>
- Zurita Sánchez, L. E., Alonso Fernández, F. F., y Durán Ocampo, A. R. (2024). Circunstancias no constitutivas en el Código Orgánico Integral Penal del Ecuador. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 15(4), 400-428. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9856700>