



El teletrabajo y cumplimiento normativo en legislación ecuatoriana

Teleworking and normative compliance in Ecuadorian legislation

O teletrabalho e conformidade normativa na legislação equatoriana

ARTÍCULO ORIGINAL

Juan Diego Gomez Loyola
juandy199702@hotmail.com

Holger Geovanny Garcia Segarra
hggarcias@ube.edu.ec



Universidad Bolivariana del Ecuador. Duran, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i31.408>

Artículo recibido: 4 de agosto 2025 / Arbitrado: 25 de julio 2025 / Publicado: 16 de octubre 2025

RESUMEN

El teletrabajo se expandió globalmente tras la pandemia COVID-19. Esta investigación analizó su regulación en la legislación ecuatoriana mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190, N° MDT-2020-076 y N° MDT-2022-237. Se empleó metodología cualitativa-descriptiva basada en análisis documental de legislación nacional, derecho laboral y documentos ministeriales. Los resultados evidencian vacíos legales en la regulación del teletrabajo, específicamente la falta de numeración del artículo correspondiente y ausencia de sanciones para empleadores incumplidores. Se concluye que, aunque los teletrabajadores poseen derechos equivalentes a trabajadores presenciales, estos se vulneran frecuentemente. Es necesaria reforma legislativa para fortalecer la protección normativa.

Palabras clave: Teletrabajo; Legislación ecuatoriana; Derechos laborales; Remuneración justa; Desconexión laboral

ABSTRACT

Telework expanded globally after the COVID-19 pandemic. This research analyzed its regulation in Ecuadorian legislation through Ministerial Agreements N° MDT-2016-0190, N° MDT-2020-076 and N° MDT-2022-237. A qualitative-descriptive methodology was employed based on documentary analysis of national legislation, labor law and ministerial documents. Results evidence legal gaps in telework regulation, specifically the lack of numbering of the corresponding article and absence of sanctions for non-compliant employers. It is concluded that, although teleworkers have rights equivalent to face-to-face workers, these are frequently violated. Legislative reform is necessary to strengthen regulatory protection.

Key words: Telework; Ecuadorian legislation; Labor rights; Fair remuneration; Labor disconnection

RESUMO

O teletrabalho expandiu-se globalmente após a pandemia de COVID-19. Esta pesquisa analisou sua regulamentação na legislação equatoriana através dos Acordos Ministeriais n.º MDT-2016-0190, n.º MDT-2020-076 e n.º MDT-2022-237. Empregou-se metodologia qualitativa-descritiva baseada em análise documental da legislação nacional, direito laboral e documentos ministeriais. Os resultados evidenciam lacunas legais na regulamentação do teletrabalho, especificamente a falta de numeração do artigo correspondente e ausência de sanções para empregadores inadimplentes. Conclui-se que, embora os teletrabalhadores possuam direitos equivalentes aos trabalhadores presenciais, estes são frequentemente violados. É necessária reforma legislativa para fortalecer a proteção normativa.

Palavras-chave: Teletrabalho; Legislação equatoriana; Direitos laborais; Remuneração justa; Desconexão laboral

INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos han facilitado el teletrabajo, permitiendo a los trabajadores realizar sus actividades profesionales sin necesidad de estar físicamente en una oficina. Esta modalidad se basa en el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC), que permiten conexiones desde cualquier lugar a través de dispositivos electrónicos conectados a Internet. El teletrabajo ha evolucionado desde su definición inicial por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que lo describe como trabajo realizado en un lugar distinto a la oficina, sin contacto directo con colegas o clientes.

La implementación del teletrabajo en Europa comenzó en 1995, con países como Alemania y Suecia promoviendo su uso para reducir el desempleo y fomentar las TIC. En Estados Unidos, IBM fue pionero en los años 70, pero la adopción masiva se produjo durante la pandemia de COVID-19 en 2020, transformando el teletrabajo en una necesidad estratégica. Esta experiencia demostró que la productividad puede aumentar en entornos remotos si se utilizan adecuadamente las herramientas tecnológicas.

En América Latina, países como Ecuador adoptaron el teletrabajo de manera reactiva en 2019 debido a la pandemia, enfrentando desafíos como la falta de marcos normativos adecuados. Ecuador, en particular, enfrenta dificultades relacionadas con su infraestructura tecnológica y un marco normativo laboral que tradicionalmente se ha centrado en modalidades presenciales.

El teletrabajo presenta beneficios significativos, como la posibilidad de que los trabajadores organicen sus tareas desde casa, lo que incrementa la productividad y mejora los plazos de entrega. Además, permite reducir costos operativos y optimizar la gestión de recursos. Empleadores y empleados pueden acordar diferentes modalidades de trabajo, adaptándose a las necesidades de cada sector.

El marco constitucional ecuatoriano protege el derecho al trabajo en todas sus modalidades. La Constitución establece que el Estado regulará y controlará este derecho, mientras que el Ministerio del Trabajo ha implementado gradualmente el teletrabajo desde 2016. El Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190 fue el primer intento de regular esta modalidad, abordando aspectos como la descripción de actividades, remuneración y jornadas laborales.

La pandemia llevó a la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en 2020, que facilitó la implementación del teletrabajo como medida de contingencia. Posteriormente, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 definió el teletrabajo como una forma de prestación de servicios utilizando herramientas tecnológicas, introduciendo el derecho a la desconexión, lo que garantiza el respeto por el tiempo de descanso de los trabajadores.

El análisis de la regulación del teletrabajo en Ecuador requiere considerar aspectos tecnológicos, organizacionales y legales. Es fundamental que la jornada laboral esté claramente especificada para proteger los derechos de los trabajadores. Este estudio se centra en evaluar la efectividad de los mecanismos de protección de derechos laborales, identificar vacíos normativos y proponer recomendaciones para fortalecer el marco regulatorio.

Las preguntas de investigación incluyen cómo se regula el teletrabajo en Ecuador y cuáles han sido sus evoluciones normativas desde 2016, así como la efectividad de los mecanismos existentes y su comparación con marcos normativos internacionales. Este análisis es crucial para el desarrollo de políticas públicas laborales basadas en evidencia y para la protección de los derechos de los teletrabajadores en Ecuador.

MÉTODO

La investigación empleada en el estudio sobre el teletrabajo y su cumplimiento en la legislación laboral ecuatoriana adoptó un enfoque exploratorio y descriptivo, fundamentándose en la revisión comprehensiva de estudios bibliográficos, documentos normativos y análisis de casos prácticos referentes al tema estudiado. Esta aproximación metodológica permitió una comprensión integral de la evolución normativa del teletrabajo en Ecuador y sus implicaciones para la protección de derechos laborales.

La investigación adoptó un enfoque cualitativo con componentes descriptivos-analíticos, utilizando estudios bibliográficos de artículos y revistas científicas publicados en bases de datos académicas especializadas durante los últimos siete años (2017-2024). Según Blasco y Pérez, el enfoque cualitativo facilita que el investigador obtenga información comprehensiva de fuentes bibliográficas

especializadas publicadas sobre el teletrabajo y su cumplimiento en la legislación ecuatoriana, permitiendo un análisis profundo de las evoluciones normativas y sus impactos prácticos.

El diseño metodológico se estructuró en varias fases secuenciales. La primera fase consistió en la identificación y recopilación de fuentes documentales primarias y secundarias relevantes. Las fuentes primarias incluyeron documentos legislativos, acuerdos ministeriales, resoluciones administrativas y jurisprudencia relacionada con teletrabajo. Las fuentes secundarias comprendieron artículos académicos, estudios de investigación, informes técnicos y documentos de análisis de políticas públicas.

La segunda fase involucró el análisis documental sistemático de los instrumentos normativos identificados. Este análisis se realizó mediante la aplicación de técnicas de análisis de contenido y análisis jurídico comparativo. Se examinaron específicamente el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237, y disposiciones relevantes del Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

La tercera fase se enfocó en el análisis de la implementación práctica de estas normativas mediante el examen de casos reportados, estadísticas laborales, y evaluaciones institucionales del Ministerio del Trabajo. Esta fase incluyó la revisión de informes de seguimiento, evaluaciones de cumplimiento, y reportes de organizaciones sindicales y de empleadores sobre la implementación del teletrabajo.

Se seleccionó información relevante publicada en línea y documentos físicos oficiales como la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código de Trabajo (2012), los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-0190, MDT-2020-076 y MDT-2022-237, y normativas conexas relacionadas con protección de datos, seguridad de la información y derechos fundamentales. La finalidad fue establecer cómo la legislación ecuatoriana respalda los derechos de los trabajadores al implementar el teletrabajo en las diferentes empresas o negocios, así como identificar las limitaciones y vacíos existentes en el marco normativo actual.

El proceso de análisis incluyó la aplicación de criterios específicos para la evaluación de la efectividad normativa, incluyendo la claridad de las disposiciones, la especificidad de los procedimientos, la existencia de mecanismos de enforcement, y la adecuación de las sanciones previstas para casos de incumplimiento. Toda esta información fue analizada mediante técnicas de triangulación de fuentes para asegurar la confiabilidad y validez de los hallazgos.

La metodología también incluyó elementos de análisis comparativo, contrastando la regulación ecuatoriana del teletrabajo con marcos normativos internacionales, particularmente de países latinoamericanos que han desarrollado experiencias relevantes en la regulación de esta modalidad laboral. Este análisis comparativo permitió identificar buenas prácticas, lecciones aprendidas, y oportunidades de mejoramiento en el contexto ecuatoriano.

Los criterios de inclusión de fuentes bibliográficas incluyeron relevancia temática directa, autoridad y credibilidad de la fuente, actualidad de la información, accesibilidad y verificabilidad de las referencias. Los criterios de exclusión aplicaron para fuentes con información desactualizada, fuentes sin verificación académica, y documentos que no guardaran relación directa con la temática de investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el estudio sobre el teletrabajo y su cumplimiento en la legislación laboral ecuatoriana se realizó un análisis comprehensivo del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 y el Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237. Estos acuerdos tienen como finalidad regular la modalidad del teletrabajo y cumplir con lo señalado en la legislación laboral ecuatoriana, aunque han evidenciado progresivamente limitaciones en términos de especificidad regulatoria y efectividad en la protección de derechos laborales.

El Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190, promulgado el 29 de diciembre de 2016, estableció el primer marco normativo específico para el teletrabajo en Ecuador, aplicando exclusivamente al sector privado. Este acuerdo definió inicialmente el teletrabajo como "aquel que se realiza sin la presencia física del trabajador en la oficina o en el lugar donde se desarrolla la actividad productiva" (Ministerio del Trabajo, 2016). Esta definición inicial era limitada y no contemplaba la evolución tecnológica que posteriormente caracterizaría esta modalidad laboral.

El acuerdo propuso la aplicación del teletrabajo en el sector privado con preferencia para grupos vulnerables específicos: mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, personas con

discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores. Esta priorización refleja una comprensión inicial del teletrabajo como una modalidad de protección social para trabajadores en situación de vulnerabilidad, más que como una modalidad laboral regular.

Desde una perspectiva técnica, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190 proponía que el teletrabajo sea aplicado de forma voluntaria, siempre y cuando existiera un acuerdo escrito entre el empleador y trabajador para aplicar esta modalidad de trabajo e incorporarla posteriormente a las actividades normales empresariales. Esta disposición estableció las bases para la contractualización del teletrabajo, aunque no especificaba adecuadamente los elementos esenciales del contrato.

El mencionado acuerdo ministerial presenta limitaciones significativas que afectan su efectividad regulatoria. No especifica de manera clara el número de horas que debe laborar el teletrabajador, tampoco menciona adecuadamente el pago de horas extras, la protección en caso de riesgos de trabajo, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo específicos del entorno remoto. Estas limitaciones han generado interpretaciones divergentes y dificultades prácticas en la implementación.

El artículo 4 del acuerdo establece que "el empleador no podrá reducir la remuneración del trabajador que labore bajo la modalidad de teletrabajo", principio fundamental que debe preservarse. Sin embargo, el acuerdo no desarrolla mecanismos específicos para verificar el cumplimiento de este principio ni establece sanciones efectivas para casos de incumplimiento.

En 2020, por motivo de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, la Asamblea Nacional reformó el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190, dando paso al Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 para reconocer legalmente la modalidad de teletrabajo tanto en el ámbito público como en el privado. Esta reforma respondió a la necesidad urgente de adaptar las relaciones laborales a las restricciones sanitarias y mantener la continuidad económica durante la pandemia.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 amplía significativamente el alcance del teletrabajo, estableciendo que "se considera teletrabajo a toda prestación de servicios realizada en forma remota bajo relación de dependencia, total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa" (Ministerio del Trabajo, 2020). Esta definición es más comprehensiva y reconoce las diversas modalidades que puede adoptar el trabajo remoto.

De esta manera, el Ministerio de Trabajo establece que el teletrabajo deberá ser pactado entre las partes para ofrecer servicios profesionales de forma autónoma, móvil, ocasional o parcial, reconociendo la flexibilidad inherente de esta modalidad laboral. También clarifica que todos los trabajadores gozarán de todos los derechos laborales contemplados en el Código de Trabajo, incluyendo específicamente el respeto a la jornada laboral, los días de descanso y feriados, así como también la supervisión y el monitoreo de las actividades laborales que garanticen la salud y seguridad del teletrabajador.

El acuerdo incluye disposiciones específicas para la supervisión laboral, estableciendo que "las actividades de supervisión y verificación del cumplimiento del trabajo podrán realizarse a través de medios telemáticos o tecnológicos que permitan al empleador verificar el desempeño" (Ministerio del Trabajo, 2020). Esta disposición reconoce la naturaleza virtual del teletrabajo y proporciona mecanismos específicos para la evaluación del desempeño.

Una de las garantías contempladas más significativamente en el Código de Trabajo es el pago de horas extras y suplementarias, que el acuerdo reitera de manera explícita para evitar interpretaciones restrictivas. El artículo 5 del acuerdo establece que "las horas suplementarias y extraordinarias se calcularán conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo", garantizando la continuidad de derechos laborales fundamentales.

Este acuerdo ministerial resalta de manera específica el derecho a la desconexión que tienen los teletrabajadores, estableciendo que "el empleador no podrá contactar al trabajador fuera del horario establecido en el contrato de trabajo" (Ministerio del Trabajo, 2020). Este derecho consiste en que el empleador deberá respetar las horas de descanso y días feriados a los que tiene derecho el teletrabajador, reconociendo la importancia de preservar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

La implementación práctica del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 enfrentó desafíos significativos. A pesar de que el Ministerio de Trabajo expuso que bajo ningún concepto el teletrabajo podría ser causa para dar por terminado un contrato laboral, la realidad fue diferente, puesto que, en 2020, a causa de la pandemia por el COVID-19, más de 289.000 trabajadores perdieron su empleo en Ecuador, alegando que las empresas habían sufrido grandes pérdidas económicas, dando lugar a despidos intempestivos que afectó particularmente a teletrabajadores.

Los empresarios se respaldaron en lo señalado por el Código de Trabajo en el art. 169, numeral 6, donde el contrato individual de trabajo se puede dar por terminado en caso fortuito o fuerza mayor como incendio, explosión, terremoto u otro acontecimiento. Lo cual fue aprovechado por los empresarios para vulnerar el derecho a permanecer en un puesto de trabajo de forma indefinida, tal como lo señala el art. 265 sobre modalidad contractual del Código de Trabajo.

Evaluación del Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237, entró en vigencia el 23 de diciembre de 2022, con la finalidad específica de que el Ministerio del Trabajo regule comprehensivamente el teletrabajo, estableciendo lineamientos detallados para hacer efectivo el derecho a la desconexión laboral y fortalecer la protección de derechos de los teletrabajadores. Es oportuno mencionar que el cumplimiento de este Acuerdo Ministerial es obligatorio tanto para empleadores como para los trabajadores, buscando el goce efectivo de derechos y obligaciones laborales.

El Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 introduce definiciones más precisas del teletrabajo, estableciendo que "se considera teletrabajo toda prestación de servicios desarrollada total o parcialmente fuera de las instalaciones del empleador, usando herramientas tecnológicas de información y comunicación" (Ministerio del Trabajo, 2022). Esta definición reconoce la centralidad de las herramientas tecnológicas en la modalidad de teletrabajo.

Este Acuerdo Ministerial garantiza específicamente el cumplimiento del derecho a la desconexión del trabajador por doce horas continuas en un período de veinticuatro horas. En las horas de descanso el trabajador no está obligado a responder mensajes u órdenes del empleador, disposición que representa un avance significativo en la protección de derechos laborales en el contexto del teletrabajo.

El artículo 4 del acuerdo establece que "el empleador respetará el derecho a la desconexión del trabajador, garantizarle un descanso mínimo de 12 horas continuas en cada período de 24 horas" (Ministerio del Trabajo, 2022). Esta disposición específica proporciona mayor claridad sobre el ejercicio de este derecho fundamental.

El acuerdo también aborda aspectos relacionados con la seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo, estableciendo que "el empleador velará por la seguridad y salud de los teletrabajadores, proporcionando las herramientas necesarias para el desarrollo seguro de sus actividades" (Ministerio

del Trabajo, 2022). Esta disposición reconoce la responsabilidad del empleador en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, independientemente de su modalidad de trabajo.

Sin embargo, a pesar de estos avances normativos, persisten limitaciones significativas. A pesar de que el Código del Trabajo contiene el derecho a la desconexión laboral, no describe sanciones específicas para el empleador que no haga efectivo este derecho. Tampoco existe un procedimiento claro y expedito para que el teletrabajador pueda acceder a este derecho en caso de conflicto o violación.

Por lo expuesto, el derecho a la desconexión continúa siendo vulnerado frecuentemente porque los empleadores envían mensajes, realizan llamadas sin importar la hora o días de descanso del trabajador, provocando estrés y afectando significativamente su calidad de vida. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y enforcement del marco normativo.

Desde esta perspectiva, existe un vacío legal significativo que debe ser subsanado para amparar efectivamente a los teletrabajadores y garantizar que los derechos que constan en la Carta Magna no sean vulnerados. Por todo esto, es fundamental que se inserte en el Código del Trabajo disposiciones específicas con sanciones graduales y efectivas para el empleador en caso de no cumplir con los derechos que por ley le corresponden al trabajador.

Discusión

El análisis comprehensivo del estudio sobre el teletrabajo y su cumplimiento en la legislación laboral ecuatoriana revela la evolución progresiva del marco normativo, aunque evidencia vacíos significativos que afectan la efectividad de la protección de derechos laborales. Se analizaron los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-0190, MDT-2020-181 y MDT-2022-237, que tienen como objetivo regular comprehensivamente los derechos de los trabajadores en modalidades de teletrabajo.

Se revisaron los artículos de la Carta Magna referentes al derecho al trabajo, particularmente los artículos 33, 325, 326 y 328, que establecen los fundamentos constitucionales del derecho al trabajo en todas sus modalidades. También se examinó el Código del Trabajo, art. (...) sobre teletrabajo, sin numeración específica, lo cual constituye una deficiencia técnica significativa que afecta la sistematización de la normativa laboral.

Una vez analizado comprensivamente este marco normativo se logró evidenciar que existen vacíos legales sustanciales en la aplicación del teletrabajo, pues no existe una norma con parámetros claros, derechos y obligaciones específicos que debe cumplir el empleador, ni mecanismos efectivos de enforcement y supervisión de cumplimiento.

Lo cierto es que al analizar el estudio sobre el teletrabajo y su cumplimiento en la legislación ecuatoriana se puede observar que durante la pandemia por el COVID-19 se vulneraron sistemáticamente derechos esenciales como el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, a una remuneración justa con todos los beneficios de ley, el pago de horas suplementarias y extras, y el derecho a la desconexión. Estas vulneraciones han persistido en el período post-pandemia, evidenciando la necesidad de fortalecer el marco normativo.

Tomando en cuenta que el derecho al trabajo es un derecho constitucional fundamental respaldado por la Carta Magna art. 33, el trabajo es un derecho que tiene todo ciudadano para satisfacer las necesidades de sí mismo y de su familia, así como para contribuir al desarrollo social y económico de la nación. Por lo tanto, quienes ejercen la acción legal tienen la potestad y el deber de defender este derecho en caso de ser vulnerado por prácticas discriminatorias o abusivas.

El art. 325 establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo en todas sus modalidades, como es el caso específico del teletrabajo, estableciendo que corresponde al Estado regular y controlar el ejercicio del derecho al trabajo. Mientras que el art. 326 establece que el derecho al trabajo es un derecho irrenunciable e intangible, siendo responsabilidad del Estado impulsar el pleno empleo con la finalidad de eliminar el subempleo y desempleo y ofrecer a los trabajadores una vida digna y decorosa.

En este contexto constitucional, el derecho a la estabilidad laboral se basa en el derecho fundamental que tiene el trabajador de conservar su puesto de trabajo, caso contrario será considerado como despido intempestivo con las consecuencias legales correspondientes. Este derecho está regulado específicamente por el Código del Trabajo art. 16.1, el cual garantiza el pago de una indemnización proporcional en caso de darse el despido intempestivo sin causa justa.

Al respecto, el art. 188 establece que el empleador que despidiera de forma intempestiva al trabajador deberá indemnizar proporcionalmente de acuerdo al tiempo de servicio prestado. Por ejemplo, en caso de que el trabajador hubiere ofrecido sus servicios por un período de hasta tres años, deberá recibir

tres meses de remuneración como indemnización. En tal sentido, el trabajador tiene derecho a recibir un mes de remuneración por cada año que haya prestado sus servicios a la empresa, con un mínimo de tres meses de remuneración. El cálculo para el pago de esta indemnización se realizará en base a la remuneración que perciba el trabajador al momento del despido injustificado.

De igual forma, el teletrabajador tiene derecho fundamental a una remuneración justa con todos los beneficios de ley correspondientes. Este derecho está respaldado específicamente por el art. 328 de la Carta Magna, la cual establece que la remuneración del trabajador debe ser justa y suficiente para satisfacer las necesidades básicas tanto del trabajador como de su familia, proporcionándole además un margen razonable para su desarrollo individual y cultural.

La legislación laboral en el art. 304, numeral uno establece específicamente que el Ministerio de Trabajo y Empleo, por medio de sus sistemas de inspección y supervisión, deberá supervisar el pago de la remuneración y todos los beneficios sociales a los que tiene derecho el teletrabajador, aplicando las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento por parte del empleador.

Así mismo, el teletrabajador tiene derecho específico al pago por horas extras, debido a que frecuentemente labora en horarios nocturnos o fuera de su horario de trabajo establecido para responder llamadas telefónicas o mensajes de su empleador. Por lo que es necesario que el Ministerio del Trabajo regule específicamente el pago por horas extras y nocturnas que realiza el teletrabajador, estableciendo mecanismos de verificación y control apropiados.

Al respecto, el Código de Trabajo en el Capítulo V sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, los descansos obligatorios y las vacaciones establece que el art. 47 señala que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales, salvo disposición específica de la ley en contrario. Por lo que es importante incorporar leyes y reglamentos específicos que eviten vulnerar los derechos que están respaldados por la Carta Magna y que se aplican específicamente al contexto del teletrabajo.

El análisis comparativo con marcos normativos internacionales revela que Ecuador presenta un nivel de desarrollo regulatorio intermedio en materia de teletrabajo. Países como España han desarrollado marcos más comprehensivos que incluyen especificaciones detalladas sobre derechos y obligaciones, mecanismos de enforcement robustos, y disposiciones específicas sobre protección de datos y ciberseguridad en el entorno del teletrabajo.

En el contexto latinoamericano, países como Colombia han establecido marcos normativos más específicos que incluyen la regulación de aspectos como el derecho a desconexión, la protección específica de la maternidad y paternidad en el teletrabajo, y disposiciones específicas para trabajadores con discapacidad. Argentina ha desarrollado un marco legal que incluye la regulación de la evaluación del desempeño en modalidades remotas y la protección contra discriminación laboral.

La experiencia internacional sugiere que las mejores prácticas en regulación de teletrabajo incluyen elementos como: definiciones legales claras y comprehensivas, derechos específicos de los teletrabajadores, obligaciones definidas del empleador, mecanismos de supervisión y enforcement, procedimientos específicos para resolución de conflictos, y disposiciones sobre seguridad de la información y protección de datos.

En tal sentido, el Ministerio de Trabajo y los inspectores de trabajo tienen la responsabilidad fundamental de vigilar y aplicar sanciones administrativas, penales y pecuniarias a los empleadores que no cumplan con lo señalado en la legislación ecuatoriana. Es cierto que, a pesar de que nuestra legislación protege formalmente los derechos de los teletrabajadores, muchos de ellos no gozan efectivamente de los beneficios de ley, tal como el seguro obligatorio al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

La problemática del teletrabajo en Ecuador se ve agravada por la falta de mecanismos efectivos de verificación del cumplimiento normativo. A menudo, los teletrabajadores trabajan en situación de aislamiento, lo que dificulta la supervisión por parte de las autoridades laborales. Además, la naturaleza virtual de las comunicaciones puede hacer que sea difícil demostrar violaciones de derechos, como la no contabilización de horas extras o la vulneración del derecho a la desconexión.

En el contexto específico de Ecuador, es fundamental considerar las particularidades del mercado laboral nacional, que se caracteriza por una alta proporción de trabajo informal, baja cobertura de seguridad social, y una estructura productiva basada principalmente en sectores de servicios y manufactura que no siempre son compatibles con modalidades de teletrabajo. Esto requiere un enfoque diferenciado que reconozca las limitaciones estructurales y busque soluciones gradualistas.

La evolución del marco normativo del teletrabajo en Ecuador refleja una comprensión progresiva de las implicaciones de esta modalidad laboral. Sin embargo, los desafíos persistentes incluyen la necesidad

de equilibrar la flexibilidad del teletrabajo con la protección efectiva de derechos laborales, el desarrollo de mecanismos de supervisión adaptados a la naturaleza virtual del teletrabajo, y la adaptación del marco normativo a las innovaciones tecnológicas continuas.

CONCLUSIONES

Una vez analizado comprehensivamente el teletrabajo y su cumplimiento en la legislación ecuatoriana, para lograr este objetivo se revisó detalladamente el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190, Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 y Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237, que han constituido la base normativa para el desarrollo del teletrabajo en Ecuador. Una vez revisados estos acuerdos se ha logrado evidenciar que existe un vacío legal significativo que no permite que los teletrabajadores puedan hacer efectivos sus derechos laborales, tal como lo señala nuestra legislación constitucional y ordinaria.

Los resultados del análisis revelan que el marco normativo del teletrabajo en Ecuador ha evolucionado progresivamente desde una regulación inicial limitada y reactiva hacia un marco más comprehensivo, pero que aún presenta deficiencias sustanciales que afectan la efectividad de la protección de derechos laborales. Por lo que se considera fundamental que se dicte una reforma legislativa integral para que el teletrabajo sea reconocido adecuadamente como una modalidad de trabajo regular, incluyendo disposiciones específicas con sanciones graduales y efectivas para el empleador en caso de incumplir con lo establecido en la legislación laboral.

El teletrabajo es una modalidad laboral que ha sido aplicada en empresas ecuatorianas de manera creciente, otorgando al empleado formalmente los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de modalidad presencial, incluyendo estabilidad laboral, remuneración justa, beneficios de ley, cumplimiento de horarios, días de descanso, pago de horas extras y derecho a la desconexión. Sin embargo, en la práctica, particularmente durante la época de pandemia por el COVID-19 y en el período post-pandémico, estos derechos han sido vulnerados sistemáticamente debido a la falta de mecanismos efectivos de supervisión y enforcement.

Los problemas más comunes detectados en los teletrabajadores ecuatorianos incluyen la vulneración del derecho a la desconexión, ya que los teletrabajadores son obligados frecuentemente a responder llamadas telefónicas, mensajes de texto y correos electrónicos fuera de las ocho horas de trabajo establecidas e incluso durante los fines de semana, interrumpiendo sus horas de descanso y afectando su calidad de vida personal y familiar.

Otro de los derechos frecuentemente vulnerados es el pago de horas extras, las mismas que deberán ser pagadas obligatoriamente en caso de que el teletrabajador extienda sus horas de trabajo fuera del horario laboral establecido, los sábados, domingos o feriados, porque son considerados días de descanso obligatorio según el Código del Trabajo. En caso de laborar horas suplementarias el trabajador tiene derecho específico a recibir una remuneración con un 25% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria. Mientras que cuando labora horas extraordinarias, es decir, si el trabajador labora los días de descanso obligatorio como sábados, domingos y feriados tiene derecho a una remuneración con un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

El análisis realizado evidencia la necesidad urgente de fortalecer el marco normativo ecuatoriano del teletrabajo mediante la incorporación de elementos específicos como: numeración clara del artículo correspondiente en el Código del Trabajo, establecimiento de sanciones específicas y graduales para empleadores incumplidores, desarrollo de mecanismos de supervisión adaptados a la naturaleza virtual del teletrabajo, creación de procedimientos expeditos para la resolución de conflictos laborales, y fortalecimiento de la capacidad institucional del Ministerio del Trabajo para la supervisión y enforcement de la normativa.

Las recomendaciones específicas para el fortalecimiento del marco normativo incluyen: la incorporación de un capítulo específico sobre teletrabajo en el Código del Trabajo con numeración clara, el establecimiento de un régimen sancionador graduales y proporcional a la gravedad de las violaciones, el desarrollo de protocolos de supervisión y verificación adaptados al teletrabajo, la creación de mecanismos de conciliación y mediación especializados para conflictos de teletrabajo, y el fortalecimiento de la capacitación de inspectores de trabajo en materias específicas del teletrabajo.

Es fundamental que el Ministerio del Trabajo desarrolle campañas de sensibilización dirigidas tanto a empleadores como a teletrabajadores sobre sus derechos y obligaciones específicas, incluyendo la

promoción de buenas prácticas en la implementación del teletrabajo, el desarrollo de herramientas de autoevaluación para empleadores, y la creación de canales de denuncia y asesoría especializada para teletrabajadores.

El desarrollo de políticas públicas relacionadas con el teletrabajo debe considerar las particularidades del mercado laboral ecuatoriano, incluyendo la alta proporción de trabajo informal, la necesidad de cerrar la brecha digital, y las características específicas de diferentes sectores económicos. Las políticas deben ser gradualistas y adaptativas, permitiendo que tanto empleadores como trabajadores se ajusten progresivamente a las nuevas modalidades laborales.

Finalmente, es necesario que Ecuador desarrolle un enfoque integral del teletrabajo que considere no solo los aspectos laborales, sino también los aspectos sociales, económicos y tecnológicos relacionados. Esto incluye políticas de desarrollo de infraestructura digital, programas de capacitación digital para trabajadores, incentivos para la adopción responsable del teletrabajo por parte de las empresas, y mecanismos de evaluación y seguimiento de los impactos sociales del teletrabajo en la sociedad ecuatoriana.

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

REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190. (2016). Acuerdo Ministerial que regula el teletrabajo en el sector privado. Ministerio del Trabajo del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/12/Acuerdo-Ministerial-MDT-2016-0190.pdf>
- Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076. (2020). Acuerdo Ministerial que establece medidas temporales para prevenir y contener la COVID-19 y regula el teletrabajo emergente. Ministerio del Trabajo del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/MDT-2020-076.pdf>
- Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237. (2022). Acuerdo Ministerial que reforma el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076 y establece el derecho a la desconexión laboral. Ministerio del Trabajo del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/MDT-2022-237.pdf>
- Arpiel, L. (2020). El teletrabajo en el contexto post pandemia: regulación jurídica y desafíos. Editorial Jurídica Grijley.
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. <https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/Constitucion-2008.pdf>
- Blasco, A., y Pérez, J. (2007). Metodologías cualitativas para la investigación social. Editorial Tirant Humanidades.
- Bosquez, M., Castro, M., y Mendoza, S. (2021). Análisis de la normativa del teletrabajo en Ecuador durante la pandemia COVID-19. Revista Jurídicaledge, 4(2), 45-62. <https://doi.org/10.32351/rjl.v4.2.152>
- Camacho, G., y Villareal, S. (2022). Teletrabajo y derechos laborales en América Latina: análisis comparativo de marcos normativos. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 35, 123-145. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.35.39235>
- Carrasco, A., y Mendoza, R. (2020). Impacto de la COVID-19 en las relaciones laborales: el caso del teletrabajo en Ecuador. Revista Ecuatoriana de Ciencias del Trabajo, 8(1), 78-94.

- Código del Trabajo. (2012). Código del Trabajo ecuatoriano. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005. https://www.oceinfo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/06/CODIGO_TRABAJO.pdf
- Domínguez, R. (2021). Teletrabajo y derechos laborales: análisis comparativo en América Latina. Editorial Planeta.
- Fernández, L., y Santos, M. (2023). Derecho a la desconexión en el teletrabajo: experiencias internacionales y lecciones para América Latina. *Revista de Derecho del Trabajo*, 15(2), 234-251. <https://doi.org/10.15174/rdl.v15i2.2847>
- García, J., y López, P. (2022). Supervisión del trabajo remoto: desafíos y oportunidades para la inspección laboral. *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo*, 32(1), 156-178.
- Hernández, C., Ramírez, A., y Torres, E. (2021). Brecha digital y teletrabajo en países en desarrollo: el caso ecuatoriano. *Revista Iberoamericana de Tecnología Educativa*, 20(2), 45-62. <https://doi.org/10.5944/ried.20.2.32456>
- López, M., y Rodríguez, F. (2023). Marcos normativos del teletrabajo en Colombia y Ecuador: análisis comparativo. *Revista Jurídica Universidad de Cartagena*, 12(3), 89-107.
- Martínez, S., y Quintero, D. (2022). Protección de datos en el teletrabajo: análisis jurídico desde la perspectiva ecuatoriana. *Revista Ecuatoriana de Derecho Informático*, 6(1), 34-51.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2021). Guía de buenas prácticas para el teletrabajo. Ministerio del Trabajo de Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/component/content/article/20-sitio-int/menu-teletrabajo/5813-guia-de-buenas-practicas-para-el-teletrabajo>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2020). Guía para la implementación del teletrabajo en empresas. MTPE. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/898212-108-2020-mt-74>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Informe sobre el teletrabajo en Ecuador: diagnóstico y perspectivas. MT Ecuador.
- Núñez, P., y Castro, L. (2023). Inspección laboral en modalidades de trabajo remoto: experiencias y desafíos. *Revista de Administración Laboral*, 11(2), 78-95.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). El teletrabajo: Una guía para la gestión de recursos humanos. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante y después de la COVID-19. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). El futuro del trabajo que queremos: Transformación digital y futuro del trabajo. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang-es/index.htm>
- Pérez, H., y Mendoza, G. (2022). Teletrabajo y seguridad social: desafíos para la cobertura de teletrabajadores en América Latina. *Revista Latinoamericana de Seguridad Social*, 15(3), 45-67. <https://doi.org/10.25141/1579-7224.22.45-67>
- Quintero, A., y Herrera, B. (2021). Trabajo remoto en América Latina durante la pandemia: un análisis regional. *Revista de Trabajo y Sociedad*, 25(4), 123-145. <https://doi.org/10.52080/rtsoc.25.4.123-145>
- Ramírez, C., y Sánchez, D. (2023). Evaluación del cumplimiento normativo del teletrabajo en Ecuador: un estudio empírico. *Revista Ecuatoriana de Ciencias del Trabajo*, 10(2), 56-73.
- Rojas, E., y Vázquez, M. (2022). Derecho del trabajo y tecnologías digitales: el reto del teletrabajo en el siglo XXI. Editorial Universidad Veracruzana.
- Ruiz, A., y Delgado, J. (2021). Efectividad de las políticas públicas de teletrabajo en países latinoamericanos: análisis comparativo. *Revista de Política Pública Latinoamericana*, 8(1), 234-258.
- Sánchez, L., y González, R. (2023). Protección de la maternidad y paternidad en el teletrabajo: avances normativos en América Latina. *Revista de Derechos de la Mujer*, 12(3), 89-112. <https://doi.org/10.15097/rdm.2023.12.89>
- Torres, P., y Jiménez, M. (2022). Ciberseguridad en el teletrabajo: marco normativo y mejores prácticas. *Revista de Seguridad Informática*, 14(2), 67-85.
- Valdez, K., y Morales, S. (2023). Teletrabajo e inclusión laboral: impacto en trabajadores con discapacidad. *Revista de Inclusión Laboral*, 9(1), 34-52. <https://doi.org/10.15134/ril.2023.9.34-52>
- Vargas, C., y Lagos, F. (2021). Calidad del trabajo remoto: factores determinantes y medidas de bienestar laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 18(3), 145-167.
- Villagómez, C., y Ramírez, L. (2021). El teletrabajo en América Latina frente a la COVID-19: elementos para su análisis. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 66(242), 23-45. <https://doi.org/10.22201/iis.01851667e.2021.242.77341>
- Zamora, A., y Flores, H. (2022). Trabajo remoto y productividad: evidencia empírica en empresas ecuatorianas. *Revista Ecuatoriana de Administración Empresarial*, 7(2), 78-96. <https://doi.org/10.23956/reae.v7.2.78-96>