



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADAS**

TÍTULO:

**ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035 QUE REGULA LA
MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA
GARANTÍA DE INTEGRIDAD EN EL TRABAJO, 2025**

AUTORAS:

**DOMENICA MELISSA SUAREZ ORRALA
MARIA PAULA VARGAS YAGUAL**

DOCENTE GUÍA:

AB. TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS, MGTR.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2026

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADAS**

TÍTULO:

**ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035 QUE REGULA LA
MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA
GARANTÍA DE INTEGRIDAD EN EL TRABAJO, 2025**

AUTORAS:

DOMENICA MELISSA SUAREZ ORRALA

MARIA PAULA VARGAS YAGUAL

DOCENTE GUÍA:

Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Mgt.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2026

UPSE

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título “ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035 QUE REGULA LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA GARANTÍA DE INTEGRIDAD EN EL TRABAJO, 2025” presentado por las estudiantes MARÍA PAULA VARGAS YAGUAL y DOMÉNICA MELISSA SUAREZ ORRALA, portadoras de las cédulas de ciudadanía N° 2450675299 y N° 2450133125 respectivamente, como requisito previo a optar el título de ABOGADAS, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa internase inician los procesos de evaluación que corresponden.

Atentamente,

TEDDY
ENRIQUE
RAMOS
RAMOS



Firmado
digitalmente por
TEDDY ENRIQUE
RAMOS RAMOS
Fecha: 2025.10.29
21:09:01 -05'00'

Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Mgt.
TUTOR

CETIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular: “ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035 QUE REGULA LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA GARANTÍA DE INTEGRIDAD EN EL TRABAJO, 2025”, perteneciente a MARÍA PAULA VARGAS YAGUAL y DOMÉNICA MELISSA SUAREZ ORRALA, estudiantes de la Carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema anti plagio COMPILATIO, obteniendo un porcentaje de similitud del 2%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.



Atentamente,

TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS
Firmado digitalmente por TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS
Fecha: 2025.10.29 21:09:01 -05'00'
Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Mgt.
TUTOR

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

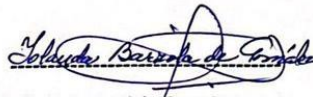
CERTIFICO

Que, he revisado el trabajo de Integración Curricular de título: “ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035 QUE REGULA LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA GARANTÍA DE INTEGRIDAD EN EL TRABAJO, 2025”, elaborado por las estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: DOMENICA MELISSA SUAREZ ORRALA y MARIA PAULA VARGAS YAGUAL, previo a la obtención del título de Abogadas.

Que, he realizado las observaciones pertinentes en los ámbitos de la gramática, ortografía y puntuación del documento, mismas que han sido acogidas proactivamente por las mencionadas, corroborando que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo.

Por lo expuesto, autorizo a las peticionarias, hacer uso de este certificado como a bien convengan.

Atentamente,



Lcda. Yolanda Elvira Barzola Segovia
CC. 0904075140

Licenciada en Ciencias de la Educación, especialización: Literatura y Castellano.
Registro SENESCYT: Lcda. 1006-08-855363
2008-08-21

Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos
Senescyt 1050-12 86029391
Teléfono 0969973579

AUTORÍA DEL TRABAJO

Nosotras, MARÍA PAULA VARGAS YAGUAL y DOMÉNICA MELISSA SUAREZ ORRALA, estudiantes de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación de título “ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035 QUE REGULA LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA GARANTÍA DE INTEGRIDAD EN EL TRABAJO, 2025”, desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente,


.....
MARÍA PAULA VARGAS YAGUAL
CC. 2450675299


.....
DOMÉNICA MELISSA SUAREZ ORRALA
CC. 2450133125

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.

DIRECTOR DE CARRERA



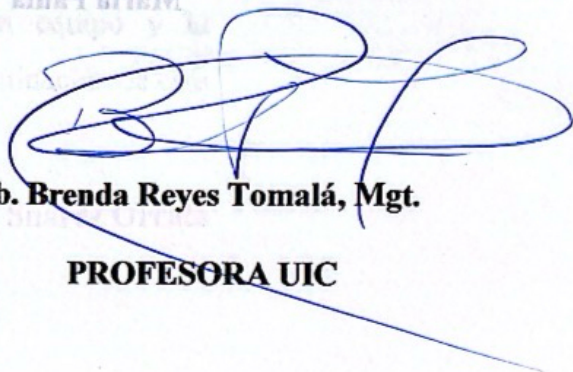
Ab. Viviana Silvestre Ponce, Mgt.

PROFESOR ESPECIALISTA



Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Mgt.

TUTOR



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.

PROFESORA UIC

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por darme la fuerza y la sabiduría para seguir adelante incluso en los momentos más difíciles, a mi familia por ser mi motivación constante y mi apoyo incondicional, especialmente a mis padres por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo y la perseverancia, gracias por creer en mí y acompañarme en cada paso de este camino que hoy culmina con una meta cumplida.

María Paula Vargas Yagual

Dedico este logro a mi familia por estar siempre conmigo en cada etapa de mi vida y en especial a mi mamá por ser mi mayor inspiración por su amor infinito su sacrificio y por enseñarme que con fe y esfuerzo todo se puede gracias por ser mi guía mi apoyo y mi ejemplo de fortaleza este triunfo también es tuyo mamá.

Doménica Melissa Suarez Orrala

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por su apoyo constante y por brindarme las herramientas necesarias para continuar con mi formación profesional, así como a los docentes que compartieron sus conocimientos y experiencias durante este proceso académico.

María Paula Vargas Yagual

Expreso mi gratitud a la universidad y a mis profesores, por su orientación y compromiso con nuestra educación, a mis compañeros por el trabajo en equipo y la colaboración que hicieron posible la culminación de este proyecto.

Doménica Melissa Suarez Orrala

ÍNDICE

PORTADA	I
CONTRAPORTADA	II
APROBACIÓN DEL TUTOR	III
CETIFICACIÓN ANTIPLAGIO	IV
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	V
AUTORÍA DEL TRABAJO	VI
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	VII
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE.....	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XIII
INDICE DE TABLAS	XIV
RESUMEN EJECUTIVO.....	XV
ABSTRAC.....	XVI
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema de investigación:	5
1.3 Objetivos: General y Especifico	6
1.4 Justificación de la investigación.....	6
1.5 Identificación de variable	8
1.6 Idea por defender.....	8
CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL	9
2.1 Marco teórico.....	9

2.1.1 Generalidades.....	9
2.1.2 Retos de la implementación durante la pandemia COVID-19.....	12
2.1.3 Evolución del teletrabajo en Ecuador	14
2.1.4 Beneficios y desventajas del teletrabajo en el sector público	17
2.1.5 Teletrabajo y administración pública eficiente	20
2.1.6 Teletrabajo: ¿Mejora o entorpece la eficiencia del servicio público?	20
2.1.7 Gestión del talento humano estatal en entornos de teletrabajo	21
2.1.8 Teletrabajo, meritocracia, productividad y evaluación de resultados	21
2.1.9 Impacto del teletrabajo en el cumplimiento de objetivos institucionales	22
2.1.10 Análisis del ámbito internacional – Regulaciones del teletrabajo.....	23
2.1.11 Definición y dimensiones de la integridad laboral.....	26
2.1.12 Factores que afectan la integridad en entornos laborales y virtuales.....	29
2.1.13 Teletrabajo e Integridad Laboral en el Marco Jurídico Ecuatoriano.....	31
2.1.14 Fiscalización y regulación del teletrabajo: Un enfoque para fortalecer la integridad laboral	32
2.1.15 Teletrabajo: Salud y Bienestar	34
2.1.16 Riesgos psicosociales en el teletrabajo	35
2.1.17 Riesgos Ergonómicos en el teletrabajo	37
2.1.18 Enfoque de genero	39
2.1.19 Desigualdades Económicas.....	41
2.1.20 La desconexión digital y el derecho al tiempo libre	42
2.2 Marco legal.....	43
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador	43
2.2.2 Ley Orgánica Del Servicio Público	45
2.2.3 Código del Trabajo.....	48
2.2.4 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.....	54
2.2.5 Acuerdo Ministerial MDT-2022-035	56

2.2.6 Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 (Parcialmente Derogado).....	58
2.2.7 Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	60
2.2.8 Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo (Violencia y acoso en el trabajo).....	61
2.2.9 Ley 10/2021 (España, Trabajo a Distancia).....	63
2.2.10 Ley 1221 de 2008 (Colombia, Teletrabajo).....	68
2.2.11 Ley 21.220 (Chile).....	70
2.2.12 Reforma Ley Federal del Trabajo (México) sobre Teletrabajo	72
2.3 Marco conceptual	76
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	78
3.1 Diseño y tipo de investigación	78
3.2 Recolección de la información	79
3.3 Tratamiento de la información.....	83
3.4 Operacionalización de variables.....	85
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	88
4.1 Análisis de resultados	88
4.1.1 Análisis de entrevista	88
4.1.2 Análisis de encuesta dirigida a servidores públicos que ejercen la modalidad del teletrabajo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena	91
4.2 Verificación de la idea a defender	102
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES	105
BIBLIOGRAFÍA	106
REFERENCIAS	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 distribución de la información sobre teletrabajo y seguridad de datos en Ecuador: sector público y privado	11
Gráfico 2 la evolución del teletrabajo: de la oficina en casa a la oficina virtual	17
Gráfico 3 teletrabajo: ventajas que atraen y desventajas que restan	19
Gráfico 4 desafíos para la integridad en espacios laborales físicos y digitales	30
Gráfico 5 impacto de los riesgos psicosociales en la salud laboral	37
Gráfico 6 Modalidad de desempeño laboral	92
Gráfico 7 Calidad de conexión a internet	94
Gráfico 8 Compensación económica	95
Gráfico 9 Percepción de la carga laboral	96
Gráfico 10 Respeto por la jornada laboral	97

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	85
Tabla 2 Modalidad de desempeño laboral	92
Tabla 3 Provisión de equipos tecnológicos.....	93
Tabla 4 Calidad de conexión a internet.....	94
Tabla 5 Compensación económica	95
Tabla 6 Percepción de la carga laboral	96
Tabla 7 Respeto por la jornada laboral	97
Tabla 8 Afectación a la salud.....	98
Tabla 9 Efectos emocionales	99
Tabla 10 Compensación económica	100

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y
SALUD CARRERA DE DERECHO
ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2022-035
QUE REGULA LA MODALIDAD DE
TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA
GARANTÍA DE INTEGRIDAD EN EL TRABAJO,
2025.**

Autoras: María Paula Vargas Yagual
Doménica Melissa Suarez Orrala
Tutor: Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Mgtr.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la efectividad del Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 en la garantía de la integridad laboral de los servidores públicos que desarrollan sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo en Ecuador, para lo cual se evaluaron tres dimensiones críticas: la ausencia de mecanismos de fiscalización independientes, la limitación en el reconocimiento de derechos laborales como la desconexión digital, la reversibilidad voluntaria, y la insuficiente provisión de recursos tecnológicos por parte del Estado. La metodología empleada combinó el análisis documental con la aplicación de encuestas y entrevistas en la provincia de Santa Elena, permitiendo identificar que la mayor parte de los servidores públicos asume los costos de conectividad, comunicaciones laborales fuera del horario establecido y afectaciones a su salud derivadas de condiciones ergonómicas inadecuadas. Los resultados obtenidos demuestran que la normativa vigente presenta una influencia limitada en la protección integral de los teletrabajadores, generando desigualdades frente a quienes desempeñan funciones presenciales, en tal sentido, se propone incorporar reformas al marco regulatorio que contemplen la creación de un sistema de fiscalización autónomo, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital y la implementación de compensaciones económicas por gastos tecnológicos, con el fin de garantizar condiciones laborales equitativas y sostenibles en el teletrabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, Servidores públicos, Integridad, Garantía

ABSTRAC

The present research aimed to analyze the effectiveness of Ministerial Agreement MDT-2022-035 in ensuring the labor integrity of public servants who perform their duties under the telework modality in Ecuador. To achieve this, three critical dimensions were evaluated: the absence of independent oversight mechanisms, the limited recognition of labor rights such as digital disconnection and voluntary reversibility, and the insufficient provision of technological resources by the State. The methodology combined documentary analysis with the application of surveys and interviews in the province of Santa Elena, allowing the identification that most public servants assume connectivity costs, receive work-related communications outside established hours, and experience health issues resulting from inadequate ergonomic conditions. The results demonstrate that the current regulation has a limited impact on the comprehensive protection of teleworkers, generating inequalities compared to those performing on-site duties. In this regard, it is proposed to incorporate reforms into the regulatory framework that include the creation of an autonomous oversight system, the recognition of the right to digital disconnection, and the implementation of economic compensation for technological expenses, in order to guarantee fair and sustainable working conditions in telework.

Keywords: Teleworking, Public Servants, Integrity, Guarantee

INTRODUCCIÓN

En Ecuador, la adopción del teletrabajo en el sector público, inicialmente como respuesta a la emergencia sanitaria, ha evolucionado hacia una modalidad laboral permanente. Sin embargo, esta transición acelerada ha evidenciado limitaciones en el marco regulatorio vigente, especialmente en el ámbito de protección de derechos laborales y la integridad de los servidores públicos, como se observa en provincias como Santa Elena.

Si bien es cierto, el acuerdo Ministerial MDT-2022-035 se estableció con la finalidad de regular la modalidad del teletrabajo en el sector público, aún existen varios vacíos legales, como lo resalta Arpi Pillalazo (2023) y Briones Cedeño (2023), ya que según estudios realizados la Unidad de Talento Humano al momento de direccionar a los empleados denota la falta de directrices claras para garantizar el acceso equitativos y controlar la carga laboral.

La integridad laboral en entornos remotos representa hoy uno de los desafíos más complejos del derecho laboral, por ello no solo basta con contar con una norma, sino que también es necesario garantizar condiciones de trabajo dignas y saludables, sin importar el lugar donde el servidor desempeñe sus funciones. En este sentido, la Defensoría del Pueblo (2023), destacó que los servidores públicos bajo modalidad remota, reportan afectaciones en su salud mental y dificultades para definir límites claros entre la vida personal y laboral.

Contraloría General del Estado (2021), en sus informes destaca la carencia de sistemas de control en entornos remoto, hecho que debería llamar la atención de quienes aplican la normativa, debido que esto puede acarrear malestar a los servidores públicos. Calba Vega et al (2023), establece que los teletrabajadores sobrellevan complicaciones tales como reportar incumplimientos o recibir seguimiento oportuno en sus labores generando desigualdades y cargas adicionales.

La integridad laboral y los sistemas de control juegan un papel importante en el desarrollo de esta investigación pues son el parámetro que determina la efectividad de la aplicación del trabajo remoto en el Ecuador, sobre todo en la provincia de Santa Elena, donde los servidores han reportado jornadas de trabajo extendidas, ausencia de delimitación conforme a horarios y la ausencia de un área tecnológica adecuada. Dichos problemas resultan relevantes si se considera que el teletrabajo sigue consolidándose como una modalidad importante dentro del empleo público, según lo analizan Arpi Pillalazo (2023) y Briones Cedeño (2023).

El presente trabajo se estructura de manera que permita abordar de forma ordenada esta problemática, desarrollando en el Capítulo I el planteamiento del problema, donde se analizan las particularidades del teletrabajo en el sector público ecuatoriano y se definen los objetivos de la investigación. En el Capítulo II se construye el marco teórico con el apoyo de doctrina especializada, jurisprudencia constitucional y legislación comparada en materia de trabajo remoto, mientras que el Capítulo III describe la metodología aplicada, combinando el análisis documental con el trabajo de campo en instituciones de la provincia de Santa Elena. En conclusión, los capítulos posteriores presentan el análisis de resultados, así como las conclusiones y recomendaciones dirigidas a fortalecer el marco normativo del teletrabajo en Ecuador, con el propósito de garantizar plenamente los derechos de los servidores públicos dentro de esta nueva modalidad laboral.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La implementación global del teletrabajo representa uno de los cambios más significativos en la dinámica laboral del siglo XXI, siendo un fenómeno impulsado de manera acelerada por la emergencia sanitaria, es así que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), facilitaron la continuidad de las actividades laborales consolidándose como una modalidad estratégica tanto en el sector público, como privado (Pangol, 2021). Sin embargo, la rápida inserción de esta modalidad en diversos países no ha estado acompañada de marcos normativos sólidos que garanticen la protección de derechos, integridad y productividad de los teletrabajadores (Perez, 2020). El objetivo de esta investigación será abordar la efectividad y adecuación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 en la regulación del teletrabajo en el sector público para determinar grado de la garantía de la integridad laboral.

Resulta inevitable fortalecer los mecanismos de control y seguimiento del trabajo remoto en base a los vacíos legales identificados, pues las empresas deberían contar con normativas claras que detallen deberes y derechos de ambas partes, como disposición para reducir los riesgos psicosociales y físicos, además de asegurar el bienestar laboral de cada servidor. Pangol (2021) indica:

El teletrabajo es un fenómeno globalizado que se instituyó con mayor fuerza a raíz de la pandemia provocada por el COVID-19 y trajo consigo un mundo digital, cumpliendo a las necesidades actuales del teletrabajo, sin embargo a pesar de presentar beneficios, también plantea desafíos legales y sociales que deben ser abordados. (p. 25)

Uno de los principales desafíos identificados es la falta de mecanismos efectivos de fiscalización. El artículo 10 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 delega la responsabilidad del seguimiento y control del teletrabajo a las Unidades de Administración de Talento Humano de cada institución:

Art. 10.- Del control. - Las instituciones, a través de sus Unidades de Administración de Talento Humano institucional, deberán implementar un mecanismo tecnológico para el registro de las asistencias a laborar de los trabajadores y los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo. El responsable de la unidad administrativa de la unidad de la que forman parte los trabajadores o los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo será el encargado de realizar el seguimiento para el cumplimiento de sus labores. (Ministerio de Trabajo, 2022)

A raíz del impacto mundial generado por la pandemia de la COVID-19 el teletrabajo se consolidó rápidamente en diversos países, especialmente en Europa, se vieron obligados a fortalecer sus marcos normativos para garantizar la continuidad del trabajo y la integridad de las personas trabajadoras. Durante el período 2020-2022, distintos estudios bibliométricos internacionales mostraron un notable crecimiento en la producción científica relacionada con el teletrabajo, suceso que impulsa a la comunidad académica por analizar sus efectos dentro de los ámbitos organizativos, psicológicos y sociales (Vargas et al., 2022).

En América Latina, este fenómeno también trajo consigo varios retos donde la brecha entre el reconocimiento legal del teletrabajo y la implementación efectiva de condiciones laborales justas presenta desafíos significativos. En muchos casos, garantizar el bienestar psicológico y el respeto a la jornada laboral se vuelve un desafío, ya que esta modalidad no establece límites de extensión de horarios (Prada et al., 2023).

En Ecuador, la dinámica laboral se transformó sustancialmente con la instauración del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, que consolidó el teletrabajo principalmente en el sector público, no obstante, en el transcurso de su implementación se han evidenciado graves desafíos (Reyes, 2025). En este contexto la provincia de Santa Elena ha puesto de manifiesto carencias y retos que impactan la integridad y las condiciones laborales de los teletrabajadores en el sector público (Flores, 2022).

En las instituciones públicas de la provincia de Santa Elena, a los servidores que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo, les sucede que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 no establece de forma clara ningún tipo de compensación o apoyo para ellos en relación con el uso de sus propios recursos, es decir, el teletrabajador se ve obligado al uso de elementos propios, asumiendo costos de acceso a internet, suministro eléctrico y uso de dispositivos personales para ejecutar las funciones requeridas, lo que lo deja en desventaja económica en comparación con los trabajadores que laboran de manera presencial (Ministerio de Trabajo, 2022).

La causa principal se origina en la manera en que se implementó la modalidad, debido a la llegada de la pandemia COVID-19, el teletrabajo se implementó de manera abrupta, como respuesta inmediata para la continuidad laboral, por ello, su rápido impulso y transición al sistema público no contó con una base normativa firme, conllevando la necesidad urgente de implementar reformas que permitan adaptarse a esta nueva realidad (Arteaga, 2020). Esta rápida aplicación dejó en evidencia la falta de un marco legal adecuado que asegure las condiciones laborales justas y proteja el bienestar del empleado en un entorno digital, debido a la ausencia de un régimen jurídico propio para esta modalidad.

Esta falta de disposiciones genera graves consecuencias que justifican la relevancia de la investigación ya que por una parte, la normativa presenta vacíos importantes al momento de proteger derechos específicos, por cuanto no se especifica cómo se debe asegurar la desconexión digital, ni cómo definir una jornada laboral justa, por lo que esto puede prestarse a múltiples interpretaciones, donde algunos trabajadores se sienten en la obligación de estar disponibles fuera del horario establecido, afectando directamente su vida personal y salud emocional (Perez, 2020). Por otra parte, la falta de cumplimiento de las obligaciones institucionales en materia de protección de datos puede exponer a los trabajadores a distintos riesgos relacionados con la seguridad de la información y la vulneración de sus datos personales. Dicha situación se agrava cuando la normativa no define con claridad las sanciones ni los procedimientos ante posibles incumplimientos, lo que genera incertidumbre y desincentiva la aplicación efectiva de las disposiciones, en consecuencia, se ve afectada la garantía de los derechos laborales y, en algunos casos, surgen reclamos o solicitudes de compensaciones adicionales motivadas por percepciones de inequidad.

La presente investigación pretende analizar la realidad del trabajo remoto de manera crítica y legal conforme los vacíos normativos a los que se enfrenta la implementación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, de tal manera que se logre fortalecimiento de la normativa actual.

1.2 Formulación del problema de investigación:

- * ¿De qué manera la regulación del teletrabajo establecida en el Acuerdo Ministerial 2022-035 impacta en la garantía de la integridad laboral y la protección de los derechos de los servidores del sector público en la provincia de Santa Elena?

1.3 Objetivos: General y Especifico

Objetivo General:

Analizar la efectividad y pertinencia del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 en la regulación del teletrabajo en el sector público de la provincia de Santa Elena, con el propósito de valorar la incidencia en la garantía de la integridad laboral.

Objetivos Específicos:

- * Describir el contenido jurídico y los alcances del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, para comprender la dinámica de su aplicación en la modalidad de teletrabajo en el sector público.
- * Examinar qué efectos ha tenido el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 en la protección de derechos laborales de quienes ejercen su labor a manera telemática en el sector público de la provincia de Santa Elena.
- * Evaluar la incidencia del teletrabajo en la integridad mental, física y económica de los servidores públicos, considerando los mecanismos de control y fiscalización establecido por las instituciones.

1.4 Justificación de la investigación

El presente estudio examina el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, norma que regula la modalidad de teletrabajo en el sector público ecuatoriano, con el propósito de analizar su efectividad en la garantía de la integridad laboral de los servidores públicos. El tema cobra especial importancia ante los cambios estructurales que trajo consigo la pandemia de la COVID-19, los cuales transformaron la dinámica laboral y promovieron la adopción del teletrabajo como una alternativa indispensable para asegurar la continuidad de las funciones administrativas, sin embargo la implementación acelerada de esta modalidad dejó al descubierto varios vacíos normativos y limitaciones operativas que han incidido en el pleno cumplimiento de los derechos laborales, sobre todo en contextos locales como el de la provincia de Santa Elena.

En este sentido, la investigación busca aportar al debate doctrinal que se desarrolla en torno a la relación entre tecnología, derecho laboral y administración pública. Pese al esfuerzo realizado en el teletrabajo como objeto de diversos estudios a nivel global (Vargas et al., 2022; European Commission, 2024), en Ecuador existe una escasa producción académica

enfocada en evaluar la aplicación concreta del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 y su impacto en la integridad laboral, para lo cual el presente trabajo busca llenar ese vacío, aportando una comprensión más profunda de su alcance y limitaciones dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En el ámbito práctico la investigación permitirá identificar los principales desafíos que enfrentan los servidores públicos bajo esta modalidad, tales como la falta de fiscalización efectiva, la carencia de mecanismos de compensación por el uso de recursos personales, y la indefinición de las jornadas laborales. Tales aspectos reconocidos por el propio Ministerio de Trabajo (2022), generan desventajas frente a quienes laboran de manera presencial y afectan directamente la calidad de vida de los trabajadores, por lo que este estudio propone medidas orientadas a fortalecer el cumplimiento del acuerdo mediante una gestión institucional más equitativa y eficiente.

Desde una perspectiva social la investigación ejerce relevancia porque visibiliza la realidad de los servidores públicos, quienes asumen gastos de energía, conectividad y equipos, situación que genera un entorno laboral desigual y marca una clara brecha entre las condiciones de trabajo presencial y remota. Analizar este campo permitirá promover un equilibrio justo entre la productividad, bienestar y equidad, favoreciendo a cada servidor dentro de una cultura laboral humana y saludable.

En un marco legal, el estudio sustenta el reconocimiento institucional del trabajo como un deber y derecho social, como lo indica el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador. En ello también se apoya la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código de trabajo, los cuales garantizan la protección integral de los servidores públicos sin distinción de modalidad. Aunque estas normativas se exhiben de forma robusta, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 aún presenta vacíos legales, por lo que se vuelve indispensable un análisis jurídico que demuestre los rasgos específicos a trabajar para asegurar la integridad y el bienestar de quienes desempeñan su labor de forma remota.

En la perspectiva económica, la investigación nos permite comprender como el uso de dispositivos personales y el pago de servicios de electricidad e internet repercuten en la economía doméstica y desempeño laboral de los teletrabajadores, ayudando a que desarrollen medidas para ejercer un ambiente más equilibrado.

En un entorno investigativo, el presente trabajo representa un aporte sustancial al campo del derecho laboral para la futura toma de decisiones, así como se forja una base para el fortalecimiento de la normativa actual.

Los hallazgos obtenidos podrán orientar la formulación de políticas públicas más coherentes, destinadas a optimizar la aplicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, fortaleciendo tanto la eficiencia institucional como la protección efectiva de los derechos fundamentales de los servidores públicos.

Debido a lo antes expuesto el presente estudio pretende analizar cómo la regulación del teletrabajo establecida en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, incide en la garantía de la integridad laboral de los servidores públicos particularmente en la provincia de Santa Elena, para proponer estrategias jurídicas y administrativas que fortalezcan su implementación efectiva dentro del marco normativo vigente.

1.5 Identificación de variable

- Variable independiente: La modalidad de teletrabajo en el sector público.
- Variable dependiente La garantía de la integridad en el Trabajo.

1.6 Idea por defender

La regulación del teletrabajo establecida en el Acuerdo Ministerial Nro.MDT 2022-035 influye de manera insuficiente en la garantía de integridad laboral de los empleados del sector público, debido a la falta de un sistema independiente de fiscalización con la protección de derechos laborales y provisión de recursos tecnológicos necesarios.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

2.1.1 Generalidades

Con la finalidad de nutrir teóricamente el proceso de estudio se realiza la selección de datos referentes al tema indagado con el fin de establecer una concordancia teórica entre los documentos ya escritos por la comunidad investigativa y la realidad existente en lo que se refiere al teletrabajo como alternativa para la clase obrera con el fin de garantizar la permanencia en el sistema laboral en un determinado momento que esté viviendo la sociedad o de manera personal.

Pérez (2021), señala que el teletrabajo es una modalidad actualizada de ejercer una labor gracias al desarrollo de la tecnología, sin embargo, se entiende que al ejercer la modalidad se asume riesgos, pues al ser impuesto de una forma abrupta no se ejerció el tratamiento necesario para robustecer la legislación. Ecuador fue uno de los países que se vio obligado a acoger esta normativa permitiendo continuar con las labores en un tiempo de crisis, adoptando nuevas formas de ejercer mediante los equipos tecnológicos.

Desde una perspectiva más amplia se entiende que el teletrabajo no solo transforma la manera en que se desarrollan las tareas laborales, sino que también abre la puerta a entornos más justos y accesibles, siendo esta modalidad las oportunidades reales a personas con distintas condiciones, eliminando barreras que antes limitaban su acceso al empleo. De ese modo, más que una simple alternativa tecnológica el teletrabajo se convierte en una vía concreta para promover la inclusión y el respeto a los derechos laborales, especialmente dentro del sector público.

Camacho (2021) señala que el término “teletrabajo” proviene del prefijo griego “tele”, que significa “a distancia”, y su aplicación se vincula directamente con el uso de herramientas tecnológicas. Además, enfatiza que trabajar desde casa no necesariamente implica que se trate de teletrabajo, ya que este último, pues este último implica necesariamente la mediación de herramientas tecnológicas (p. 154).

A lo largo del tiempo, el prefijo "tele" ha sido empleado en numerosos inventos diseñados para operar a distancia, como el telégrafo, el teléfono, la televisión, el fax, el telescopio y otros dispositivos, esta evolución conceptual no solo representa un cambio en la forma en que trabajamos, sino que también transforma cómo las sociedades ven la presencia, la interacción y la supervisión en el ámbito laboral. De hecho, el prefijo "tele" ha pasado de ser solo una referencia a la distancia a convertirse en un símbolo de modernización, flexibilidad y descentralización del trabajo, así el teletrabajo no es solo una opción más, sino una modalidad que redefine la idea tradicional de oficina y jornada laboral, alineándose con las tendencias actuales de globalización, digitalización y automatización.

El teletrabajo se reconoce como una modalidad reciente que brinda a los trabajadores la posibilidad de cumplir con sus tareas tanto dentro como fuera de la oficina, apoyándose en herramientas tecnológicas que recrean el entorno laboral tradicional. El desempeño remoto evita traslados innecesarios, permite un uso más libre de los dispositivos digitales y mantiene la productividad, tanto del empleado como de la institución, enmarcando un eje clave hacia la modernización y el avance tecnológico (Chaverra & Restrepo, 2015, pág. 10).

Además de su carácter innovador, el teletrabajo representa un cambio importante en la dinámica cotidiana, pues gracias a la flexibilidad que brinda se permite superar barreras físicas del trabajo presencial y aprovechar al máximo los recursos digitales, todo ello se traduce en la optimización de tiempo, mejor equilibrio profesional y bienestar personal.

Según Morales y Pérez (2020) señalan que la gestión del talento humano ha debido adaptarse a las nuevas formas de trabajo que exigen las transformaciones tecnológicas, incluso el caso del sector público se ha vuelto una respuesta efectiva ante desafíos comunes: como la reducción de costos de infraestructura, la minimización de riesgos en el entorno físico y la necesidad de mantener el empleo. (p. 55)

El teletrabajo se presenta como una herramienta estratégica que permite ampliar la eficiencia institucional y responder ante los nuevos desafíos que plantea el mundo laboral actual. Su aplicación tanto en el presente como a futuro, requiere aprovechar la tecnología no solo para optimizar procesos, sino también para garantizar entornos más seguros y accesibles.

Tomasina y Pisani (2022), mencionan que, en los últimos años, el teletrabajo ha evolucionado de forma constante, y con la llegada de la pandemia por COVID-19, su implementación se aceleró significativamente. Esta modalidad fue adoptada como medida de salud pública para reducir el contacto físico y evitar contagios, además de brindar una alternativa laboral segura para personas vulnerables por edad o condiciones médicas. (p. 150)

El teletrabajo, como modalidad laboral, ha experimentado una transformación acelerada en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19. Este cambio no solo fue impulsado por la necesidad de cumplir con las medidas de salud pública para mitigar el contagio, sino también como una respuesta rápida para garantizar la continuidad laboral, especialmente para aquellos empleados en situaciones de vulnerabilidad, como las personas de mayor edad o con condiciones médicas preexistentes. En este sentido, el teletrabajo no solo se posiciona como una solución ante emergencias sanitarias, sino también como una opción sostenible que ofrece flexibilidad y seguridad para diversos sectores laborales en el futuro.

Las convocatorias de teletrabajo han demostrado que muchas funciones pueden realizarse a distancia con mínimos ajustes especialmente en áreas como atención al cliente, recursos humanos o marketing, lo cual ha permitido a las empresas identificar qué procesos pueden adaptarse al entorno remoto sin afectar su eficiencia. (Paladines et al, 2021)

El desarrollo de esta modalidad ha abierto nuevas oportunidades para replantear la organización del trabajo, debido que, al trasladar ciertas actividades al espacio virtual, las empresas ganan flexibilidad operativa, optimizan recursos y promueven una gestión más ágil, el presente análisis permitió establecer retos y beneficios de la inclusión del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035.

Gráfico #1 :

DISTRIBUCIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE TELETRABAJO Y SEGURIDAD DE DATOS EN ECUADOR: SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Número de colaboradores que laboran en la modalidad de teletrabajo en Ecuador			
Año	2019	2020	2021
Número de colaboradores que laboran en la modalidad de teletrabajo	12,888	445,700	455,144
Crecimiento de año	-	34%	2.1%

Fuente: Niubox, Ecuador: Políticas en el teletrabajo y seguridad de la información
Elaborado: María Paula Vargas Yagual - Doménica Melissa Suárez Orrala

El gráfico exhibe datos del teletrabajo en los sectores público y privado en Ecuador, destacando el incremento de teletrabajadores entre 2019 y 2021, esta imagen fue seleccionada porque refleja de manera clara y precisa el crecimiento exponencial que se dio justo antes de la pandemia, evidenciando un aumento progresivo y repentino en la adopción del teletrabajo, con picos en momentos clave relacionados con avances tecnológicos y cambios culturales, como la llegada de la COVID-19.

El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral cada vez más relevante en Ecuador, ya que la expansión tecnológica ha facilitado un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, al mismo tiempo que ofrece mayor flexibilidad a los trabajadores, además, el predominio del sector público.

2.1.2 Retos de la implementación durante la pandemia COVID-19

La pandemia COVID-19 marco un cambio drástico en la forma de trabajar a nivel mundial, acelerando la implementación del teletrabajo como una medida clave para proteger los empleos, y asegurar la continuidad de las actividades en los diferentes entornos laborales. En América Latina esta transición presentó diversas complicaciones debido a la adopción repentina de medidas que no habían sido planificadas con antelación, como resultado de esta situación, surgieron dificultades en la organización interna de las empresas, especialmente en lo relacionado con la definición de estándares y la adaptación normativa de esta modalidad.

Uno de los mayores desafíos fue la ausencia de equipos modernos e instalaciones adecuadas, debido que numerosos grupos no poseían espacios de trabajo en línea seguros y efectivos. En Colombia, antes de la pandemia, solo el 11.2% de las compañías habían implementado políticas de teletrabajo, según un informe ACRIP citado por Cárcamo y La Hoz (2021), esto resultó en la improvisación y las dificultades para garantizar la continuidad del trabajo.

Desde una perspectiva general, muchos países no contaban con sistemas legales suficientemente desarrollados para regular de manera adecuada los detalles del trabajo remoto, por ello en este contexto se presenta el caso de Colombia, que, pese a contar con la Ley 1221 desde 2008, no estaba diseñada para atender situaciones de emergencia. Esto generó confusión entre los conceptos de teletrabajo y trabajo desde casa, afectando la correcta protección de los derechos de los trabajadores que desempeñaron sus funciones bajo esta modalidad. (Cárcamo García y de la Hoz Ibarra, 2021)

El bienestar de las mentes y cuerpos de los empleados también se vio afectado. El aislamiento a largo plazo y las pobres configuraciones del hogar causaron un estrés significativo, el cansancio y el dolor corporal. Cortés et al. (2021) advierte que “trabajar desde casa introdujo nuevos riesgos mentales y sociales, que incluyen soledad, trabajo excesivo e interrupción en la vida familiar, sin los sistemas de supervisión adecuados”.

El teletrabajo es el cumplimiento de las obligaciones laborales desde la comodidad de un hogar, sin embargo, los riesgos asociados a esta modalidad son inminentes, es así que se debe abordar el fortalecimiento de la legislación laboral pertinente, promoción de salud, prevención de riesgos. (Cortés Tello et al., 2021, p. 45)

En este espacio se hicieron notables algunas desigualdades, principalmente en el ámbito de género, donde muchas mujeres con hijos pequeños, se vieron obligadas a asumir una doble carga, siendo estas sus laborales profesionales y las tareas domésticas. Esta situación, que se intensificó durante la pandemia, pone en evidencia la necesidad de que tanto el Estado como los empleadores diseñen políticas inclusivas que brinden apoyo real y reconozcan estas realidades dentro del entorno laboral, liberando así la sobrecarga o saturación que se ejerce ante el género femenino.

Desde el punto de vista del Seguro Social, numerosos empleados carecían de protección suficiente durante el trabajo remoto, lo que representa una amenaza de posibles lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo debido a esta nueva forma de trabajar. Según Cárcamo y de la Hoz (2021), "En la crisis, numerosos trabajadores colombianos carecían de medidas de seguridad esenciales en el trabajo, debido al cambio rápido, causando deficiencias regulatorias y prácticas"

Un desafío diferente fue la oposición social a la transformación. En varios contextos, "tanto los empleadores como los trabajadores mostraron desconfianza por el teletrabajo, considerando que no es muy eficiente y productivo, esta percepción dificultó la aceptación y alentó las prácticas de control excesivas o el incumplimiento de los horarios" (Cortés Tello et al., 2021), afectando la autonomía y el bien de los trabajadores.

La implementación del teletrabajo en Ecuador surgió de manera acelerada tras la emisión del Decreto Ejecutivo Nro. 1017, el 16 de marzo de 2020, cuando se declaró el estado de excepción por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, hecho que marcó un hito histórico, ya que desde ese momento tanto el sector público como el privado se vieron obligados a adoptar la modalidad remota. Según datos del Ministerio de Trabajo, hasta octubre de ese mismo año se contabilizaban 286.401 empleados públicos y 155.208 trabajadores del sector privado participando activamente en el teletrabajo (Ramírez et al., 2021). El desafío se mostró en muchas instituciones que no contaban con una regulación interna para el teletrabajo; además que la mayoría de los trabajadores no estaban capacitados o preparados psicológicamente para adaptarse a la modalidad.

En el ámbito educativo, la integración del teletrabajo también presentó retos importantes, ya que los docentes tuvieron que enfrentar dificultades de conectividad, ausencia de plataformas digitales institucionales y carencia de sistemas de control de asistencia, además de la falta de acompañamiento técnico y psicológico. Ramírez et al. (2021), indican que:

Los maestros ante esta realidad tuvieron que adaptarse con los pocos recursos tecnológicos disponibles en sus hogares, muchas veces sin recibir apoyo técnico ni acompañamiento psicológico, lo cual afectó directamente al desempeño y bienestar; situación que evidencia la urgencia de contar con políticas institucionales claras, sostenibles y que estén realmente pensadas para contextos como el educativo, donde la interacción constante con la comunidad es fundamental.

Ante estos desafíos, varios estudios coinciden en que resulta necesario no solo fortalecer la legislación laboral, sino también establecer medidas preventivas frente a los riesgos del teletrabajo y contar con sistemas de monitoreo que se adapten a la realidad del país.

2.1.3 Evolución del teletrabajo en Ecuador

El presente apartado permite entender como se ha desarrollado el teletrabajo en Ecuador desde una perspectiva histórica, mostrándose no solo como una respuesta ante la emergencia laboral en el momento de la pandemia, sino también como parte de la transformación cultural, lo que permite generar un equilibrio entre el ámbito personal y laboral.

Los avances en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han transformado las formas de trabajo a lo largo del tiempo, pues todo comenzó en 1973, cuando se empezaron a utilizar líneas telefónicas fijas para realizar tareas a distancia, ya fuera de manera parcial o completa, con la expansión del acceso a computadoras e Internet en los hogares, surgió el concepto de home office, que permitió a los trabajadores desempeñar múltiples funciones desde la comodidad de su casa, marcando el inicio de una nueva etapa en la organización laboral. (Iturralde y Duque, 2021, p. 29)

El avance de las TIC ha transformado radicalmente la manera en que se trabaja, permitiendo una mayor flexibilidad laboral. El surgimiento del teletrabajo impulsado por la accesibilidad a nuevas tecnologías, ha facilitado que los empleados realicen sus tareas desde sus hogares, lo que representa un cambio significativo en las dinámicas tradicionales del trabajo.

En el año 2016 el ministro de Trabajo, Leonardo Berrezueta presentó la normativa que establecía el teletrabajo en Ecuador como una modalidad destinada a evaluar el desempeño laboral en función de los resultados y no únicamente del cumplimiento con horarios laborales. Durante la presentación del evento al cual asistieron 500 personas, se informó que alrededor de 15.200 empleados ya estarían bajo la relación de dependencia de forma remota, con proyección de alcanzar 76000 teletrabajadores en dos años. (El Telégrafo, 2016)

La propuesta enmarcaba la importancia del cambio dentro de la cultura organizacional tradicional del país, donde se apostaba por una mayor flexibilidad y autonomía para el manejo del tiempo real. La iniciativa reflejaba el interés del Estado por modernizar la dinámica laboral, mejorar la productividad y fomentar el bienestar de cada empleado.

Según Arpi (2023), en Ecuador, el teletrabajo comenzó a aplicarse a finales de 2016 en el sector privado y en 2017 en el público, impulsado por el Ministerio del Trabajo como una alternativa laboral que permite desempeñar funciones fuera del lugar habitual de trabajo. Antes de su regulación, las relaciones laborales se regían por modalidades tradicionales como contrato por horas o prestación de servicios. (p. 17)

La introducción del teletrabajo en Ecuador representa un paso clave hacia la flexibilización de las dinámicas laborales, permitiendo a los trabajadores adaptarse mejor a sus necesidades personales y familiares. Esta transición no solo favorece la conciliación entre la vida laboral y personal, sino que también refleja un cambio en la estructura del trabajo, donde los resultados reemplazan la tradicional medición por horarios, sin embargo, la implementación de esta modalidad tiene limitaciones conforme a la regulación de derechos y responsabilidades por lo que se resalta la importancia de normativas claras que protejan tanto a los trabajadores como a los empleadores.

En un entorno social los sucesos abruptos como la pandemia COVID-19, han obligado la adopción de nuevas tecnologías para el desarrollo de labores. En tal sentido, el teletrabajo se ha impulsado como una alternativa real y eficiente, permitiendo a muchas empresas adaptarse rápidamente a nuevas realidades, así como ha facilitado que los trabajadores encuentren un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional.

Para Silvia y Pavón (2022), en América Latina y el Caribe, el teletrabajo, solo integraba el 3% de los empleos hasta el año 2019, sin embargo, con la llegada de la pandemia tal número se disparó, alcanzando niveles que oscilaban entre el 10% y 35%. Hoy en día mientras que las empresas ajustan sus modelos hacia esquemas híbridos, se estima que las reuniones virtuales y los trabajos remotos se seguirán ejecutando, aunque con menor intensidad a los tiempos de emergencia. Este crecimiento evidencia que la modalidad no fue únicamente una medida temporal, sino que se ha consolidado como un elemento permanente del ámbito laboral, y su éxito dependerá de lograr un equilibrio adecuado entre la flexibilidad que ofrece y la necesidad de colaboración efectiva.

Dentro de un análisis comparativo, podemos establecer relaciones en un marco internacional, donde se puede adoptar ejemplos exitosos que sirvan de referencia y aprendizaje para el país, los modelos a seleccionar pueden ayudar a enriquecer la forma en que se adapta y regula el teletrabajo en el país, no exceptuando las buenas prácticas que ya han funcionado en otros contextos.

A continuación, se presenta el caso piloto de eWork de Telefónica Movistar, diseñado para evaluar los efectos del teletrabajo en el desempeño y satisfacción de sus colaboradores durante el primer semestre de 2018.

Ortiz (2019) menciona que, a principios de ese año, Telefónica Movistar Ecuador inició un proceso de innovación enfocado en la mejora de sus procesos y tecnologías, como parte de esta iniciativa, en 2018 lanzó la modalidad de teletrabajo mediante un programa piloto llamado “eWork”, que trajo importantes beneficios, como la reducción de costos, avances tecnológicos significativos y una mejor concordancia entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

revelaron que la mayoría de los participantes percibió mejoras significativas en el clima laboral y valoró positivamente la infraestructura tecnológica utilizada. Es importante resaltar que se observó un progreso notable en la conciliación entre la vida laboral y personal, lo que evidencia que la combinación de flexibilidad horaria con plataformas digitales adecuadas beneficia tanto la productividad como la satisfacción de los trabajadores.

Diario La hora (2017), en su edición del 13 de septiembre “señala que la Corporación Nacional de Telecomunicaciones implementó un plan piloto de teletrabajo, permitiendo que 25 empleados de distintas áreas realicen sus labores desde casa dos días a la semana, utilizando tecnología avanzada para mantenerse conectados”. Según su gerente general, Andrés Moreno, la empresa busca liderar con innovación, convirtiéndose en la primera entidad pública en adoptar esta modalidad. Los participantes del proyecto fueron seleccionados bajo criterios rigurosos, como un alto rendimiento laboral y trayectoria institucional. Los trabajadores mantendrán los mismos derechos y obligaciones que sus colegas presenciales. CNT dio un paso pionero en el sector público ecuatoriano al apostar por el teletrabajo, destacando el compromiso con la innovación y el bienestar laboral.

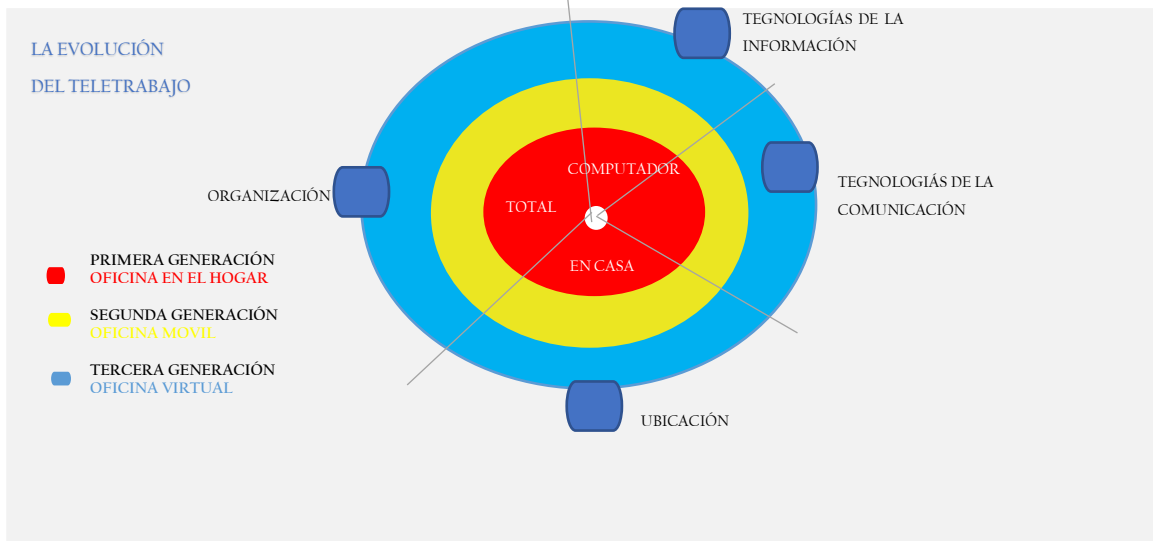
La experiencia implementada por CNT constituye un referente clave para comprender como el teletrabajo, podría implementarse en el sector público, sin afectar el cumplimiento de obligaciones laborales, ni la productividad de empleados.

Es importante destacar que estos estudios antes mencionados permiten tener una amplia valoración sobre los beneficios de la implementación del teletrabajo, incentivando a que las demás empresas puedan adoptar nuevas técnicas y normativas en base a las experiencias detalladas. La evolución de la tecnología implica adoptar nuevas metodologías de trabajo, sin embargo, si un previo ajuste de las normativas se podrían presentar varios problemas, como la mala interpretación de derechos, abusos en los horarios por parte de los empleadores, sobrecarga laboral, entre otros.

Los dispositivos móviles hoy en día, facilitan el uso de plataformas de manera más ágil y rápida, por lo que se puede asegurar un mayor rendimiento por parte de los trabajadores.

Gráfico #2

LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO: DE LA OFICINA EN CASA A LA OFICINA VIRTUAL



Fuente: Factor Trabajo. Banco Interamericano de Desarrollo. Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial

Elaborado: María Paula Vargas Yagual - Doménica Melissa Suárez Orrala

Se seleccionó esta imagen debido a que refleja la tendencia de cómo las tecnologías digitales han facilitado la implementación del teletrabajo en diferentes entornos laborales, evidenciando un crecimiento exponencial en su adopción, a la vez que se resalta la importancia de la infraestructura tecnológica y las adaptaciones en los espacios de trabajo, lo que ha permitido una mayor flexibilidad y continuidad laboral, especialmente en contextos de emergencia sanitaria como la pandemia de COVID-19.

2.1.4 Beneficios y desventajas del teletrabajo en el sector público

De acuerdo con Carrasco (2021), “el teletrabajo abre oportunidades laborales para personas que, por diversas razones, podrían estar marginadas, no obstante, su uso intensivo y la reducción de actividad física asociada pueden favorecer el sedentarismo y generar efectos negativos en la salud mental”.

El teletrabajo favorece la inclusión social, ya que elimina barreras para personas con discapacidad o problemas de salud que dificultan el acceso a espacios físicos de trabajo, pese a ello esta modalidad también conlleva riesgos, como el aumento del sedentarismo y del aislamiento social, que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores.

Por su parte Pérez E. (2021) señala que el crecimiento de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en el ámbito laboral ha facilitado la adopción de diversas modalidades de trabajo, haciendo más eficiente el desempeño de funciones en múltiples sectores. Entre estas opciones se destaca el teletrabajo, una modalidad que presenta tanto ventajas como desafíos para empleadores, empresas y trabajadores.

El uso de tecnologías ha permitido fortalecer el compromiso con el trabajo, ya que facilita la realización de labores desde cualquier área fuera de una oficina, adaptando nuevas modalidades al contraste de la actualidad. Si bien es cierto la implementación de las tecnologías nos brinda múltiples beneficios tales como reducción de costos operativos, minimización del impacto ambiental y mayor flexibilidad en conformidad a horarios, también trae consigo riesgos importantes como afecciones a la salud física o mental, vulneración de la información confidencial y aislamiento social, por lo que es crucial estudiar varios ámbitos antes de su implementación.

En gran medida, las ventajas del teletrabajo se ubican en ámbitos no económicos, lo que beneficia tanto a la empresa como al desarrollo profesional del colaborador. Sin embargo, adoptar esta modalidad representa un riesgo considerable, ya que en varias ocasiones los programas implementados han fracasado, obligando a las organizaciones a retomar los modelos laborales tradicionales. (Velásquez, 2017, pág. 16).

Es importante destacar que, pese a los grandes beneficios brindados en términos de desarrollo profesional y bienestar, hay que considerar los riesgos asociados a la implementación, ya que en algunos casos el fracaso ha conllevado a retomar modelos tradicionales.

El estudio realizado por la Escuela Politécnica Nacional (2020), exhibe que “tener mayores recursos y el apoyo de los superiores facilita la implementación efectiva del teletrabajo”, pese a ello también existen factores negativos tales como impacto en la salud mental, el descontento laboral, las interrupciones frecuentes y la carencia de contacto social. Asimismo, existen otros factores vinculados que podrían afectar la productividad, entre ellos la presencia de niños en casa y la falta de la adecuación de un área física adecuada a las labores, por lo que se resalta que la efectividad de la implementación del teletrabajo no solo se basa en un dispositivo, sino que también se estimada dependiente al entorno.

El estudio muestra que, al establecer un apoyo efectivo hacia el colaborador, se pueden ejercer grandes resultados, sin embargo, la base no solo se ostenta en tener en casa un dispositivo, sino que también influye el entorno donde se desarrolla.

La crisis sanitaria impulso la adopción masiva del teletrabajo, lo que permitió mantener la producción económica, pero también demostró los vacíos legales a los que se enfrentan las Unidades de Talento humano al abordar esta labor con los servidores públicos (Iturralde y Duque, 2021, p. 20)

Para que el teletrabajo funcione realmente, no basta con una norma escrita, sino que se necesita un cambio cultural dentro de las organizaciones, donde realmente empiece a valorar los resultados. Además, es clave contar con un marco legal actualizado, que permita enfrentar los retos que trae consigo la tecnología y que garantice condiciones justas para todos los actores del entorno laboral.

Las dinámicas laborales han evolucionado para responder a las demandas de un entorno cambiante. La pandemia aceleró esta transformación, convirtiendo al teletrabajo en una alternativa viable frente a las restricciones de movilidad que comenzaron en marzo de 2020. Aunque antes era poco común, muchas empresas optaron por esta modalidad para mantener su operatividad, con el tiempo se ha demostrado que el teletrabajo ofrece beneficios tanto para empleadores como para trabajadores. El teletrabajo puede practicarse de forma eventual, parcial o permanente, posibilitando, de esta forma, la adopción de acuerdos flexibles entre las partes. El teletrabajo en Ecuador va, entonces, tomando fuerza al existir regulaciones claras que permiten encontrar un punto de equilibrio entre flexibilidad y responsabilidad en la actualidad laboral. (Cámara de Comercio de Quito, 2023).

Establecer un análisis crítico entre los beneficios y desafíos asociados al teletrabajo nos permitirá tener un esquema más amplio de las limitaciones a las cuales se enfrenta esta modalidad, pudiendo así derribar barreras para fomentar una correcta implementación de estrategias.

Gráfico# 3

TELETRABAJO: VENTAJAS QUE ATRAEN Y DESVENTAJAS QUE RESTAN

 AUTONOMÍA	 FALTA DE VÍNCULO
AHORRO	FALTA DE MOTIVACIÓN
NO PRESENTISMO	NO DESCONEJIÓN
NO EXCESO DE REUNIONES	NO AMBIENTE LABORAL

Fuente: ForceManager, Teletrabajo y dirección comercial: 7 ventajas y desventajas.
 Elaborado: María Paula Vargas Yagual - Doménica Melissa Suárez Orrala

Este gráfico presenta una comparación entre las ventajas y desafíos del teletrabajo en su modalidad actual. La selección de esta imagen debe a que si bien el teletrabajo presenta ventajas como la: flexibilidad, mejora en la conciliación laboral y personal, y aumento en la productividad, también asume desafíos: como la calidad de la comunicación, la posible sensación de aislamiento y la dificultad para definir límites claros entre vida laboral y personal. Este análisis refleja que, si bien el teletrabajo aporta beneficios sustanciales, es necesario gestionar adecuadamente los riesgos asociados para mantener su efectividad y sostenibilidad.

2.1.5 Teletrabajo y administración pública eficiente

El teletrabajo, que se ha convertido en una modalidad clave y se ha consolidado después de la pandemia Covid-19, ha traído cambios significativos en la forma en que funcionan las instituciones públicas. Su implementación puede ser una herramienta estratégica para mejorar la eficiencia institucional, siempre que alcance los objetivos, sin afectar la calidad del servicio público.

2.1.6 Teletrabajo: ¿Mejora o entorpece la eficiencia del servicio público?

En cuanto a la eficiencia institucional, el teletrabajo brinda la oportunidad de reducir costos operativos, disminuir el ausentismo, facilitar la atención descentralizada y acelerar la toma de decisiones gracias a la digitalización de procesos, no obstante, su efectividad depende en gran medida de la capacidad de adaptación de la administración pública. Según Iturralde y Duque (2021), "para que el teletrabajo contribuya a una gestión pública eficiente, es necesario adoptar una cultura institucional orientada a resultados y contar con herramientas digitales confiables" (p. 3).

Ramírez et al. (2021), señala que durante los meses en que se implementó el teletrabajo de manera forzada, "hubo una caída en los niveles de coordinación interdepartamental, ausencia de protocolos institucionales y baja capacitación en competencias digitales, lo que impactó negativamente en la productividad" (p. 17).

El teletrabajo por sí solo no asegura una mejora en la gestión pública, es fundamental contar con una planificación adecuada, reestructurar procesos, capacitar al personal y definir claramente las funciones y los resultados esperados, de lo contrario, esta modalidad podría terminar aumentando la burocracia digital, descontrolando el seguimiento de tareas y disminuyendo la calidad del servicio público.

2.1.7 Gestión del talento humano estatal en entornos de teletrabajo

La gestión del talento humano en el sector público durante el teletrabajo es un tema delicado, ya que históricamente esta gestión se ha centrado en la supervisión cara a cara, el cumplimiento de horarios estrictos y la ejecución de tareas de manera operativa, sin embargo, el teletrabajo nos obliga a cambiar de enfoque, priorizando la autonomía, la confianza y la responsabilidad personal.

Morales y Pérez (2020) describen que “el teletrabajo en la administración pública requiere repensar la gestión del talento humano, incorporando evaluaciones por objetivos, flexibilización de horarios y el desarrollo de competencias digitales” (p. 55). Esto evidencia que una se requiere un cambio institucional que no siempre es fácil, sobre todo en empresas con una cultura organizacional jerárquica y como en las que cuentan con evaluación del desempeño rígido.

El teletrabajo plantea problemas asociados a la salud mental, motivación y la cohesión grupal; el distanciamiento físico puede exacerbar el aislamiento social y dificultar el arraigo. Por ello resulta indispensable que el departamento de recursos humanos implemente políticas integrales de apoyo tales como: supervisión del bienestar emocional, mejoramiento de los canales internos de comunicación, e instancias para formación académica permanente.

2.1.8 Teletrabajo, meritocracia, productividad y evaluación de resultados

El aumento en la atención a temas como el teletrabajo, meritocracia, productividad y evaluación de resultados es notable. Se estima que un trabajo realizado de forma remota otorgue la facilidad de evaluación de una forma más objetiva al desempeño, centrada en cumplir resultados y metas predefinidas, independiente al tiempo dentro de una oficina.

Como señala Pérez E. (2021), “la falta de criterios estandarizados para medir el rendimiento en el Teletrabajo puede forjar desigualdades, subjetividad y, en casos extremos, fomentar la discrecionalidad” (p. 25). Si los sesgos o los métodos neutrales en torno a la supervisión virtual son insuficientes, la meritocracia queda afectada.

Por otro lado, cuando se hace bien, el teletrabajo puede ayudar a resaltar las habilidades individuales, a verificar el cumplimiento de objetivos y a reconocer a los empleados públicos más dedicados, el hecho de utilizar plataformas digitales para gestionar tareas, indicadores de rendimiento y reportes automatizados puede hacer que la evaluación sea más justa y basada en datos concretos.

A nivel internacional, ejemplos de países como España y Colombia demuestran que la clave para mantener la meritocracia en el teletrabajo es tener “protocolos de seguimiento, sistemas de auditoría interna y capacitación continua, estas estrategias no solo aseguran la equidad, sino que también mejoran la eficiencia institucional y la transparencia en la gestión pública” (Jefatura del Estado, 2021).

2.1.9 Impacto del teletrabajo en el cumplimiento de objetivos institucionales

La aparición del teletrabajo en el sector público ha cambiado la dinámica laboral diaria, así como también ha generado cambios importantes en la planificación, control y evaluación del desempeño institucional. Si bien esta modalidad presenta muchas ventajas, como la continuidad operativa en casos de emergencia sanitaria y una reducción de costos, su puesta en marcha ha tenido grandes dificultades con respecto a cumplir las metas estratégicas dentro de las entidades públicas.

Uno de los factores clave que impacta el logro de los objetivos institucionales en este nuevo formato es la falta de herramientas adecuadas para el seguimiento y la evaluación del rendimiento. El Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, aunque reconoce el teletrabajo, no proporciona indicadores claros, ni sistemas estandarizados para medir la contribución de cada empleado a los objetivos institucionales, esta falta de claridad dificulta que las instituciones realicen una evaluación objetiva del avance hacia sus metas operativas. (MDT, 2022)

En tal contexto, “la gestión por resultados —una tendencia actual en la administración pública— demanda una supervisión constante y mecanismos de retroalimentación efectivos” de acuerdo a lo establecido por Ramírez et al. (2021). Pese a ello la experiencia vivida del sector público ecuatoriano durante la pandemia, nos muestra que varias instituciones no contaban con protocolos internos para monitorear las metas en entornos virtuales, y aun mas no se tenía acceso a un dispositivo móvil o red, lo que resultó en una disminución de la productividad y falta de coordinación entre departamentos, siendo afectados los estudiantes.

Según el estudio presentado por la Escuela Politécnica Nacional (2020), “el teletrabajo podría acrecentar la eficiencia en las instituciones, pero solo cuando hay una estructura organizacional bien definida, tecnología adecuada y liderazgo efectivo”, si llegase a fallar uno de estos factores, los empleados lucharían con la comunicación interna, el cumplimiento de plazos y la coordinación de actividades, impidiendo la planificación y ejecución de tareas.

Un factor crítico en muchos sectores públicos es la cultura organizacional, caracterizada por una marcada preferencia por la presencia física y la adhesión estricta a horarios fijos, en lugar de centrarse en la productividad basada en resultados. Como señalan Iturralde y Duque (2021), “la falta de flexibilidad dificulta mucho la implementación del teletrabajo, donde la confianza y la autonomía son fundamentales para cumplir los objetivos de forma remota”

En este contexto, la transformación digital se vuelve clave para que el teletrabajo genere un impacto positivo en los objetivos institucionales. El uso de plataformas colaborativas, sistemas de gestión documental y canales de comunicación interna fortalece el trabajo a distancia, se debe resaltar que a medida que las instituciones digitalicen sus procesos, podrán supervisar de manera más eficiente el desempeño de sus colaboradores y alcanzar los indicadores establecidos en sus planes estratégicos.

El teletrabajo aún se plantea en una base de inseguridades, debido que las normativas instauradas en el acuerdo no son concisas, tal situación es riesgosa para la transparencia y rendición pública de cuentas, pues no se asumen compensaciones, ni aclaramientos administrativos por los incumplimientos en este sistema. Adicionalmente, el marco normativo vigente no orienta sobre los ajustes que deben hacerse a los planes operativos anuales (POA) en relación al teletrabajo.

Para garantizar que el teletrabajo se instaure de manera efectiva, resulta fundamental que las entidades públicas establezcan evaluaciones basadas en resultados, incorporen tecnologías de gestión del desempeño y promuevan una cultura de rendición de cuentas virtual y a todos los niveles, además que se cumpla con el respectivo acompañamiento psicológico.

Bajo estos parámetros el Estado podrá cumplir sus funciones, sin afectar la calidad del servicio público ofrecido. La dimensión y el impacto del teletrabajo depende del grado de excelencia digital alcanzado por cada entidad, la flexibilidad de sus recursos humanos, así como leyes que regulen el producto final más que horas trabajadas.

2.1.10 Análisis del ámbito internacional – Regulaciones del teletrabajo

Es importante establecer una breve comparativa con la legislación instituida en España, Colombia, México y Chile debido a la adopción de regulaciones robustas sobre el teletrabajo, exhibiendo estándares que permiten un mejor desenvolvimiento, además que consiente evaluar un grado de protección de derechos laborales y de conciliación entre la vida personal y profesional que dichas normativas promuevan.

Otro punto clave de la legislación española es el reconocimiento explícito de la responsabilidad del empleador de cubrir o compensar los gastos que surgen del teletrabajo. Esta medida evita que los trabajadores tengan que asumir costos adicionales por trabajar desde casa, promoviendo así una distribución equitativa de los recursos y reafirmando el principio de corresponsabilidad entre empleadores y empleados (Jefatura del Estado, 2021).

Además, la ley establece el derecho a la desconexión digital como un bien irrefutable, lo cual favorece al teletrabajador para poder desconectarse fuera de su horario laboral sin acarrear algún tipo de problema con la institución, evitando así la hiperconectividad (Martínez-Pastor et al., 2022).

La falta de garantías sobre la provisión de equipos, la compensación de gastos o la desconexión digital pone de manifiesto una brecha significativa en relación del Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 con la legislación española, pues al no establecer tales beneficios se puede disponer de una menor calidad de esfuerzo al ejercer el teletrabajo para los empleados del sector públicos en Ecuador.

Por otro lado, la normativa colombiana también incluye espacios para el descanso cultural, creativo y recreativo, considerándolos parte esencial del bienestar del teletrabajador. Esta perspectiva humanista del trabajo subraya la importancia del equilibrio emocional y el tiempo de esparcimiento, que son factores que impactan directamente en la productividad y el logro de metas laborales. (MDT, 2022)

En contraste, el marco normativo ecuatoriano no aborda con claridad estos aspectos, dejando de lado, por ejemplo, disposiciones sobre igualdad salarial específica o espacios de descanso diferenciados. Esta situación puede derivar en desmotivación y en la vulneración de derechos laborales fundamentales, sobre todo en el sector público. La ley enfatiza la importancia de establecer acuerdos formales y mutuos, los cuales permiten definir claramente las condiciones del trabajo a distancia. Este marco brinda seguridad jurídica y previene decisiones arbitrarias. Como se señala Muñoz y Lagos (2021), “esto representa un avance hacia relaciones laborales más equitativas y consensuadas, algo fundamental en un entorno laboral cada vez más digitalizado”

Además, la legislación chilena establece pautas sobre las condiciones laborales, las jornadas, las pausas y el control de la carga de trabajo. Se reconoce que el teletrabajo puede conllevar riesgos si no se regulan adecuadamente los tiempos de conexión, por lo que “se promueve un diseño laboral que respete el bienestar integral del trabajador”. (Díaz y Carvallo, 2022)

La regulación chilena mantiene un diseño bien definido conforme las condiciones técnicas y contractuales, lo permite reducir impactos negativos, evitando daños psicológicos y sociales, además de promover jornadas responsables y permitir la libre desconexión. (Díaz y Carvallo, 2022)

Ecuador mantiene varias deficiencias dentro de las normativas instauradas a través del Acuerdo Ministerial, entre ellos se puede mencionar la ausencia de disposiciones conforme la reversibilidad, acuerdos mutuos o jornadas laborales, lo que podría generar arbitrariedades y tensiones entre empleados y empleadores públicos, especialmente en situaciones donde no hay canales de negociación adecuados.

Este enfoque busca encontrar un equilibrio entre la necesidad de control del empleador y el respeto por la vida privada y la protección de datos personales. Además, se requieren cláusulas contractuales que especifiquen horarios, métodos de supervisión y responsabilidades de ambas partes. Esto proporciona claridad desde el principio y ayuda a evitar conflictos laborales durante la implementación. (Delgado M. , 2022)

De acuerdo con la legislación mexicana, “el contrato de teletrabajo debe incluir todos los elementos esenciales, como la duración, ubicación, disponibilidad, compensaciones y las herramientas que se proporcionan” (Gomez y Salas, 2022). Esta formalización garantiza transparencia y brinda seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores, fortaleciendo un modelo laboral sólido.

Es importante resaltar que la regulación mexicana es un gran ejemplo para establecer la reformulación de las normativas, ya que exige cláusulas obligatorias en los contratos de teletrabajo, y detalla los mecanismos de control, lo que puede instituir confianza tanto en el empleador, como en el empleado. El mutuo acuerdo de ambas partes alianza lazos y permite un mejor desempeño en las labores.

En concordancia podemos establecer en un análisis superficial que el Acuerdo MDT-2022-035, carece de desarrollo normativo en áreas como la desconexión digital, compensaciones por gastos, salud mental, facilidad de equipos y mecanismos de auditoría institucional, frente al desarrollo normativo de España, Colombia, México y Chile. Silvia y Pavón (2022), mencionan que “el éxito del teletrabajo depende de normativas claras que reconozcan los derechos laborales y promuevan la equidad tecnológica”. Por lo que es fundamental actualizar la normativa ecuatoriana para alinear los estándares y ofrecer un mayor bienestar a los teletrabajadores.

2.1.11 Definición y dimensiones de la integridad laboral

Para García J. (2019), La integridad en el trabajo no debería ser un concepto decorativo o algo que solo suena bien en los discursos institucionales. Cuando realmente se aplica, se nota en lo cotidiano: en cómo se hacen las cosas, en cómo se trata al personal. Es lo que sostiene a la organización cuando hay crisis o decisiones difíciles. Promoverla no es solo “hacer lo correcto”, también tiene impacto directo en el crecimiento de la empresa y en cómo se la ve desde fuera. Y eso, a la larga, termina marcando la diferencia

Fomentar la integridad dentro del trabajo no es solo una buena práctica: es una de esas decisiones que termina marcando la diferencia en lo que proyecta una institución y en cómo se siente la gente que trabaja en ella. La confianza se basa en: hacer lo correcto, incluso cuando nadie está observando, es la base para construir algo mucho más sólido. Esta se refleja tanto dentro del equipo como hacia el exterior, porque la reputación de una organización no se construye únicamente con publicidad, sino con las acciones que se realizan día a día. Apostar por la integridad no solo fortalece la imagen de la institución, sino que también genera un entorno más saludable, donde las personas se sienten valoradas y los procesos se desarrollan con mayor claridad y eficacia. En el fondo, es eso lo que impulsa el verdadero crecimiento.

Desde su punto de vista De Benito García (2023), manifiesta que “la integridad va más allá de cumplir normas; representa un compromiso genuino con la ética, la honestidad y la transparencia en cada decisión y acción. En contextos laborales donde la competencia y las exigencias pueden poner a prueba nuestros valores, actuar con integridad se convierte en una guía firme que orienta el comportamiento profesional”.

Al fomentar la integridad laboral se da paso a un compromiso más concientizado de ambas partes ya que este término, cumple con límites que sobrepasan el tan solo cumplimiento de normativas, sino que considera la transparencia de nuestros valores.

De acuerdo con lo que manifiesta García y Cabrera (2023) la honestidad en el trabajo no es solo un principio ético que suena bien en teoría: es una herramienta que impulsa el crecimiento personal y profesional. Actuar con transparencia no solo fortalece la propia imagen, sino que también genera confianza entre los compañeros y abre nuevas oportunidades, además contribuye a sentirse más satisfecho con lo que se hace, eleva la motivación y fomenta un ambiente laboral más saludable, en el que los procesos fluyen con mayor facilidad y la carga de trabajo se percibe como menos pesada.

Cuando alguien actúa con transparencia proyecta confianza y seguridad instaurando un ambiente armónico y productivo, lo cual fortalece la autoestima y la motivación. Cuando los empleados sienten mayor confianza, se refleja en la eficiencia de sistemas, imagen de la empresa, crecimiento profesional, y estabilidad del ambiente laboral.

Vico (2023) indica que “ejercer la responsabilidad en el trabajo implica cumplir de manera eficiente con las tareas asignadas y alcanzar los estándares de calidad establecidos, sin relacionarse necesariamente con situaciones de presión, estrés laboral o evasión de deberes”. Mantener aspectos como la cultura organizacional, las condiciones laborales, el entorno dentro de la empresa y el estado de salud de los trabajadores, favorece el compromiso entre compromiso y bienestar.

Desde una perspectiva integral, podemos establecer que tanto la honestidad como la responsabilidad se vuelven claves en el desarrollo laboral. La primera refuerza la confianza y fortalece la autoestima, mientras que la segunda tiene que ver con cumplir sin dejar de cuidar el bienestar emocional. Ninguna de las dos puede florecer si el ambiente laboral es hostil o si se prioriza el rendimiento a costa de la salud de los trabajadores.

En lo que respecta al ambiente de trabajo, se ha dicho que el respeto no es solo un valor moral, también ayuda bastante a que haya más colaboración, mejor rendimiento y un trato más armonioso entre los compañeros. Cuando hay respeto, la gente se siente valorada, con ganas de participar y aportar sin miedo. Y eso se nota: los espacios donde se respira un buen clima laboral suelen tener menos estrés y más gente satisfecha con lo que hace (Montalvo, 2025). El respeto en el entorno laboral es clave para fomentar la cooperación, confianza, mejorar el rendimiento y crear un clima armonioso, lo que contribuye a reducir el estrés y aumentar la satisfacción de los empleados, promoviendo una mayor motivación y colaboración.

Rubio (2021), en sus teorías indica que la ética laboral se refiere al conjunto de principios que determinan lo correcto e incorrecto en el ejercicio de una profesión, cabe destacar que también hace énfasis que si llegase a quebrantarse este principio, las consecuencias no solo acarrearían pérdida de confianza, sino que se podría llegar a medidas penales.

El texto evidencia como la ética profesional actúa como una brújula que guía las acciones en el trabajo, delimitando lo que es correcto y lo que no lo es, ambos valores se complementan y resultan esenciales para construir entornos laborales sostenibles, basados en la confianza, la responsabilidad y el reconocimiento mutuo.

Desde un ámbito empresarial se hace mención que se debe cumplir con objetivos y más allá de eso generar ese vínculo que algunos empleados desarrollan con la organización, además un compromiso que va más allá de lo contractual. Son personas que se sienten parte del proyecto, que comparten los objetivos de la empresa y, por eso, actúan con responsabilidad y entrega. Esa conexión los lleva, en muchos casos, a quedarse a largo plazo, sin estar buscando constantemente otras opciones laborales, porque encuentran sentido en lo que hacen y en el lugar donde lo hacen. (Castañeda, 2024, pág. 5)

La lealtad en el entorno empresarial tiene que ver con ese compromiso genuino que algunos trabajadores desarrollan con la organización. No es solo cumplir con sus tareas, sino sentirse parte de lo que la empresa busca lograr. Cuando una persona se identifica con los objetivos de la compañía y siente una conexión real con su labor, es común que prefiera quedarse, porque ve valor en su rol y actúa con responsabilidad, casi como si lo hiciera propio.

Cuando se habla de bienestar emocional, en realidad se está haciendo referencia a ese equilibrio interno que nos permite sentirnos bien con nosotros mismos y con lo que nos rodea. Tiene que ver con la capacidad de reconocer lo que sentimos, entenderlo y manejarlo de forma adecuada. (Gómez J. , 2023).

En el contexto laboral, este bienestar se vuelve aún más importante, porque no solo influye en cómo enfrentamos el día a día en el trabajo, sino también en nuestro desempeño y en la forma en que nos relacionamos con los demás dentro del equipo.

El compromiso que una persona desarrolla hacia su lugar de trabajo suele estar muy ligado a como se siente en ese entorno, cuando existe el bienestar emocional, es más fácil conectar con lo que la empresa representa y con sus objetivos. La lealtad organizacional se refleja en actitudes como la responsabilidad, la constancia y el deseo de seguir formando parte del equipo. Contar con un buen equilibrio emocional permite manejar mejor las situaciones del día a día, lo que impacta directamente en el rendimiento y en el ambiente laboral.

El aporte que establece Ruiz (2008) sobre la ética empresarial hace referencia al comportamiento de los individuos que trabajan y lideran las organizaciones, y cómo estos actúan según las normas y estándares reconocidos y aceptados dentro del ámbito organizacional y el entorno socioeconómico en el que operan. Además, se considera antiética cualquier conducta que no se ajuste a las normas esperadas o aceptadas por la sociedad.

La ética empresarial es clave que nos lleva a construir organizaciones confiables, ya que promueve la transparencia, fortalece la reputación y genera un ambiente laboral justo y responsable, lo cual se deriva en bienestar social para todos los integrantes de la empresa.

Terrones (2023), menciona que “la ética debería estar presente de forma transversal en la gestión pública, incluso si no aparece de manera clara en los lineamientos de las políticas de evolución. En países como Perú, por ejemplo, se espera que quienes trabajan en el sector público actúen basándose en principios y valores morales, tanto al momento de tomar decisiones como en su comportamiento diario”. (p. 80)

Incorporar la ética dentro de la gestión pública debería ser visto como una obligación, incluso si no está escrita de forma explícita en los planes de modernización. Al final, lo que hace que una institución gane confianza es que quienes la representan actúen con principios y valores claros. Tal hecho no solo mejora el servicio público, sino que también da más legitimidad al Estado frente a la ciudadanía. Por eso, más que un complemento, la ética debería ser parte central en cualquier intento de cambiar o mejorar la administración pública. Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de integridad laboral es fundamental para el enfoque del “trabajo decente”. Esto significa que se deben ofrecer oportunidades de empleo productivo que aseguren condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2020). Además, la integridad laboral está estrechamente relacionada con los derechos humanos. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones justas y favorables, y a la protección contra el desempleo (Naciones Unidas, 1948).

2.1.12 Factores que afectan la integridad en entornos laborales y virtuales

En cuanto a los factores que afectan al trabajador en su entorno Gonzales, (2025) hace una referencia especial a “la integridad en el entorno laboral constituye el pilar sobre el que se edifican relaciones profesionales firmes y duraderas”. Este valor es clave para generar y preservar la confianza entre los miembros de una organización, favoreciendo la colaboración y el trabajo conjunto. En un ambiente regido por la integridad, los trabajadores se sienten más confiados para compartir propuestas, asumir riesgos medidos y aportar al progreso de la empresa.

El término integridad significa hacer lo correcto y ser honesto, lo cual mantiene repercusión en la confianza que establece al ejercer relaciones más llevaderas tanto con jefes y demás colaboradores. La presencia de la integridad fomenta entornos de trabajo en los que prima la transparencia, el respeto mutuo y el compromiso con los objetivos comunes. Cuando esta regla se aplica en situaciones regulares, los empleados no solo se sienten alentados a compartir sus pensamientos y enfrentar dificultades, sino que también se sienten inspirados para ayudar al grupo a crecer.

Por lo consiguiente; se manifiesta que “la seguridad laboral se encarga de estudiar una serie de medidas orientadas a identificar los riesgos y las causas de los accidentes en el entorno laboral” (Alvarez, 2022). Además, tiene la función de establecer normas y procedimientos preventivos que garanticen un ambiente de trabajo más seguro.

Con el fin de garantizar la seguridad en el entorno laboral Aznar (2025), menciona que hay muchas cosas que afectan el ambiente laboral, empezando desde el ambiente físico como estructura, hasta los alrededores. Para fomentar que el lugar de trabajo sea más seguro y saludable, necesitamos conocer y reconocer estas cosas, los riesgos asociados y la manera de mitigarlos.

La seguridad laboral no debe ser opcional; es una inversión en el bienestar de los trabajadores y en la eficiencia de la empresa. Además, menciona los siguientes factores que afectan la integridad en el entorno laboral:

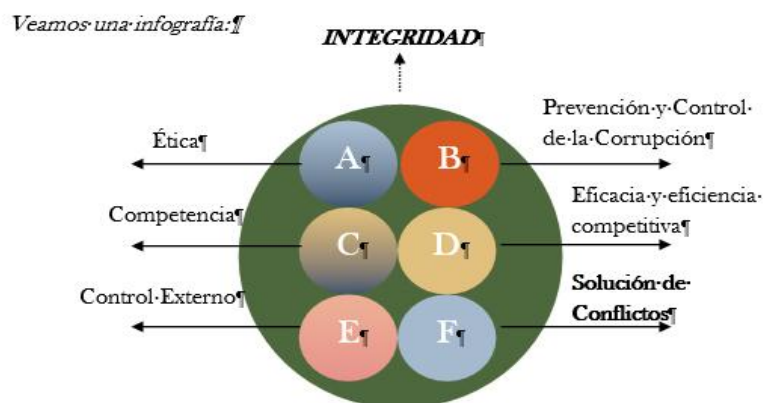
- * Condiciones de trabajo
- * Centro de trabajo
- * Contaminantes externos
- * Carga de trabajo
- * Organización del trabajo y estructura empresarial

Pueden ser tanto de naturaleza física como organizativa o hasta la manera en que se planifican y ejecutan las tareas diarias” (2024). Identificar estos factores facilita la detección de riesgos y la adopción de medidas preventivas. Además, Arriola & Chávez mencionan:

Aunque el teletrabajo se considere como una alternativa laboral favorable, es importante considerar que, si no se analizan adecuadamente las condiciones del entorno que los rodea, se podrían desencadenar una serie de consecuencias negativas para la salud. Por esta razón, es esencial que empleadores y empleados adopten medidas que permitan mejorar las condiciones del espacio laboral y reducir al máximo los riesgos asociados. (Arriola y Chávez, 2023)

Estudiar el entorno laboral ejercido en el teletrabajo, no solo evita que se generen impactos negativos al empleado, sino que mejora la salud física y mental del trabajador.

**GRÁFICO #4
DESAFÍOS PARA LA INTEGRIDAD EN ESPACIOS LABORALES FÍSICOS Y DIGITALES**



Fuente: GoConqr, La integridad de la policía como organización
Elaborado: María Paula Vargas Yagual - Doménica Melissa Suárez Orrala

El gráfico exhibe a la integridad como un conjunto de características que hacen fiable a una empresa, siendo sus mejores aliados la ética, competencia, control externo, prevención y control de la corrupción, eficacia y eficiencia competitiva, solución, de conflictos. Se selecciono esta imagen debido que muestra el valor como una entidad completa que brinda respaldo a una empresa, ejerciendo mayor transparencia de la empresa u persona que lo brinda.

Desde la perspectiva de la filosofía del derecho, entender la integridad laboral implica reconocer que no se trata únicamente de una virtud personal, sino de un bien jurídico colectivo que requiere ser protegido mediante políticas públicas y normas laborales claras.

2.1.13 Teletrabajo e Integridad Laboral en el Marco Jurídico Ecuatoriano

El teletrabajo ha surgido como una alternativa innovadora para realizar tareas laborales, especialmente en el sector público de Ecuador, y su implementación debe vincularse estrechamente con los principios fundamentales del derecho al trabajo y la integridad laboral, consagrados en la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo. Dentro de un análisis normativo se debe establecer un equilibrio donde se garantice el respeto a los derechos humanos, por ello la integridad y el teletrabajo ejercen mayor relevancia en este estudio, ya que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 debe contemplar el aseguramiento de una mejor calidad de vida, mediante el establecimiento de normativas justas para todos los teletrabajadores.

En este sentido, el teletrabajo no puede considerarse ajeno a este marco; por el contrario, debe asegurar que trabajar desde un lugar diferente al tradicional no conduzca a la precarización, a la extensión abusiva de las jornadas, ni a la desigualdad en el acceso a beneficios laborales, según investigaciones recientes han mostrado que “en muchos casos, el teletrabajo ha incrementado las cargas sobre ciertos grupos, especialmente las mujeres, lo que va en contra del ideal de trabajo digno cuando no existen políticas claras de apoyo”. (Jiménez-Figueroa et al., 2025)

Desde la normativa laboral ordinaria, tanto la LOSEP como el Código del Trabajo incorporan principios que refuerzan esta visión. En este contexto la LOSEP garantiza la equidad, la eficiencia y la no discriminación como ejes rectores del servicio público, mientras que el Código del Trabajo establece que “toda relación laboral debe proteger los derechos fundamentales del trabajador, lo que involucra al empleador en la responsabilidad

de proporcionar medios adecuados, acceso a formación tecnológica, una definición clara de horarios y compensar los gastos que surjan para el teletrabajador” (Valdez et al., 2025).

La normativa ecuatoriana acoge al teletrabajo dentro del marco de protección general de los derechos laborales, sin embargo, no establecen equidades que generen confianza frente a la modalidad presencial en base a los vacíos legales existentes.

Por ello, es crucial resaltar la importancia de proteger derechos específicos relacionados con la integridad laboral. El derecho a la igualdad y a la no discriminación es fundamental en el entorno del teletrabajo, especialmente considerando que las mujeres suelen asumir la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado. Este último punto “puede limitar su disponibilidad laboral, rendimiento y oportunidades de promoción, creando una brecha estructural si no se implementan políticas con enfoque de género” (Cardona y González, 2023). Además, la desconexión digital se presenta como una protección esencial frente a la hiperconectividad. La falta de límites entre el horario laboral y el personal puede afectar el derecho al descanso y a la salud mental del trabajador.

Cualquier monitoreo debe tener un consentimiento explícito informado, mantener la proporcionalidad y salvaguardar la confidencialidad. La falta de regulación precisa dentro de Ecuador sobre este tema plantea peligros de infracción de derechos, particularmente al emplear herramientas digitales sin marcos éticos y legales. (OIT, 2020).

El acceso a disputas laborales es un fragmento esencial de la integridad laboral, incluso en métodos de trabajo a distancia. Los empleados deben tener formas eficientes de reportar masoquismo, acoso digital o violaciones de sus términos contractuales. El teletrabajo no debería, de manera metafórica, colocar a un trabajador en una burbuja, aislándolo de las medidas de protección institucionales. Existe la necesidad de acción por parte del Estado y los empleadores para defender los derechos de los trabajadores a través de marcos de protección legales, psicológicos y técnicos integrales.

2.1.14 Fiscalización y regulación del teletrabajo: Un enfoque para fortalecer la integridad laboral

En un marco de fiscalización la regulación y supervisión del teletrabajo se han vuelto ejes fundamentales en la gestión del talento humano dentro del sector público, especialmente desde que se implementó el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, mismo que establece pautas para asegurar la eficiencia del teletrabajo, pero carece de mecanismos claros de supervisión

De acuerdo con el artículo 10 del Acuerdo Ministerial, las Unidades de Administración de Talento Humano son las encargadas de poner en marcha herramientas tecnológicas para monitorear el registro de asistencia y el cumplimiento de las tareas. No obstante, “este control depende de la voluntad de cada institución, sin lineamientos técnicos o auditorías independientes, lo que puede dar lugar a discrecionalidades y posibles abusos administrativos” (MDT, 2022).

La supervisión efectiva no solo se trata de vigilancia, sino también de garantizar derechos, se debe tener en cuenta aspectos como la jornada laboral, el respeto a la desconexión digital, la compensación por el uso de recursos personales y la evaluación del desempeño basada en resultados. En este ámbito la legislación de otros países ofrece modelos que podrían enriquecer la normativa ecuatoriana, por ejemplo, la Ley 10/2021 de España establece la legitimidad a la desconexión digital y la obligación del empleador de proporcionar equipos adecuados (Jefatura del Estado, 2021).

Es un deber del Estado garantizar condiciones justas y laborables según normativa descrita en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que la ausencia de criterios claros de fiscalización en el Acuerdo Ministerial puede interpretarse como una contradicción con este marco constitucional, lo que evidencia la necesidad de revisar y fortalecer la normativa para asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores.

Durante la pandemia de COVID-19, la rápida implementación del teletrabajo puso de manifiesto vacíos normativos y estructurales. Investigaciones han mostrado que muchas instituciones públicas no contaban con la infraestructura tecnológica adecuada ni con protocolos claros para evaluar el rendimiento a distancia:

Situación que llevó a una gestión improvisada impactando tanto en la eficiencia institucional como en el bienestar de los empleados, especialmente en sectores como la educación y la justicia. (Ramírez et al., 2021)

El seguimiento institucional debe incluir indicadores de bienestar psicosocial, ergonomía y equidad de género, varios estudios indican que “el teletrabajo puede intensificar problemas de salud mental, fatiga visual y aislamiento social si no se implementan medidas preventivas” (Jiménez & Moreno, 2013; Molina, 2021). Además, las mujeres enfrentan una carga laboral doméstica desproporcionada, lo que refuerza la necesidad de políticas con enfoque de género que también sean supervisadas para asegurar su cumplimiento efectivo.

El artículo 8 del Acuerdo establece que los teletrabajadores deben proteger la información institucional, sin embargo, no se especifican medidas de seguridad digital ni responsabilidades claras para que las instituciones salvaguarden la privacidad del trabajador y la integridad de los datos, lo que genera un riesgo legal frente a posibles filtraciones o vulneraciones de información sensible. (MDT, 2022)

Otro punto crítico es la ausencia de sanciones claras para quienes incumplen. Aunque el Acuerdo indica que las infracciones se reportarán a la autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, “no se detalla un procedimiento sancionador específico, esta omisión limita la efectividad disuasoria de la norma y puede crear un ambiente laboral donde la impunidad y la falta de protección del trabajador sean la norma” (Pérez, 2021).

Es necesario crear un sistema nacional de supervisión del teletrabajo que combine auditorías periódicas, vigilancia digital respetando la privacidad y un observatorio laboral que identifique riesgos, tendencias y buenas prácticas, todo respaldado por reformas que promuevan transparencia, igualdad y justicia. La experiencia de Colombia y México demuestra que una supervisión adecuada fortalece las relaciones laborales y genera entornos más justos. En Ecuador, esto es clave para proteger derechos, mejorar el bienestar de los trabajadores y fomentar una cultura organizacional basada en la equidad y la eficiencia, adaptándose al mismo tiempo a los rápidos avances tecnológicos y a las nuevas formas de trabajo.

2.1.15 Teletrabajo: Salud y Bienestar

La salud y el bienestar de los trabajadores son fundamentales para asegurar un ambiente laboral que sea productivo, seguro y humano, especialmente en tiempos de cambio como la adopción generalizada del teletrabajo. La OMS (2020) no solo “define la salud como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de completo bienestar físico, mental y social”. Por ello, es fundamental que las condiciones de trabajo estén pensadas para promover un equilibrio real y completo en la vida de las personas.

Factores tales como la seguridad en el lugar de trabajo, la posibilidad de tomar decisiones en las propias tareas, la carga laboral razonable, y el acceso a herramientas tecnológicas adecuadas influyen directamente en el bienestar.

Trabajar desde casa, si bien ha traído ventajas como horarios más flexibles y menos tiempo en el tráfico, también ha puesto sobre la mesa varios problemas que afectan el bienestar de las personas. Uno de los más evidentes ha sido tener que adaptar el hogar como oficina, lo cual no siempre es sencillo y puede pasar factura tanto en lo físico como en lo emocional. Hay estudios que advierten sobre la jornada laboral prolongada, se está más conectados de lo que deberían y cuesta cada vez más separar lo personal de lo profesional (OIT, 2021). Esto se nota con fuerza en el sector público, donde muchas veces no hay herramientas ni estructuras que faciliten bien ese cambio al trabajo remoto.

El bienestar en el trabajo también abarca cómo percibe el empleado su entorno y su nivel de satisfacción con las condiciones laborales. Por ello, es crucial asegurar condiciones mínimas de ergonomía, salud mental y equilibrio emocional. Varios estudios han indicado que “cuando los empleados sienten que su entorno laboral es saludable, los niveles de estrés disminuyen y la motivación y productividad aumentan” (Suasnaves Morales et al., 2024).

2.1.16 Riesgos psicosociales en el teletrabajo

Desde el punto de vista de Jiménez (2022), “Los riesgos psicosociales están relacionados directamente con aquellas condiciones laborales que pueden incidir en la salud mental, emocional, y física, de las personas trabajadoras”.

De acuerdo con Jiménez y Moreno (2013), el teletrabajo es una modalidad que llega a obligar el uso de las herramientas tecnológicas, incluso a ejercer un espacio digital adecuado, sin embargo, al no ejercer las correctas adecuaciones se pueden derivar enfermedades ocupacionales y riesgos psicosociales.

El autor señala que adaptarse al teletrabajo no solo implica aprender a usar nuevas tecnologías, sino también prestar atención al entorno donde se desarrollara el trabajo remoto, pues se debe asegurar el bienestar mental de quienes lo ejercen. Sumado a ello también se debe establecer una orientación clara, para que en teoría se facilite la vida laboral, y no termine siendo una fuente constante de tensión y desgaste.

Sin embargo, Iturralde y Duque (2021), explican que no se trata solo del trabajo en sí, sino de cómo está organizado y del entorno en el que se realiza. Factores cotidianos como la presión constante, la repetición de tareas o un entorno laboral poco favorable pueden impactar negativamente en la salud emocional y mental de los trabajadores. La exposición prolongada de servidores a efectos negativos puede establecer daños a la salud mental y física.

Estar atentos a los riesgos psicosociales en el trabajo y actuar a tiempo puede marcar una gran diferencia en la salud mental de quienes forman parte de una organización. Es importante resaltar que cuando se fomenta un ambiente laboral saludable, no solo se trabaja mejor, sino que también se vive con más equilibrio y bienestar.

Tomando como referencia a Cardona y González (2023), en su investigación señalan que uno de los riesgos más comunes del teletrabajo es la poca interacción social. No contar con compañeros alrededor puede hacer que las personas se sientan solas, desconectadas o aisladas, lo que impacta directamente en su bienestar emocional y en su sentido de pertenencia dentro del equipo. La falta de contacto también puede debilitar los lazos laborales, así que resulta fundamental crear espacios para conversar, compartir y mantener el vínculo, aunque se trabaje a distancia.

Se identifica que uno de los principales riesgos del teletrabajo es la falta de interacción social, por lo que puede provocar aislamiento, afectar el bienestar emocional y debilitar los vínculos laborales.

Como expresa Molina (2021), “quienes trabajan desde casa enfrentan mayores demandas mentales, lo que eleva su exposición a riesgos psicosociales como la sobrecarga laboral, la extensión de la jornada, la multitarea y la dificultad para diferenciar entre el ámbito personal y el profesional”.

En tal contexto el teletrabajo puede verse como un arma de doble filo, pues establece facilidades como el desarrollo de labores desde la comodidad de un hogar, pero también resulta una sobrecarga al no poder ejercer límites entre las labores domésticas, tiempo en familia y el trabajo. Según la Universidad Internacional de La Rioja (2022), los riesgos psicosociales son aquellos elementos del entorno laboral que afectan la salud mental y física de los trabajadores, así como su desempeño y la calidad del trabajo. Además, existen varios tipos de riesgos psicosociales del trabajo, los cuales son:

- * Estrés laboral
- * Conflictos en el lugar de trabajo
- * Acoso laboral (mobbing)
- * Violencia en el lugar de trabajo
- * Discriminación laboral
- * Falta de apoyo
- * Sobrecarga de trabajo

Promover entornos laborales saludables requiere más que identificar los riesgos psicosociales; también es clave educar a los trabajadores y comprometer a la organización en su prevención. El trabajo remoto ha impactado de dos maneras la salud mental de los empleados, por un lado, ha ayudado a aumentar el bienestar al disminuir los desplazamientos, ofrecer más libertad y favorecer un equilibrio adecuado entre la vida privada y el trabajo. Por otro lado, la situación también ha traído consecuencias desfavorables, como la soledad, la incapacidad de separar el trabajo de la vida personal, el incremento de tareas laborales y el estrés relacionado con la administración del tiempo y las obligaciones familiares, sobre todo para las mujeres.

Por su parte La Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2022) señala “que el teletrabajo, sin una buena planificación y apoyo, puede afectar la salud física y mental de los trabajadores. Entre los problemas más comunes están los dolores musculares y la fatiga visual por pasar mucho tiempo frente al computador sin un espacio adecuado.

También es común que se extiendan las horas de trabajo o que se trabaje incluso estando enfermo”.

En el ámbito emocional, el teletrabajo puede generar sentimientos de aislamiento, ansiedad, agotamiento y conflictos entre la vida laboral y familiar. También se ha observado un aumento de problemas como la violencia doméstica, el consumo de alcohol o tabaco, el sedentarismo y el incremento de peso. Por ello, la salud mental se convierte en un aspecto clave que requiere atención integral.

Gráfico # 5

IMPACTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD LABORAL



Fuente: iFeel Online, Riesgos psicosociales en el trabajo

Elaborado: María Paula Vargas Yagual - Doménica Melissa Suárez Orrala

La imagen muestra cómo factores como el estrés laboral, los conflictos, el acoso, la violencia, la discriminación, la falta de apoyo y la sobrecarga de trabajo afectan la salud de los trabajadores y repercuten en su rendimiento. La fuente del gráfico destaca que estos riesgos no solo provocan malestar emocional, sino que también pueden derivar en problemas físicos, como dolores, fatiga crónica y otras afecciones asociadas al estrés.

2.1.17 Riesgos Ergonómicos en el teletrabajo

El teletrabajo ha irrumpido en el panorama laboral ecuatoriano como una de las formas de trabajar más adoptadas en el sector público, especialmente con la puesta en marcha del teletrabajo en el estado tras la pandemia derivada del COVID-19. Pese a ello su rápido despliegue puso de manifiesto varias carencias tanto normativas como estructurales, siendo una de las más evidentes la prevención de riesgos ergonómicos. Por riesgo ergonómico se entiende cualquier condición física o postural que, mantenida durante un tiempo prolongado o de forma inadecuada, pueda tener incidencia en la salud del trabajador y que además pueda desencadenar en lesiones musculoesqueléticas, fatiga visual o carga mental.

Los últimos datos muestran que la mayor parte de los teletrabajadores administrativos trabajaban en un espacio improvisado en casa, como el comedor, la sala o el dormitorio, no concebidos para desarrollar una actividad profesional de forma continua. Un estudio realizado en una empresa constructora de Quito, reveló que:

El 86,85% de los empleados utilizaba un portátil sin periféricos, como un teclado o un ratón propio, y que, aún en el caso de que trabajara con teclado y ratón propio, solo el 25% había completado el kit básico esencial para su labor (Suasnaves Morales et al., 2024).

La falta de adecuación implica que los trabajadores adoptan posturas forzadas a lo largo del tiempo que desarrollan su trabajo, desencadenando una serie de condiciones médicas como contracturas musculares, tendinitis o síndrome del túnel carpiano. La evidencia refleja que la carencia de un espacio adecuado para ejercer una labor diaria y la falta de equipos complementarios limita la eficiencia del trabajo e incrementa riesgos por lesiones, intuyendo un problema de salud laboral que demanda atención prioritaria.

Sumado a ello se puede presentar el riesgo a la fatiga visual, debido que el uso prolongado de pantallas de visualización de datos (PVD) en condiciones inadecuadas de iluminación, con una distancia o un ángulo de visión no adecuados puede contribuir a la aparición de síntomas como ojos irritados, visión borrosa, cefaleas y dificultad de concentración, sin mencionar que tal factor puede afectar la productividad de los empleados.

Esta sintomatología no solo reduce el rendimiento laboral, sino que también compromete el bienestar del trabajador, que se sentirá más estresado, agotado. (Vilaret Serpa y Suasnavas Bermúdez, 2024)

La fatiga mental se exhibe como una emergencia ergonómica en el trabajo, siendo la hiperconectividad, la presión por estar disponibles en cada momento, el solapamiento de la vida laboral y personal, factores que suponen un desgaste para el ánimo de los trabajadores. Este problema, que ha sido denunciado por organizaciones internacionales como la OIT y el INSST, no solo desencadenará una sobrecarga mental, sino que también “puede tener como consecuencia niveles de ansiedad, insomnio, síndrome de cansancio o enfermedades asociadas a la depresión” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

A pesar que el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 brinda un lineamiento general para regular el teletrabajo en Ecuador, no establece medidas específicas para garantizar la ergonomía del puesto de trabajo en casa, así como dotación de mobiliarios adecuados, pausas activas y revisiones periódicas, dejando al trabajador una situación de vulnerabilidad.

En contraposición, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo establece explícitamente “la carga del empresario de garantizar la salud y la seguridad de los teletrabajadores, incluida la salud ergonómica de su espacio de trabajo” (Poblete y Lampert, 2018).

Según estudios realizados en Ecuador “se exhibe que el 73,5% de quienes realizaron teletrabajo durante la pandemia, deseaban volver de manera presencial, por la inconformidad con los espacios de trabajo” (Suasnaves Morales et al., 2024), exhibiendo síntomas tales como fatiga mental y muscular. La gestión ergonómica del teletrabajo no es solo una necesidad técnica que debe ser exigida, sino también una obligación ética y legal del Estado como empleador. Es importante destacar que la ausencia de controles sobre la adecuación del puesto de trabajo pone en riesgo la integridad física y mental del funcionario público y contradice los principios fundamentales del derecho laboral como el trabajo digno, seguro y saludable.

Frente a esta problemática, varias guías internacionales sugieren “implementar estrategias preventivas, como la capacitación en posturas adecuadas, la promoción de pausas activas, la provisión de sillas ergonómicas y el uso de equipos periféricos para portátiles” (INSST, 2020). Pese a ello es fundamental que estas recomendaciones se institucionalicen y se supervisen a través de instrumentos legales claros y aplicables, que ayuden a cerrar las brechas normativas que actualmente existen en Ecuador.

2.1.18 Enfoque de genero

El enfoque de género es una base fundamental para analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo, especialmente en contextos donde “las mujeres asumen de forma desproporcionada las tareas del hogar y el cuidado no remunerado” (Morales y Pérez, 2020). La realidad del teletrabajo revela un doble entorno, mientras se puede ofrecer ventajas frente a flexibilidad y conciliación, también se generan desigualdades estructurales.

Jiménez-Figueroa et al. (2025), presenta un análisis del sector público chileno, donde “la percepción hacia el teletrabajo se muestra de forma positiva”; sin embargo las mujeres con responsabilidades de cuidado presentan mayores niveles de conflicto trabajo-familia, lo cual afecta su bienestar y desempeño laboral. Este hallazgo fue corroborado por Santiago-Torner et al. (2024), al indicar que “la igualdad de genero infuye sobre el agotamiento emocional, es así que las mujeres que sienten menor equidad, experimentan mayor estrés y cansancio laboral”.

La situación del Ecuador no es ajena a la de otros países, por ello Valdez et al. (2025), concluye: “el teletrabajo ha mejorado la productividad en el sector público, no obstante no todas las trabajadoras cuentan con la formación adecuada o el apoyo organizacional suficiente”, lo cual genera una desventaja respecto al género masculino. A ello se suma la falta de acompañamiento institucional, acentuando sobrecarga laboral en ellas. Las barreras estructurales que se enfrentan a diario como el acceso limitado a espacios de trabajo adecuado y tecnología, forjan un estrecho puente donde la mujer suele ceder el acceso al computador a otros miembros de la familia, limitando su eficiencia laboral y desarrollo profesional.

Cardona y González (2023) y Vega y Ruiz (2022) refuerzan que el trabajo remoto puede intensificar las tareas domésticas no remuneradas en mujeres, exigiendo la superposición de responsabilidades, deterioro de la salud física y emocional, colapso mental, abrumamiento, fatiga crónica, estrés, entre otras:

Por lo tanto, esta modalidad debe ser implementada con políticas de corresponsabilidad y mecanismos de monitoreo adecuados que aseguren condiciones laborales equitativas para todos los géneros. (Cardona y González, 2023; Vega y Ruiz, 2022)

A pesar de los beneficios que el teletrabajo puede ofrecer, si no se implementa con una perspectiva de género, puede agravar las brechas que ya existen. Es esencial que las políticas públicas y organizacionales aborden de manera integral los factores que dificultan la equidad, como la carga mental asociada al manejo del hogar, el acceso a tecnología adecuada y el reconocimiento del trabajo no remunerado. Duarte (2023), enfatiza en la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, sobretodo para quienes laboran en entornos remotos.

Estudios como el realizado por Rivas y Camacho (2024), resaltan la importancia de establecer medios de evaluación que tomen en cuenta la interacción entre género, clase social y acceso a la tecnología, ya que estos factores influyen directamente en las oportunidades y condiciones del teletrabajo, los datos obtenidos del mismo permitirán ejercer un mejor control sobre las desigualdades. Para que el teletrabajo sea realmente equitativo, es fundamental contar con herramientas que evalúen de manera justa cómo afecta a hombres y mujeres en temas como la cantidad de trabajo, el bienestar mental y las oportunidades de crecimiento.

2.1.19 Desigualdades Económicas

Uno de los mayores desafíos que se presentó fue la falta de preparación tecnológica y de una infraestructura adecuada para sostener el trabajo remoto. Muchas instituciones carecían de plataformas digitales seguras y eficientes que garantizaran la continuidad operativa.

Antes de la pandemia, el teletrabajo en Colombia apenas comenzaba a desarrollarse. De acuerdo con datos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC, 2019), cerca de 122 mil personas realizaban sus actividades laborales bajo esta modalidad, una cifra todavía reducida si se compara con el tamaño total de la población ocupada. Esta situación dejó al descubierto el retraso en la digitalización del país y evidenció la urgente necesidad de fortalecer la infraestructura tecnológica y las competencias necesarias para impulsar el trabajo remoto de forma efectiva. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2019)

El teletrabajo se convirtió en una alternativa crucial para garantizar la continuidad operativa de las empresas y proteger la salud de los trabajadores durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19, ejerciendo una alternativa viable para continuar con las labores, sin que exista mayor repercusión en la productividad. Varios autores coinciden en que esta modalidad fue fundamental para enfrentar los retos laborales del confinamiento, es así que según López y Rodríguez (2020):

El teletrabajo no solo ayudó a mantener la productividad en muchas organizaciones, sino que también puso de manifiesto la necesidad de acelerar los procesos de transformación digital y fortalecer las competencias digitales de los trabajadores. Tal modalidad se establece como una solución temporal, o una opción válida y eficiente para el desempeño laboral en diversos sectores (p. 83).

En este contexto, se observó una aceleración en la digitalización de procesos y en la adopción de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las organizaciones. Este fenómeno ha sido ampliamente documentado por estudios recientes. Por ejemplo, Gómez et al (2021). Señalaron que:

La pandemia actuó como un catalizador del cambio organizacional, empujando a las empresas a adoptar herramientas tecnológicas y modelos de trabajo más flexibles. Este cambio no solo fue una respuesta a la necesidad de operar en un entorno virtual, sino que también fomentó nuevas dinámicas de liderazgo, gestión y evaluación del desempeño laboral (p. 112).

Sin embargo, esta transformación no estuvo libre de desafíos. En muchos casos, la implementación del teletrabajo puso de manifiesto desigualdades en el acceso a la tecnología, brechas digitales y la ausencia de políticas claras de regulación. Así lo señala Pérez (2020):

La rápida adopción del teletrabajo reveló la precariedad de las condiciones laborales en ciertos sectores, así como la falta de normativas específicas que resguardaran los derechos de los teletrabajadores. Esta situación creó un ambiente de incertidumbre y adaptación constante, tanto para empleadores como para empleados (p. 97).

A medida que el teletrabajo se fue estableciendo como una opción viable, comenzaron a surgir nuevas demandas relacionadas con la regulación legal, la protección de datos personales, el derecho a desconectarse y el equilibrio entre la vida laboral y personal. En este contexto, la experiencia de los países latinoamericanos ha sido variada.

2.1.20 La desconexión digital y el derecho al tiempo libre

La expansión del teletrabajo en la administración pública ha dado lugar a un nuevo enfoque en la relación laboral, cambiando las reglas del juego entre la jornada laboral y la vida personal, aunque esta modalidad de trabajo trae consigo grandes beneficios, como mayor flexibilidad y continuidad en las operaciones, también ha generado desafíos importantes, como la confusión entre el tiempo de descanso y la constante conectividad.

El derecho a la desconexión digital más que un privilegio, representa una garantía de bienestar físico y emocional, pues reconoce que el descanso y el tiempo libre son componentes esenciales de un trabajo digno

La OIT (2020) destaca que la calidad del empleo no se mide solo por la existencia de una remuneración, sino también por el respeto a los tiempos de recuperación y desconexión del trabajador. En Ecuador, sin embargo, este tema aún no ha sido incorporado en la normativa. El Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, que regula el teletrabajo dentro del sector público ecuatoriano, no incorpora disposiciones específicas sobre el derecho a la desconexión digital, exponiendo a los trabajadores a situaciones de sobrecarga laboral y constante disponibilidad, afectando su equilibrio entre la vida personal y profesional.

En contraste, otros países han avanzado con pasos firmes en esta materia, por ejemplo España, a través de la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia, reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital y obliga a las instituciones a crear políticas que garanticen su cumplimiento. Francia, precursora en este tema con la Ley n.º 2016-1088, junto con Italia y Colombia, han implementado mecanismos similares, demostrando que una regulación clara puede equilibrar las demandas del trabajo con la necesidad humana de descanso y bienestar (Jefatura del Estado, 2021).

La falta de una norma equivalente en Ecuador tiene consecuencias más notorias en el sector público, donde predominan estructuras jerárquicas rígidas y prácticas administrativas poco adaptadas a los entornos digitales. En estos espacios, la autonomía del trabajador suele verse limitada por la expectativa de una disponibilidad constante, lo que contribuye a un desgaste emocional y a una pérdida de eficiencia institucional.

Frente a ello, resulta urgente una reforma normativa que incorpore expresamente el derecho a la desconexión digital dentro de la legislación ecuatoriana. Esta regulación debería establecer que ningún funcionario o autoridad puede exigir la atención del servidor público fuera de su jornada laboral, salvo en casos excepcionales y debidamente justificados. Además, sería pertinente definir que el incumplimiento de esta norma por parte de las instituciones constituya una falta administrativa sancionable, con el propósito de garantizar su aplicación real y efectiva.

Reconocer este derecho en el marco jurídico nacional representaría un avance sustancial hacia una administración pública más humana y moderna, la incorporación no solo favorecería la salud mental y emocional de los trabajadores, sino que también contribuiría a fortalecer la eficiencia institucional y a fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la confianza y el bienestar colectivo.

En el contexto actual, caracterizado por el avance tecnológico y la creciente demanda de flexibilidad, es necesario contar con normativas que se adapten a las nuevas realidades del trabajo sin sacrificar los derechos esenciales.

2.2 Marco legal

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

La actual Constitución fue expedida por la Asamblea Constituyente y aprobada mediante referéndum el 28 de septiembre de 2008, entrando en vigencia el 20 de octubre del mismo año. Representa un cambio de paradigma al adoptar un enfoque garantista de los derechos humanos, incluido el trabajo digno, concebido no solo como una actividad económica, sino como un derecho fundamental que garantiza el desarrollo personal y social.

Sección octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 33)

Capítulo sexto

Derechos de libertad

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

3. El derecho a la integridad personal que incluye:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.

d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 66)

Sección tercera

Servidoras y servidores públicos

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 229)

La Constitución establece que el trabajo es un derecho que trasciende lo puramente económico, estando estrechamente ligado a la dignidad humana y al desarrollo personal. Esto implica que toda modalidad laboral, incluido el teletrabajo, debe garantizar condiciones justas, saludables y equitativas. La integridad personal, la salud física y mental, el descanso y una vida digna —aspectos fundamentales del Buen Vivir— deben ser protegidos, previniendo prácticas que causen aislamiento, exceso de trabajo, violación de los límites horarios o impactos emocionales.

Adicionalmente, la regulación del servicio público exige que cualquier modificación en la modalidad de trabajo respete criterios de mérito, equidad y capacidad. Por ello, el teletrabajo no debe convertirse en un mecanismo que afecte la trayectoria administrativa ni genere condiciones laborales desiguales o inseguras. En consecuencia, esta modalidad debe implementarse desde un enfoque garantista, asegurando que los derechos del trabajador se mantengan íntegros.

2.2.2 Ley Orgánica Del Servicio Público

La Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP] fue publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 294 el 6 de octubre de 2010. Esta normativa regula la relación entre el Estado y quienes prestan servicios en el sector público bajo una relación de dependencia, estableciendo derechos, obligaciones, principios rectores y procedimientos aplicables al ejercicio de la función pública. La LOSEP parte de la premisa de que el servidor público cumple una función esencial para el cumplimiento de los fines del Estado, y por ello, su regulación debe garantizar transparencia, eficiencia, equidad y estabilidad en el empleo público, así como condiciones laborales adecuadas. Su aplicación debe armonizarse con lo dispuesto en la Constitución, especialmente en lo relacionado con el respeto a la dignidad humana, la carrera administrativa y el acceso igualitario al empleo.

Art. 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohíbe sé a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

- a) Abandonar injustificadamente su trabajo;
- b) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la presente Ley;
- c) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;
- d) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;
- e) Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado;
- f) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;
- g) Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines;
- h) Paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado,

procesamiento, transporte y distribución de hidrocarburos y sus derivados; transportación pública, saneamiento ambiental, bomberos, correos y telecomunicaciones;

i) Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos;

j) Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el estado, por sí o por interpuesta persona u obtener cualquier beneficio que implique privilegios para el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Esta prohibición se aplicará también para empresas, sociedades o personas jurídicas en las que el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tengan interés;

k) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;

l) Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme a la normativa de la respectiva institución;

m) Negar las vacaciones injustificadamente a las servidoras y servidores públicos; y,

n) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga declarada de conformidad con las causales, requisitos, procedimiento y las condiciones previstas en la Constitución de la República y esta Ley.

ñ) Las demás establecidas por la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos.

o) Tener bienes o capitales, de cualquier naturaleza, en paraísos fiscales. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2021, Artículo 24)

Art. 25.- Duración de la jornada de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo.

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.

Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria,

deben obtener la aprobación del Ministerio del Trabajo. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2021, Artículo 25)

Art. (...)- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera.

Todas las jornadas de trabajo descritas en el artículo precedente podrán funcionar bajo esta modalidad, mientras la actividad laboral lo permita de acuerdo con su naturaleza. Las Unidades de Administración del Talento Humano determinarán cuales cargos dentro de cada institución pueden realizarse bajo esta modalidad y deberán notificarlo a la autoridad del trabajo.

Las Unidades de Administración del Talento Humano implementarán esta modalidad en los nuevos contratos y nombramientos, así como podrán implementarlo en nombramientos o contratos que se encuentren en curso.

Los servidores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en esta Ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

La remuneración del teletrabajador se establecerá conforme las reglas generales de esta Ley, con un ajuste que determine la autoridad del trabajo para cada nivel en las escalas de salarios respectivas.

La institución empleadora deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Las Unidades Administradoras del Talento Humano de entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2021, Artículo ...)

La LOSEP establece un marco legal particular para la relación laboral en el sector público, asegurando un balance entre los derechos del servidor y las demandas inherentes a la administración pública. El reconocimiento explícito de modalidades laborales como el teletrabajo demuestra la disposición del marco jurídico ecuatoriano hacia alternativas más flexibles de prestación de servicios, siempre que se mantengan las garantías fundamentales del empleo público. En tal contexto, la jornada laboral máxima, la estabilidad, la compensación justa, el acceso a licencias, el descanso y las condiciones apropiadas para el

trabajo no deben ser modificados ni restringidos por el hecho de laborar de manera remota. La norma también determina que los empleados públicos deben desempeñar sus deberes con eficacia y ética, este conjunto de normativas significa que el teletrabajo no debe verse como una liberación del deber de ser productivo, sino como una opción que requiere organización y dedicación, al mismo tiempo que obliga al empleador a ofrecer los recursos, condiciones técnicas y apoyo necesarios para el desempeño de las tareas desde un entorno remoto. De igual manera, al requerir que cualquier forma de trabajo se ajuste a las normativas dictadas por el organismo competente (en este caso el Ministerio del Trabajo), la LOSEP valida la necesidad de que regulaciones como el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 se adapten a sus principios y no comprometan las garantías del sistema público. En síntesis, esta normativa requiere que el teletrabajo se adopte como una alternativa contemporánea, coherente con la eficacia institucional, pero sin modificar el marco de derechos, responsabilidades y condiciones que regulan la función pública en Ecuador.

2.2.3 Código del Trabajo

El Código del Trabajo es la norma principal que regula las relaciones laborales en el ámbito privado del Ecuador, aunque también puede aplicarse de forma supletoria en el sector público en aquellos casos no contemplados por leyes específicas como la LOSEP. Fue expedido mediante Decreto Supremo No. 100 el 5 de agosto de 1938 y ha sido objeto de múltiples reformas, con el fin de adaptarse a los cambios sociales, económicos y tecnológicos del país. Este cuerpo legal establece los principios fundamentales del derecho laboral ecuatoriano: la primacía de la realidad, el carácter irrenunciable de los derechos laborales, el respeto a la dignidad del trabajador y la obligación del empleador de garantizar condiciones de trabajo adecuadas, equitativas y seguras. En el contexto del teletrabajo, el Código aporta criterios relevantes sobre jornada, remuneración, descanso, herramientas de trabajo y prevención de riesgos, que deben ser observados por analogía cuando dicha modalidad se aplica en el sector público.

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud

Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

Nota: La Disposición Reformativa Primera de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 175 de 5 de Febrero del 2018 , dispone agregar a continuación del numeral 9 el 10; y no dispone reenumerar los siguientes numerales.

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus

respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa,

obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento

de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Código del Trabajo, 2007, Artículo 42)

Art. 43.- Derechos de los trabajadores llamados al servicio militar obligatorio.-

Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados:

1. A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;

2. A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;

3. A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción:

- Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento.

- Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento.

- Durante el tercer mes de ausencia al trabajo, el veinticinco por ciento.

Quienes les reemplazaren interinamente no tendrán derecho a reclamar indemnizaciones por despido intempestivo.

Iguales derechos tendrán los ciudadanos que, en situación de "licencia temporal", fueren llamados al servicio en filas por causas determinadas en las letras a) y b) del artículo 57 de la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales.

Los empleadores que no dieran cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda. (Código del Trabajo, 2007, Artículo 43)

Art. 44.- Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.
- m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión. En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

Nota: Literal m) agregado por artículo 6 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017. (Código del Trabajo, 2007, Artículo 44)

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código (Código del Trabajo, 2007, Artículo 45)

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (Código del Trabajo, 2007, Artículo 47)

Si bien el Código del Trabajo está orientado principalmente al sector privado, su contenido es un pilar fundamental en derechos laborales y condiciones mínimas de empleo, por lo que puede ser aplicado de manera supletoria en la administración pública, como lo estipula la Constitución en su artículo 229. Dentro de este contexto, el Código impone deberes específicos al empleador, que incluyen la entrega de herramientas apropiadas, la protección de la salud y seguridad del empleado, y el respeto por los períodos de descanso y la jornada laboral máxima permitida. Estos principios son completamente aplicables en el ámbito del teletrabajo, dado que esta modalidad no libera al empleador de proporcionar condiciones adecuadas para el trabajo remoto ni de asumir su responsabilidad ante los riesgos laborales, incluso si estos surgen fuera del entorno laboral habitual. Igualmente, las normas referentes a los horarios y formas especiales de trabajo expresan una perspectiva adaptable de la relación laboral, permitiendo contratos que incluyan el teletrabajo, siempre que no signifiquen la pérdida de derechos esenciales. Esta perspectiva refuerza la noción de que el teletrabajo no es un vínculo jurídico diferente, sino una manera de estructurar la actividad productiva que debe salvaguardar las garantías del trabajador, como el acceso a infraestructura básica, horarios establecidos, períodos de descanso y respeto a la vida personal y familiar. De esta manera, el Código del Trabajo ofrece directrices esenciales que deben seguir las entidades públicas al aplicar el teletrabajo conforme al Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, garantizando que esta modalidad se realice dentro de parámetros que aseguren dignidad, seguridad y balance para los servidores públicos, evitando que se convierta en un ámbito de vulnerabilidad o desamparo.

2.2.4 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

El Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público fue expedido mediante Decreto Ejecutivo No. 710 y publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 418 el 12 de abril de 2011. Su propósito es desarrollar de manera más específica las disposiciones

contenidas en la LOSEP, estableciendo procedimientos, criterios técnicos y condiciones que rigen la gestión del talento humano en el sector público. Este reglamento recoge disposiciones relativas al ingreso, jornada, evaluación, movilidad, y modalidades de prestación de servicios, incluyendo el teletrabajo, en consonancia con los principios constitucionales de eficiencia, equidad y garantía de derechos laborales. Su contenido es vinculante para todas las entidades y organismos de la administración pública.

Art. 15.- Requisitos para la rehabilitación de personas impedidas por haber recibido indemnización o compensación económica por compra de renuncia, retiro voluntario, venta de renuncia, u otras figuras similares.- Previo a ingresar al servicio público, deberán presentar lo siguiente: 1. Certificado emitido por la institución del Estado de la que recibió indemnización o compensación económica, en el que se indique: 1.1. Fecha en la que se produjo la separación de la institución. 1.2. Fundamentos jurídicos que justificaron el tipo de indemnización o compensación económica recibida. 1.3. Determinación del valor a devolver. 1.4. Copias certificadas de las acciones de personal, resoluciones administrativas y demás documentos relativos a la separación de la institución. 2. Certificado de devolución de los valores de la indemnización o compensación económica emitido por la institución, entidad u organismo que los recibió, o copia certificada de la declaración patrimonial juramentada de la cual conste el respectivo convenio de pago. (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2025, Artículo 15)

Art. 20.- Término para el inicio del ejercicio del puesto.- El nombramiento de la o el servidor quedará insubsistente si dentro del término de 3 días, contados a partir de la fecha de registro de la acción de personal, la persona no concurriera a prestar sus servicios, salvo que por circunstancias geográficas se demande un mayor tiempo el cual no podrá exceder de 5 días laborables. Los contratos de servicios ocasionales se darán por terminados automáticamente, en el caso de que el contratado no se presentare a laborar en el término de 24 horas a partir de la fecha del registro del contrato. (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2025, Artículo 20)

Art. 24.- Duración de la jornada de trabajo.- La jornada de trabajo en las instituciones señaladas en el artículo 3 de la LOSEP, será de ocho horas diarias durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales. Si por la misión que cumpla la institución o sus servidores no pudieren sujetarse a la jornada ordinaria, y se requiera de jornadas, horarios o turnos diferentes o especiales, de conformidad con el literal b) del artículo 25 de la LOSEP, se establecerán jornadas especiales. (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2025, Artículo 24)

Art. 27.- De la programación.- Para la concesión de las vacaciones se considerará básicamente la fecha de ingreso, y el cronograma del plan de vacaciones establecido por la UATH, a fin de que en el período al cual correspondan las mismas se garantice continuidad en la atención de los servicios que presta la institución y el goce del derecho de la o el servidor. Establecida la programación de las vacaciones, se remitirá a los jefes inmediatos de cada unidad, para que conjuntamente con las o los servidores se establezcan los períodos y las fechas en que se concederán las mismas,

observaciones que serán remitidas a la UATH para su reprogramación y ejecución el próximo año, hasta el 30 de noviembre de cada año. No se considerarán como parte de las vacaciones el uso de licencias sin remuneración o en el caso de suspensión de conformidad con el régimen disciplinario, contemplados en la LOSEP. (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2025, Artículo 27)

El Reglamento a la LOSEP constituye una herramienta clave para operacionalizar el régimen del servicio público, estableciendo parámetros técnicos y procedimentales que resultan fundamentales en la implementación del teletrabajo. La habilitación explícita de esta modalidad evidencia la voluntad normativa de incorporar formas modernas de organización laboral, siempre dentro de un marco estructurado y controlado por el ente rector, lo que permite adaptar el trabajo a las condiciones tecnológicas y sociales actuales, sin descuidar los derechos del servidor.

Desde esta perspectiva, la jornada laboral, el acceso a herramientas y la evaluación de desempeño deben mantenerse como componentes esenciales e inalterables, incluso cuando el trabajo se realiza fuera del entorno institucional. La responsabilidad de las entidades públicas de proporcionar condiciones adecuadas para el cumplimiento de las funciones se extiende a los entornos remotos, lo cual implica que la gestión del teletrabajo no puede trasladar al servidor público la carga logística ni tecnológica del ejercicio de sus funciones. Asimismo, la evaluación debe considerar las características propias del trabajo remoto, sin que ello derive en desventajas o criterios desproporcionados que afecten la estabilidad o el desarrollo profesional del servidor.

El enfoque del Reglamento, por tanto, es claro: modernizar la función pública mediante la diversificación de las modalidades de trabajo, sin debilitar las garantías estructurales del régimen público. Esta interpretación obliga a las entidades a aplicar el teletrabajo de manera técnica, planificada y garantista, lo cual se complementa con lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 y demás normativa vigente.

2.2.5 Acuerdo Ministerial MDT-2022-035

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 fue expedido el 30 de marzo de 2022 por el Ministerio del Trabajo del Ecuador y publicado en el Registro Oficial No. 55 el 11 de abril del mismo año. Esta norma establece los lineamientos que regulan la implementación del teletrabajo en las instituciones del sector público, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), su reglamento y los principios establecidos en la Constitución. Este acuerdo sustituye y actualiza disposiciones previas emitidas en el

contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19, institucionalizando el teletrabajo como una modalidad ordinaria y permanente dentro del aparato público, bajo criterios de voluntariedad, eficiencia, protección de derechos laborales y cumplimiento de metas institucionales.

Art. 3.- De la aplicación.- En el siguiente orden jerárquico se dispondrá la aplicación de la modalidad de teletrabajo:

- 1) Por mandato del Presidente de la República en estados de excepción;
- 2) Por disposición del Ministerio del Trabajo;
- 3) Por orden de la Máxima Autoridad de la institución o de su delegado; y,
- 4) Por acuerdo de las partes.

La modalidad de teletrabajo podrá desarrollarse en cualquier ubicación que cuente con las condiciones necesarias para estar a disposición de la institución en el horario pactado y para ejecutar las labores asignadas. (Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, 2022, Artículo 3)

Art. 8.- De la información.- Los trabajadores y los servidores públicos que se encuentran en la modalidad de teletrabajo serán los responsables de la custodia y del uso de la información a su cargo, la cual será utilizada exclusivamente para la ejecución de sus labores. Concluida la modalidad de teletrabajo o la relación laboral, los trabajadores y los servidores públicos deberán entregar a la institución la información generada o suministrada que se encuentre en soportes materiales o digitales, quedando prohibido que custodien o resguarden para sí mismos copias de la información; si no lo hiciesen, la institución seguirá en contra de los trabajadores y los servidores públicos las acciones legales pertinentes. (Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, 2022, Artículo 8)

Art. 10.- Del control.- Las instituciones, a través de sus Unidades de Administración de Talento Humano institucional, deberán implementar un mecanismo tecnológico para el registro de las asistencias a laborar de los trabajadores y los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo.

El responsable de la unidad administrativa de la unidad de la que forman parte los trabajadores o los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo será el encargado de realizar el seguimiento para el cumplimiento de sus labores. (Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, 2022, Artículo 10)

El Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 proporciona un marco regulatorio claro y específico para la ejecución del teletrabajo en el ámbito público, combinando aspectos técnicos y legales que garantizan la protección de los derechos laborales. Este pacto se basa en la aceptación de que el teletrabajo no forma una relación jurídica diferente, sino que es una forma de ejecución del mismo vínculo laboral, lo que significa que las condiciones fundamentales del empleo público deben permanecer sin cambios. Desde su objeto y campo de aplicación, el acuerdo establece que es obligatorio para todas las entidades públicas bajo la LOSEP, asegurando así la uniformidad en su implementación. Los principios establecidos —como la voluntariedad, la reversibilidad, la desconexión digital y la corresponsabilidad— muestran un enfoque equilibrado entre la necesidad de eficiencia institucional y el derecho

del trabajador a un ambiente laboral digno y saludable, incluso al llevar a cabo sus funciones desde lugares remotos. La necesidad de formalización a través de un acto administrativo proporciona seguridad jurídica tanto a la entidad como al funcionario, evitando aplicaciones arbitrarias o caprichosas. Del mismo modo, el pacto asegura la salvaguarda de todos los derechos del trabajador, incluyendo la observancia de la jornada, la compensación, los descansos y el acceso a métodos de evaluación y formación. Las responsabilidades fijadas tanto para los servidores como para las instituciones refuerzan la idea de corresponsabilidad: el trabajo remoto no libera a los servidores de sus obligaciones, ni exime a las entidades del deber de proporcionar las condiciones adecuadas para un rendimiento efectivo. La supervisión institucional y el respeto por la desconexión digital también evidencian una conciencia normativa sobre los potenciales riesgos psicosociales del teletrabajo, como la sobrecarga de trabajo o el aislamiento.

2.2.6 Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 (Parcialmente Derogado)

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 fue expedido por el Ministerio del Trabajo y publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 847 el 27 de septiembre de 2016. Su propósito principal fue establecer las normas que regulaban la aplicación del teletrabajo en las instituciones del sector público y privado del Ecuador, siendo uno de los primeros cuerpos normativos en incorporar esta modalidad laboral dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Aunque esta norma fue parcialmente derogada con la expedición de nuevas regulaciones, como el Acuerdo MDT-2022-035, conserva relevancia jurídica e histórica por haber introducido elementos técnicos y administrativos sobre el teletrabajo que sirvieron como base para las normativas posteriores.

Art. 2. Definiciones.- Para efectos de la aplicación del presente acuerdo se observarán las siguientes definiciones:

a) Teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:

1. Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.
2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Artículo 2)

b) Teletrabajador.- Toda persona que tiene calidad de trabajador/a de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente.

c) Lugar habitual del empleador.- Espacio físico donde la parte empleadora ejecuta sus actividades, sea en su matriz o en cualquiera de sus dependencias. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Artículo 2)

Art. 3. Contenido del contrato de teletrabajo.- El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes:

- a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo;
- b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;
- c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo;
- d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a de ser el caso así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales;
- e) En el caso de los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos;
- f) Modalidades de entrega de informes de trabajo; y
- g) Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Artículo 3)

El acuerdo ministerial MDT-2016-190 hizo una gran diferencia al establecer una idea clara de teletrabajo como un servicio que utiliza tecnología, sin cambiar el acuerdo legal o los derechos que conlleva. Este acuerdo preparó el escenario para una forma más organizada de manejar cosas de trabajo, especialmente en trabajos gubernamentales.

Este estándar se aseguró de que las personas que trabajan desde casa y las de la oficina fueran tratadas de la misma manera, por lo que el cambio al trabajo remoto no condujo a la injusticia o problemas con la seguridad laboral, los pagos, los beneficios o algo así. Además, hacer esto oficial a través de un contrato o algún tipo de documento oficial dio a todos involucrados una comprensión clara de lo que estaba sucediendo, por lo que no había confusión sobre el papel del trabajador o las expectativas de la institución.

El acuerdo también enfatizó que ambas partes tuvieron que desempeñar su papel: los jefes necesitaban asegurarse de que todos tuvieran la tecnología que necesitaban, pudieran mantenerse en contacto y que su trabajo revisara, y la gente que trabajaba desde casa tenía que mantener las cosas bajo WRA que esta responsabilidad compartida ha vuelto a las reglas posteriores, mostrando que algunas ideas básicas aún están en juego.

A pesar de que muchas de sus reglas han sido actualizadas por las más nuevas como el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, el MDT-2016-190 todavía es importante porque muestra cómo el trabajo remoto ha cambiado las cosas de las que hablaban de los trabajadores que realmente necesitaban mezclarse en tecnología con la forma en que los trabajadores y los jefes tratan entre sí, todo mientras mantiene las cosas que trabajan bien, y respetaban los derechos básicos.

2.2.7 Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo fue adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981 y ratificado por el Ecuador mediante Decreto Legislativo publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 159 del 5 de septiembre de 2001. Esta norma internacional establece un marco general para la promoción de políticas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la mejora progresiva de las condiciones laborales con el objetivo de prevenir accidentes, enfermedades profesionales y proteger el bienestar físico y mental de los trabajadores. Como tratado internacional ratificado, forma parte del bloque de legalidad ecuatoriano y debe ser observado en el desarrollo e implementación de toda política pública laboral, incluido el teletrabajo en el sector público.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. (Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, 2001, Artículo 4)

Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

(a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

(b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

- (c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- (d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- (e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio. (Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, 2001, Artículo 5)

Artículo 6

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales. (Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, 2001, Artículo 6)

La integración del Convenio 155 de la OIT al sistema jurídico ecuatoriano impone una obligación internacional precisa al Estado respecto a la creación de políticas laborales que aseguren entornos de trabajo seguros y saludables, un principio que se mantiene válido sin importar la modalidad de prestación del servicio, abarcando el teletrabajo. Esta regulación no solo demanda la creación de una política nacional en seguridad y salud laboral, sino que requiere su constante actualización y aplicación efectiva, lo que significa que el diseño e implementación del teletrabajo debe incluir medidas preventivas ante nuevos riesgos originados del trabajo a distancia.

La necesidad de que esta política incluya la organización del trabajo, las tecnologías implementadas y las condiciones laborales es particularmente importante en situaciones de teletrabajo, donde pueden presentarse riesgos psicosociales, físicos o ergonómicos que a menudo son poco evidentes en el entorno institucional convencional. De este modo, la implementación del Convenio 155 exige que las entidades públicas, al implementar el teletrabajo, analicen los factores de riesgo particulares que pueden surgir en el hogar, adopten estrategias de mitigación y aseguren que el empleado disponga de la capacitación, guía y apoyo necesarios para realizar sus tareas sin poner en peligro su salud física o mental.

En este contexto, este instrumento global refuerza y complementa el marco legal del país al exigir que las políticas de modernización del empleo público se enfoquen no solo en la eficiencia administrativa, sino que también incluyan una perspectiva preventiva y holística de la salud laboral. La implementación del teletrabajo no puede, por ende, separarse de la responsabilidad institucional de asegurar condiciones seguras y saludables para todos los empleados, tal como lo estipula este acuerdo vinculante para Ecuador.

2.2.8 Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo (Violencia y acoso en el trabajo)

El Convenio Nro. 190 de la Organización Internacional del Trabajo fue adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019 y ratificado por el Ecuador mediante Resolución Legislativa publicada en el

Registro Oficial No. 207 del 29 de junio de 2022. Este instrumento internacional es el primero que reconoce expresamente el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia basada en género. El Convenio establece definiciones, principios y obligaciones claras para los Estados miembros, orientadas a prevenir, abordar y erradicar toda forma de violencia y acoso en los distintos entornos laborales, sin importar la modalidad de prestación del servicio. Al ser parte del bloque de legalidad nacional, su observancia es obligatoria, especialmente en la aplicación de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo en el sector público.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas. (Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo, 2022, Artículo 4)

El Convenio 190 de la OIT constituye un avance normativo en derechos laborales, al establecer como derecho fundamental disfrutar de un ambiente laboral sin violencia ni acoso. Este principio debe ser aplicado con el mismo rigor en entornos de teletrabajo, donde las formas de violencia no se extinguen, sino que pueden tomar formas más sutiles o menos evidentes, como el acoso en línea, la vigilancia excesiva, el aislamiento o la presión psicológica prolongada. De este modo, el respeto del acuerdo demanda que las entidades públicas reconozcan y manejen los nuevos peligros relacionados con el teletrabajo.

La amplia definición de violencia y acoso incluye acciones físicas, psicológicas o económicas, lo que significa que dinámicas de control excesivo, interrupciones constantes del tiempo de descanso, demandas laborales exageradas o exclusión digital también pueden crear situaciones de vulneración. Asimismo, el reconocimiento particular de la violencia de género requiere que las organizaciones implementen un enfoque distinto que tenga en cuenta los efectos desiguales que algunas prácticas pueden ejercer sobre las mujeres y las personas en condiciones de vulnerabilidad.

El convenio obliga a los Estados y a los empleadores públicos a establecer políticas institucionales que no solo penalicen la violencia, sino que también la prevengan desde su raíz. Esto abarca sistemas de denuncia anónimos, capacitación sobre respeto digno y concienciación sobre derechos laborales en entornos digitales. Igualmente, se requiere la valoración de riesgos psicosociales, abarcando los que provienen del uso frecuente de tecnologías, la hiperconectividad o el aislamiento del empleado. Por lo tanto, el Convenio 190 enfatiza la importancia de que el teletrabajo en el sector público sea llevado a cabo con una visión que no subestime ni oculte las dinámicas de poder y conflicto que pueden existir en entornos virtuales.

2.2.9 Ley 10/2021 (España, Trabajo a Distancia)

La Ley 10/2021 fue aprobada por las Cortes Generales del Reino de España el 9 de julio de 2021 y publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 10 de julio del mismo año. Esta norma regula el trabajo a distancia en el contexto español, definiéndolo como aquel que se presta fuera del centro habitual de trabajo, mediante el uso de tecnologías de la información. Surge como una respuesta estructural al auge del teletrabajo tras la pandemia por COVID-19, estableciendo principios, derechos, obligaciones y garantías para que esta modalidad no implique precarización ni pérdida de condiciones laborales. Aunque no tiene aplicación directa en el Ecuador, su contenido resulta valioso como referente comparativo en el diseño de políticas públicas que buscan institucionalizar el trabajo remoto en condiciones de equidad y legalidad.

Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 7)

Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.

1. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

3. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente Ley.

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y

tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 8)

Artículo 9. Derecho a la formación.

1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 9)

Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 10)

Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 11)

Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 13)

Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir,

entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 14)

Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 15)

Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 16)

Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los

equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 17)

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeña tareas en el establecimiento de la empresa.

2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales. (Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, 2021, Artículo 18)

La Ley 10/2021 de España se presenta como una de las normativas más integrales y protectoras en lo que respecta al teletrabajo en comparación internacional. Su enfoque holístico se fundamenta en la idea de que el traslado de la prestación de servicios no debe resultar en una alteración sustancial de los derechos del trabajador.

Este principio de equivalencia funcional implica una serie de obligaciones específicas para el empleador, que abarcan desde el respeto por la jornada laboral hasta la provisión de recursos tecnológicos, así como la obligación de cuidar la salud física y mental del trabajador.

Dentro del ámbito del sector público ecuatoriano, esta regulación actúa como un referente para mejorar la aplicación del teletrabajo en aspectos de corresponsabilidad institucional. El derecho a la desconexión digital, por ejemplo, toma gran importancia ante el peligro de sobrecarga en entornos remotos, asegurando el derecho a la privacidad y un balance saludable entre la vida laboral y personal. Igualmente, la obligación del empleador de cubrir los gastos relacionados con el teletrabajo refleja una perspectiva enfocada en la equidad, evitando que la modificación de la modalidad imponga cargas económicas desiguales al servidor público.

Igualmente, la evaluación de riesgos ajustada al contexto remoto ofrece una lección significativa para el sistema ecuatoriano: la prevención de riesgos laborales debe abarcar los nuevos entornos donde se lleva a cabo el trabajo, sin comprometer la privacidad del hogar. Esto conlleva políticas institucionales que fomenten el soporte técnico, la asesoría ergonómica y el bienestar mental, integrándose al derecho a un entorno laboral seguro, incluso fuera del espacio físico convencional.

2.2.10 Ley 1221 de 2008 (Colombia, Teletrabajo)

La Ley 1221 fue promulgada el 16 de julio de 2008 por el Congreso de la República de Colombia. Esta norma tiene como objetivo promover y regular el teletrabajo como una forma de organización laboral en el sector público y privado, apoyada en las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Es considerada pionera en América Latina al reconocer legalmente el teletrabajo como una modalidad que exige protección integral de los derechos del trabajador y coordinación entre el empleador y las entidades públicas competentes. Su implementación ha sido desarrollada posteriormente mediante decretos reglamentarios como el Decreto 884 de 2012.

Artículo 5°. Implementación. El gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo. (Ley 1221 de 2008, 2008, Artículo 5)

Artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

b) A protección de la discriminación en el empleo;

c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;

d) La remuneración;

e) La protección por regímenes legales de seguridad social;

f) El acceso a la formación;

g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos

ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional. (Ley 1221 de 2008, 2008, Artículo 6)

La Ley 1221 de Colombia establece que el teletrabajo debe llevarse a cabo como una modalidad que respete plenamente los derechos laborales, sin dar espacio a la precariedad, informalidad ni a la pérdida de garantías. Uno de los aportes más significativos es la colaboración interinstitucional que sugiere, al incorporar a diversos actores estatales (ministerios de trabajo, tecnología, salud y protección social) en la promoción y regulación de esta práctica. El modelo colombiano enfatiza la corresponsabilidad tanto del sector público como del privado en la protección del trabajador remoto, lo cual es particularmente importante para naciones como Ecuador, donde el estado actúa como empleador.

Asimismo, la necesidad de ajustar condiciones técnicas, asegurar la salud laboral y vigilar el ambiente de trabajo a distancia refleja un enfoque preventivo donde la tecnología no aminora las responsabilidades del empleador. Esta regulación puede actuar como una guía valiosa en Ecuador para fortalecer la administración del teletrabajo con apoyo técnico, normativo y psicosocial constante.

2.2.11 Ley 21.220 (Chile)

La Ley 21.220 fue promulgada el 26 de marzo de 2020 por el Congreso Nacional de Chile y modificó el Código del Trabajo para incorporar el capítulo IX sobre "Trabajo a Distancia y Teletrabajo". Esta normativa surge como respuesta al crecimiento acelerado del trabajo remoto derivado de la pandemia por COVID-19, y regula aspectos como la voluntariedad,

la reversibilidad, la jornada laboral, el derecho a desconexión y las condiciones técnicas mínimas.

Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo. (Ley 21.220, 2020, Artículo 152 quáter G)

Artículo 152 quáter H.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa. (Ley 21.220, 2020, Artículo 152 quáter H)

Artículo 152 quáter I.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. (Ley 21.220, 2020, Artículo 152 quáter I)

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 152 quáter J.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. (Ley 21.220, 2020, Artículo 152 quáter J)

La Ley 21.220 se caracteriza por proporcionar una regulación específica y protectora del teletrabajo, enfocándose en la consideración del consentimiento del empleado y en la salvaguarda de su tiempo de descanso. La creación del derecho a desconexión digital como un derecho independiente refuerza el concepto de que el teletrabajo no debe conllevar una disponibilidad constante ni una prolongación infinita de la jornada.

Un aspecto importante es la asignación de responsabilidad al empleador por los gastos logísticos y tecnológicos del teletrabajo, garantizando que esta forma de trabajo no se transforme en una carga financiera para el empleado. En el marco ecuatoriano, esta experiencia normativa de Chile podría establecer un precedente para demandar que las entidades públicas proporcionen infraestructura adecuada a los trabajadores remotos y regulen de manera efectiva la jornada laboral utilizando mecanismos de control no intrusivos.

2.2.12 Reforma Ley Federal del Trabajo (México) sobre Teletrabajo

El 11 de enero de 2021, México promulgó una reforma a la Ley Federal del Trabajo mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, que incorporó el artículo 330-A al 330-K, regulando el teletrabajo como una modalidad formal. Esta reforma reconoce el trabajo remoto como una forma válida de cumplimiento de la relación laboral cuando se realiza más del 40% de las actividades fuera del centro habitual de trabajo, utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 330 A

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330A)

Artículo 330 B

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330B)

Artículo 330 C

La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones

XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330C)

Artículo 330 D

Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330D)

Artículo 330 E

En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330E)

Artículo 330 F

Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330F)

Artículo 330 G

El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330G)

Artículo 330 H

El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330H)

Artículo 330 I

Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330I)

Artículo 330 J

Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330J)

Artículo 330 K

Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo. (Reforma Ley Federal del Trabajo, 2021, Artículo 330K)

La reforma mexicana incluye una perspectiva de regulación técnica y de derechos, en la cual el teletrabajo debe estar formalmente documentado, además de garantizar la privacidad del empleado y contemplar una distribución equitativa de los costos operativos. Este conjunto de reglas contribuye a la discusión global acerca de la necesidad de regular las condiciones

materiales del teletrabajo, previniendo que el cambio del lugar laboral a la casa signifique una precarización oculta.

Para el sector público ecuatoriano, esta experiencia puede guiar la creación de políticas internas que reconozcan los costos reales del teletrabajo y aseguren su cobertura institucional, al mismo tiempo que protegen la privacidad del servidor frente a sistemas de control o supervisión en hogares. Asimismo, la responsabilidad de capacitar a los teletrabajadores en seguridad y salud laboral refuerza el deber del empleador público de respaldar técnica y preventivamente esta modalidad.

2.3 Marco conceptual

Autonomía operativa: La autonomía operativa emerge como un elemento central en el teletrabajo, entendida como la facultad del servidor para organizar sus tareas sin supervisión física inmediata, sin embargo, como se evidenció en las entrevistas realizadas, esta autonomía puede derivar en una autorregulación excesiva que desdibuja los límites entre la jornada laboral y el tiempo personal, especialmente cuando no existen protocolos claros de desconexión digital (International Labour Organization, 2021).

Conectividad permanente: Estado de disponibilidad continua por medios digitales que facilita la interacción y comunicación de forma permanente (24/7), donde el mayor riesgo se inclina hacia la hiperconexión, intrusión en la vida privada, desconexión y sobre todo la necesidad de reglas sobre horarios (Weber y Vargas, 2021).

Reversibilidad Laboral: Mecanismo contractual que permite retornar del teletrabajo a la presencialidad (o viceversa) según necesidades operativas, salud o evaluación, hecho que permite proteger los derechos de los trabajadores y evita la imposición de manera unilateral (European Trade Union Confederation, 2025).

Derecho a la desconexión: Garantía laboral que faculta al trabajador no extenderse más de la jornada laboral, en contemplación de las 8 horas establecidas bajo contrato, tal mecanismo sirve para proteger la salud mental y fijar límites entre la vida personal – laboral, por ello es de gran importancia instaurar normativas que exijan registros de tiempos y acuerdos claros (Weber y Vargas, 2021).

Ciberseguridad institucional: Conjunto de políticas, controles técnicos que protegen la confidencialidad, integridad y disponibilidad de datos en entornos remotos, donde el sistema

integral de medidas preventivas y operativas permiten salvaguardar los datos laborales (European Union Agency for Cybersecurity, 2020).

Equidad de condiciones: Principio según el cual teletrabajadores y presenciales deben gozar de derechos de compensaciones y oportunidades comparables (facilidad de equipos, retribución, capacitación, etc), lo cual establece una base fundamental para evitar la discriminación o transferencia de costos personales (Vargas et al., 2022).

Flexibilidad estructural: Capacidad de la organización para adaptar horarios, espacios y procesos al teletrabajo, acción que permite la mejora de conciliación y eficiencia, sin embargo, para que esta se pueda llevar de una forma armoniosa, es importante prevenir la sobrecarga laboral, garantizar la coordinación y mantener el servicio público (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2021).

Integridad funcional: Implica la preservación de los valores éticos, transparencia en decisiones, protección de recursos públicos y conducta acorde al público, en un entorno laboral remoto (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2020).

Evaluación híbrida: Sistema de valoración para contextos mixtos presencial-remoto que involucra métricas cuantitativas de productividad y criterios cualitativos (Criscuolo et al., 2021).

Cultura de trabajo: Conjunto de actitudes, valores, prácticas institucionales y hábitos organizaciones (confianza, comunicación, liderazgo remoto, formación y participación) que permite consolidar un marco sostenible en la modalidad de trabajo remoto, dentro de un marco público (Stavroula et al., 2023).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y tipo de investigación

Diseño de investigación

El estudio utilizó un enfoque cualitativo, fundamentado en el análisis interpretativo y descriptivo de la normativa, los antecedentes, los beneficios y los riesgos asociados con la implementación del Acuerdo Ministerial Nro MDT-2022-035, que regula el teletrabajo en el sector público en Ecuador, con especial énfasis en la provincia de Santa Elena.

Los datos recolectados permitieron comprender el fenómeno jurídico y social del teletrabajo desde una mirada más cercana al contexto, valorando su significado dentro de la realidad laboral sin recurrir a mediciones numéricas o análisis estadísticos. El estudio buscó comprender el teletrabajo desde su dimensión jurídica y social, analizando cómo la normativa influye en los derechos, la integridad y el bienestar del personal público que labora de forma remota en Santa Elena.

Mediante un enfoque analítico e interpretativo se logró descifrar los significados de las disposiciones legales y de las realidades institucionales implicadas, dado que la investigación cualitativa prioriza la comprensión profunda del contexto por encima de la cuantificación de datos (Gülpınar, 2024).

Tipo de investigación

El presente estudio se caracteriza por ser descriptivo, exploratorio y analítico, dado que se busca examinar con rigor el contexto actual del teletrabajo en el sector público conforme a la normativa vigente y entender un fenómeno jurídico que aún no ha sido investigado.

La investigación, de tipo exploratorio y descriptivo, tuvo como eje principal comprender cómo se desarrolla el teletrabajo dentro de la administración pública, pretendiendo no solo establecer vínculos de causa y efecto ni recurrir a mediciones estadísticas, sino profundizar en las condiciones que permiten resguardar la integridad laboral y los derechos de los servidores públicos que desempeñan sus funciones bajo esta modalidad.

El trabajo se fundamentó en una revisión detallada de la normativa ecuatoriana, con especial atención al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, complementada con el estudio de doctrina, literatura académica y criterios jurisprudenciales que enriquecieron el análisis jurídico realizado.

En concordancia con lo anterior (Gomez et al., 2021), sostienen que las investigaciones exploratorias, descriptivos y analíticas en el ámbito jurídico son relevantes cuando se busca entender fenómenos normativos emergentes en contextos específicos, ya que proporcionan una base conceptual sólida y generar conocimientos para futuros análisis explicativos, garantizando la coherencia con los objetivos planteados.

3.2 Recolección de la información

Para comenzar el proceso de investigación, fue fundamental establecer herramientas que permitieran la recolección y el análisis de información de manera sistemática, por lo cual se decidió utilizar guías de Entrevistas semiestructuradas y la encuesta con los funcionarios públicos de la provincia de Santa Elena, con el propósito de comprender sus percepciones y vivencias en relación a la implementación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035. Estas guías fueron elaboradas para tratar de manera directa los dos ejes del estudio: la aplicación de la normativa sobre teletrabajo y la salvaguarda de los derechos laborales y la integridad de los teletrabajadores del sector público.

Población

Para definir la población del estudio actual, se llevó a cabo la recopilación de información relevante que facilitó la formación de una muestra representativa para el proyecto de investigación. La población estuvo compuesta por los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE) que realizaban sus labores en modalidad de teletrabajo, de acuerdo con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035. Esto se constituyó como el eje central del estudio, orientado a analizar el impacto de la normativa en la protección de los derechos laborales y la integridad del trabajo remoto. Esta delimitación permitió centrar la investigación únicamente en los individuos directamente impactados por la norma, excluyendo a aquellos servidores que operan bajo regímenes presenciales o híbridos. A continuación, se muestra la tabla de la población sin embargo cabe resaltar que no se obtuvo un número real de todos los servidores públicos que prestan su servicio para la institución.

Tabla # 1**POBLACIÓN TOTAL**

POBLACIÓN	#
Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena	1
Servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena que laboran bajo modalidad de teletrabajo	11
Constitución de la República del Ecuador	1
Ley Orgánica de Servicios Público	1
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035	1
TOTAL	15

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Muestra

Dada la naturaleza cualitativa de la investigación, la selección de la muestra se llevó a cabo utilizando un muestreo por conveniencia. Esto se hizo teniendo en cuenta que los participantes debían poseer experiencia directa y estar disponibles para ofrecer información relevante sobre la aplicación del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-035 y su efecto en la garantía de derechos laborales y la integridad de los teletrabajadores de la UPSE. Con ese objetivo, se incluyó a Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena y 11 servidores públicos en modalidad de teletrabajo de la Universidad Estatal península de Santa Elena, quienes poseían experiencia en la gestión del teletrabajo y una participación activa en la implementación de la normativa, brindando información especializada sobre su funcionamiento y sus efectos en la protección de los derechos laborales, esta estrategia facilitó una comprensión más profunda del fenómeno, garantizando que los datos recogidos fueran significativos, contextuales y representativos del entorno del teletrabajo.

Tabla # 2**POBLACIÓN MUESTRA**

MUESTRA	#
Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena	1
Servidores públicos seleccionados para encuesta de la UPSE	11
Ley Orgánica de Servicios Público	1
Constitución de la República del Ecuador	1
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035	1
TOTAL	15

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Métodos

Método Analítico

El estudio empleó un enfoque analítico, ya que permitió descomponer, examinar y comprender a fondo los elementos del marco regulatorio del teletrabajo en el sector público. Este método facilitó la identificación de variables legales, sociales y laborales, así como la detección de potenciales violaciones a los derechos de los teletrabajadores.

La revisión de normas, doctrina y jurisprudencia permitió examinar cómo se aplican los principios legales del teletrabajo en la práctica, con especial atención al contexto de la provincia de Santa Elena, evidenciando tanto avances como vacíos en su regulación. Para organizar la información y realizar un análisis ordenado, se empleó una matriz jurídica que facilitó la evaluación de aspectos como la protección de derechos laborales, las obligaciones del empleador, las condiciones de trabajo, los riesgos psicosociales y la integridad laboral. Este método también permitió contrastar la normativa con la realidad institucional, detectando limitaciones que afectan la garantía de los derechos de los teletrabajadores y fundamentando propuestas de mejora al marco regulatorio.

Según Almeida (2024), el enfoque analítico consistió en dividir el objeto de estudio para examinarlo a fondo y luego integrarlo, lo que resultó esencial al evaluar normas específicas y su aplicación práctica. Complementariamente, Arpi Pillalazo (2023) señala que este tipo de análisis permite reconocer inconsistencias y vacíos legales, aportando una base crítica para interpretar las disposiciones normativas. En ese sentido, este enfoque se aplicó al estudio del Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, con el propósito de valorar su efectividad en la protección de los derechos de los teletrabajadores.

Método Exegético

El estudio utilizó el método exegético como principal herramienta en el análisis normativo y en la revisión de antecedentes legales sobre el teletrabajo en el sector público de Ecuador. Este enfoque, que es característico del ámbito del Derecho, implicó una interpretación minuciosa y literal de los textos legales con el propósito de clarificar su contenido, significado y alcance. Permitted analizar detenidamente las disposiciones del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-035 y otras normativas vinculadas, así como identificar vacíos legales, ambigüedades o inconsistencias que pudieran afectar la protección de los derechos laborales de quienes trabajan bajo esta modalidad.

Dentro del proceso metodológico, se desarrolló un análisis documental de carácter jurídico, orientado a comprender de manera integral el marco normativo aplicable al teletrabajo. Este enfoque se basó en la interpretación sistemática de las normas, los principios constitucionales y la doctrina especializada, junto con el examen de la jurisprudencia vinculada al tema. El uso de este instrumento favoreció una lectura más crítica y reflexiva de los textos legales, permitiendo identificar tanto los aciertos como las debilidades del marco normativo vigente, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos laborales y a la garantía de la integridad de los trabajadores.

Asimismo, se aplicó el método exegético, considerado el más apropiado para el estudio del Derecho, pues se centra en la interpretación del texto normativo atendiendo a su estructura y a los principios que lo sustentan (Guaman Cacha et al., 2020). Esta herramienta jurídica ampliamente empleada en la investigación dogmática, contribuye a comprender con precisión el sentido y alcance de las disposiciones legales, así como su coherencia y eficacia dentro del ordenamiento jurídico (Sicurello, 2023). El uso de este método permitió identificar los artículos que brindaban una protección clara a los teletrabajadores y aquellos que necesitaban reforma o un desarrollo normativo más amplio, contribuyendo así a una comprensión técnica, exhaustiva y crítica del marco legal que regula el teletrabajo en el sector público ecuatoriano.

Método Deductivo

El estudio utilizó un enfoque deductivo, que permitió partir de principios generales del derecho para llegar a conclusiones específicas aplicables al contexto de Ecuador. El desarrollo de esta investigación se sustentó en el análisis de normas y principios jurídicos de alcance universal, especialmente aquellos que respaldan los derechos constitucionales al trabajo digno y a la integridad laboral reconocidos por la Constitución del Ecuador. Asimismo, se consideraron diversos instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035. Este procedimiento permitió vincular los principios generales del derecho laboral con las reglas específicas que regulan el teletrabajo en el sector público.

En cuanto a la técnica de investigación, se aplicó el análisis documental jurídico, orientado a un examen crítico de fuentes primarias (leyes, tratados y sentencias) y secundarias (doctrina, investigaciones y estudios especializados).

Siguiendo la metodología de Guaman Cacha et al. (2021), se adoptó un enfoque deductivo, partiendo de los principios generales del derecho para interpretar situaciones jurídicas concretas, de esta forma se permitió valorar de forma crítica la eficacia de la normativa vigente, evaluando su capacidad para proteger los derechos de los trabajadores conforme a los compromisos internacionales asumidos por el Estado y se crea un marco para posibles reformas al marco legal ecuatoriano.

Método Sintético

El estudio llevó a cabo la aplicación del método sintético, que facilitó la combinación y coordinación de los hallazgos de la investigación para formar una visión integral y estructurada del teletrabajo en el sector público de Ecuador.

Este enfoque integró antecedentes legales, doctrina, contexto y experiencias comparadas para ofrecer una visión amplia y coherente del tema. A través de la revisión comparativa y la sistematización documental, se logró reunir información de distintas fuentes jurídicas y académicas.

Según Carbonell (2008), el método sintético fue fundamental en la investigación jurídica, ya que permitió desarrollar propuestas normativas sólidas a partir del análisis y la articulación de diversas fuentes. Gracias a este enfoque, la investigación elaboró una perspectiva integral del teletrabajo, tomando en cuenta aspectos normativos, sociales y organizacionales. Este método apoyó la formulación de recomendaciones que son aplicables al contexto jurídico ecuatoriano, contribuyendo a fortalecer la regulación y asegurar la efectiva protección de los derechos y la integridad de los teletrabajadores.

3.3 Tratamiento de la información

El estudio consideró dos metodologías principales para la recolección de datos: la entrevista estructurada y la encuesta, ambas herramientas fueron elegidas por su relevancia para entender, desde un enfoque jurídico y social, las percepciones, experiencias y dificultades que encontraron los servidores públicos que trabajaron en la modalidad de teletrabajo en la provincia de Santa Elena. La aplicación de estas metodologías permitió obtener información desde distintos niveles —institucional e individual—, lo que brindó una comprensión más completa sobre la puesta en práctica del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-035 y su impacto en la integridad laboral de los trabajadores.

Para ello, se realizaron entrevistas estructuradas a directores, jefes de departamento y a un representante del Ministerio del Trabajo, con el fin de recoger una visión institucional acerca del control, seguimiento y fiscalización de la normativa que regula el teletrabajo en el sector público.

La combinación de preguntas abiertas y flexibles permitió que los entrevistados expresaran sus opiniones con mayor libertad, identificando criterios, vacíos en la normativa y buenas prácticas relacionadas con la puesta en marcha del acuerdo en el ámbito de la gestión pública. Robles (2011) menciona: “la entrevista es la técnica mediante la cual el investigador busca obtener información de forma oral y personalizada, logrando explorar la experiencia de los sujetos sobre un fenómeno particular”. La entrevista estructurada resultó fundamental, pues permitió comprender los criterios normativos y administrativos que influyeron en la aplicación del teletrabajo, así como las estrategias institucionales orientadas a proteger la integridad laboral de los servidores públicos.

Durante la investigación, se aplicaron entrevistas a funcionarios que trabajaron bajo esta modalidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), con el objetivo de conocer sus experiencias y percepciones respecto a su bienestar, condiciones laborales, equilibrio entre vida personal y profesional, y el cumplimiento de sus derechos laborales. La información recolectada se analizó desde un enfoque cualitativo e interpretativo, buscando comprender el significado que los participantes otorgaron a la implementación del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-035.

Hernández Sampieri (2022) expresa, que este tipo de investigaciones no busca cuantificar opiniones. Mas bien este trabajo buscó profundizar la comprensión de las realidades jurídicas y laborales que emergen de la implementación del teletrabajo en el sector público, este enfoque permitió integrar la visión institucional con la experiencia individual del trabajador, ofreciendo un panorama amplio y sustantivo sobre la eficacia de la normativa y su impacto en la garantía de integridad laboral, fortaleciendo así el análisis jurídico y social del fenómeno estudiado.

3.4 Operacionalización de variables

Tabla 3

OPERACIONALIZACIÓN

TITULO: ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035 QUE REGULA LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA GARANTÍA DE INTEGRIDAD EN EL TRABAJO, 2025

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTO
Variable Independiente: La modalidad de teletrabajo en el sector público	El teletrabajo es una modalidad laboral que permite al trabajador desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones físicas de la institución, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación bajo supervisión del empleador.	Regulación normativa	Existencia y aplicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 en la institución pública.	¿Conoce usted el contenido del Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 que regula el teletrabajo?	Guía de Entrevista Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena
		Implementación institucional	Mecanismos de control y supervisión del teletrabajo.	¿Qué mecanismos utiliza su institución para controlar la asistencia y cumplimiento de tareas bajo la modalidad de teletrabajo?	Guía de Entrevista Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena
		Recursos tecnológicos y apoyo logístico	Disponibilidad de equipos, conexión a internet y asistencia técnica para los teletrabajadores.	¿Su institución le proporciona equipos o recursos tecnológicos para desempeñar sus funciones desde casa? ¿La institución le proporcionó los equipos tecnológicos necesarios (computadora, cámara, software, etc.) para realizar sus funciones? ¿Cómo calificaría la calidad de su conexión a internet para cumplir con sus actividades laborales?	Guía de Entrevista Guía de Encuestas Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena
		Condiciones laborales	Compensaciones económicas, horarios definidos y comunicación institucional.	¿Considera que las condiciones laborales en teletrabajo son equivalentes a las del trabajo presencial? ¿Recibe algún tipo de compensación económica por el uso de sus recursos personales (internet, electricidad, equipos)?	Guía de Entrevista Guía de Encuestas Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena

		Fiscalización y seguimiento	Existencia de controles por parte de la Unidad de Talento Humano o supervisores	Con qué frecuencia recibe seguimiento o control de su desempeño durante el teletrabajo	Guía de Entrevista Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena
Variable Dependiente: La garantía de la integridad en el trabajo	La integridad laboral es el conjunto de valores, condiciones y derechos que aseguran el respeto, bienestar físico, mental y económico del trabajador en el desempeño de sus funciones, promoviendo un ambiente ético, equitativo y saludable	Integridad física y salud ocupacional	Existencia de condiciones ergonómicas adecuadas para el trabajo Promoción de pausas activas, prevención de riesgos laborales Cobertura de salud y seguridad para trabajadores en modalidad remota	¿Su institución respeta su horario laboral en teletrabajo? Durante el teletrabajo, ¿ha experimentado molestias físicas (dolor de espalda, vista cansada, etc.)?	Guía de Encuesta Servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena
		Integridad mental y emocional	Apoyo psicológico o programas de bienestar emocional Equilibrio vida-trabajo garantizado en la modalidad de teletrabajo Prevención del estrés, agotamiento o aislamiento laboral	¿Ha identificado su institución efectos o cambios en la salud física, emocional o en las condiciones económicas de los servidores públicos a raíz de la implementación del teletrabajo? ¿Existen en su institución políticas o prácticas para garantizar la desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en el teletrabajo? Durante el teletrabajo, ¿ha sentido efectos emocionales negativos (estrés, aislamiento, ansiedad)?	Guía de Entrevista Guía de Encuestas Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena
		Integridad económica	Reconocimiento o compensación de gastos asociados al teletrabajo (internet, electricidad, equipos) Igualdad de derechos laborales entre	¿Recibe algún tipo de compensación económica por el uso de sus recursos personales (internet, electricidad, equipos)?	Guía de Encuesta Servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

			modalidad presencial y remota Transparencia en la remuneración y beneficios.	En comparación con el trabajo presencial, ¿cómo percibe su carga laboral en modalidad de teletrabajo?	
		Ética y transparencia institucional	Cumplimiento de derechos laborales, políticas íntegras, comunicación institucional clara. Supervisión y rendición de cuentas por parte de la institución. Cultura organizacional basada en valores éticos.	Desde la gestión del talento humano, ¿qué reformas o ajustes propondría al Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 para fortalecer la protección de la integridad laboral de los teletrabajadores del sector público?	Guia de Entrevista Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena
		Capacitación y desarrollo	Acceso a capacitaciones institucionales	¿Ha recibido capacitación o acompañamiento institucional para mejorar su desempeño en teletrabajo?	Guia de Encuesta Servidores públicos de la Universidd Estatal Peninsula de Santa Elena

Elaborado por: Autoras

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de resultados, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 Análisis de entrevista a inspectora de trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Elena

ENTREVISTA 1

Nombre del entrevistado: Ab. María Auxiliadora Vergara

Cargo: Inspectora de trabajo - Ministerio de trabajo

Fecha de entrevista: 22 de septiembre del 2025

Hora: 14:29 pm

Lugar de entrevista:

Pregunta #1 ¿Cómo ha implementado su institución el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 en relación con el teletrabajo?

La abogada expuso que la implementación del Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 se estableció durante la pandemia COVID-19, como medida emergente para garantizar la continuidad de los servicios, misma que se ejercería en el horario laboral que se estableció el contrato inicial, hasta las 16:45 pm. Sin embargo, se reconoce que en ese momento no se contaba con una normativa clara sobre el derecho a la desconexión digital, lo cual acarreó consecuencias como atención fuera de horarios laborales, incluso los fines de semana.

Posterior a la pandemia no se han mantenido jornadas de forma remota con ninguno de los funcionarios, pero cabe resaltar que aun así se viene reforzando los lineamientos internos para promover la desconexión digital, protocolos que regulan las horas de trabajo y las obligaciones de respuesta.

Pregunta #2 ¿Qué mecanismos utilizan para dar seguimiento y verificar el cumplimiento de las jornadas y responsabilidades de los servidores públicos que trabajan en modalidad de teletrabajo?

Se expresó que mantienen una combinación de mecanismos de control y seguimiento, los cuales abarcan informes periódicos de actividades, registros digitales de entradas y salidas, incluso auditorías internas. Durante la pandemia se ejecutaban reuniones virtuales de seguimiento y evaluación de desempeño para verificar el cumplimiento de metas, lo que facilitaba el control de los trabajadores, además que se mantenía un buzón activo para comunicación de irregularidades, todo ello para garantizar la transparencia y responsabilidad en la gestión del teletrabajo.

Pregunta #3 ¿Qué medidas o acciones ha adoptado su institución para garantizar el respeto a los derechos laborales de los servidores que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo?

El entrevistado menciona que se han implementado inspecciones periódicas integrales en las que se puede verificar condiciones laborales tales como: adecuación de espacios de trabajo, uso del uniforme y la entrega de información actualizada sobre novedades.

Una de las medidas a destacar adoptadas en la actualidad son las campañas de sensibilización y protocolos claros, para prevenir y sancionar el acoso laboral alineando las disposiciones a la legislación vigente, esta medida nos ayuda a que los servidores no respondan llamadas o mensajes fuera del horario laboral, permitiendo la protección de la salud emocional y física de cada trabajador.

Pregunta #4 ¿Ha identificado su institución efectos o cambios en la salud física, emocional o en las condiciones económicas de los servidores públicos a raíz de la implementación del teletrabajo?

Se sustenta que en la actualidad no se mantienen servidores públicos laborando de forma remota, por lo que no se dispone de referencias específicas que permitan generar una base de datos para evidenciar cambios o efectos a la salud física, emocional o económica, pese a ello bajo experiencia personal se podría indicar que durante el lapso que se ejerció el teletrabajo se pudo evidenciar estrés y hostigamiento derivadas de la exigencia de respuesta fuera de la jornada laboral.

Pregunta #5 ¿Qué tipo de apoyo económico o tecnológico brinda su institución a los servidores que realizan teletrabajo?

Indicó que, de acuerdo con la verificación en sistema no se establecieron valores adicionales al salario de los servidores públicos que desempeñaron sus funciones de modalidad remota, esto se puede basar debido que el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, no contempla la obligatoriedad de reconocer compensaciones económicas por concepto de servicios básicos, conectividad o uso de equipos.

Pregunta #6 ¿Existen en su institución políticas o prácticas para garantizar la desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en el teletrabajo?

Enfatizó en que la empresa cuenta con políticas internas que fomentan la desconexión digital, incluyendo test de clima laboral, y campañas de sensibilización forjadas en base a la aplicación del Acuerdo Ministerial en contra del acoso laboral, permitiendo garantizar un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.

Pregunta #7 ¿Cuáles han sido los principales desafíos que su institución ha enfrentado para aplicar el teletrabajo de forma justa y eficiente?

Manifestó que un principal desafío ha sido establecer mecanismos efectivos que permitan la inspección y vigilancia remota, asegurando el cumplimiento de las responsabilidades sin invadir la privacidad de los servidores, sumado a ello la sensibilización de directivos y empleados, ya que se requiere capacitación continua y actualización constante de procedimientos.

Pregunta #8 Desde la gestión del talento humano, ¿qué reformas o ajustes propondría al Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 para fortalecer la protección de la integridad laboral de los teletrabajadores del sector público?

Aunque la entrevistada no pudo brindar mayor información sobre el tema debido a la naturaleza de su cargo, logró indicar a manera personal que sería conveniente incorporar aspectos específicos relacionados con las condiciones ergonómicas y de salud mental, así como la definición clara de los mecanismos de supervisión y control.

Análisis: La entrevista con la Inspectora de Trabajo, abogada María Auxiliadora Vergara, brindó una visión institucional sobre la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 y los retos que ha implicado el teletrabajo en el sector público.

La entrevistada expuso que la implementación del Acuerdo se originó como una medida de emergencia durante la pandemia de COVID-19, con el propósito de mantener la continuidad del servicio público, pese a ello también resaltó que en aquel contexto inicial no existían directrices precisas sobre la desconexión digital, lo que ocasionó extensiones de jornada y sobrecarga laboral, lo que refleja una autocrítica institucional orientada a fortalecer la gestión del tiempo y el respeto de los derechos digitales del trabajador.

En cuanto a los mecanismos de seguimiento, la Inspectora explicó que se utilizan sistemas mixtos de control que combinan informes periódicos, registros digitales y auditorías internas, estas acciones se complementan con reuniones virtuales y buzones de denuncias, lo que refleja un enfoque preventivo y transparente en la gestión del teletrabajo. El testimonio muestra un progreso importante en la administración institucional de esta modalidad laboral; sin embargo, aún existen vacíos normativos en aspectos como la compensación económica, la supervisión a distancia y la protección del bienestar psicosocial, resaltando la necesidad de actualizar y fortalecer la normativa vigente para adaptarla a las nuevas realidades del trabajo remoto.

4.1.2 Análisis de encuesta dirigida a servidores públicos que ejercen la modalidad del teletrabajo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena

El instrumento utilizado para la obtención de información fue una guía de encuesta, compuesta por nueve preguntas cerradas y una abierta, dirigida a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE) que se mantienen bajo la modalidad remota o teletrabajo, conforme a los lineamientos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-035, cuya finalidad se estableció en la recolección de percepciones y experiencias de los funcionarios respecto a la aplicación de la normativa.

Cabe resaltar que las personas encuestadas fueron seleccionadas bajo estrictos parámetros, lo que permite que los resultados expuestos a continuación reflejen la realidad de los funcionarios que desarrollan sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, evidenciando sus experiencias, y valoraciones frente a la legislación, sumado a ello a la amplia experiencia en sus respectivos cargos, otorgando mayor validez y profundidad a los datos recopilados.

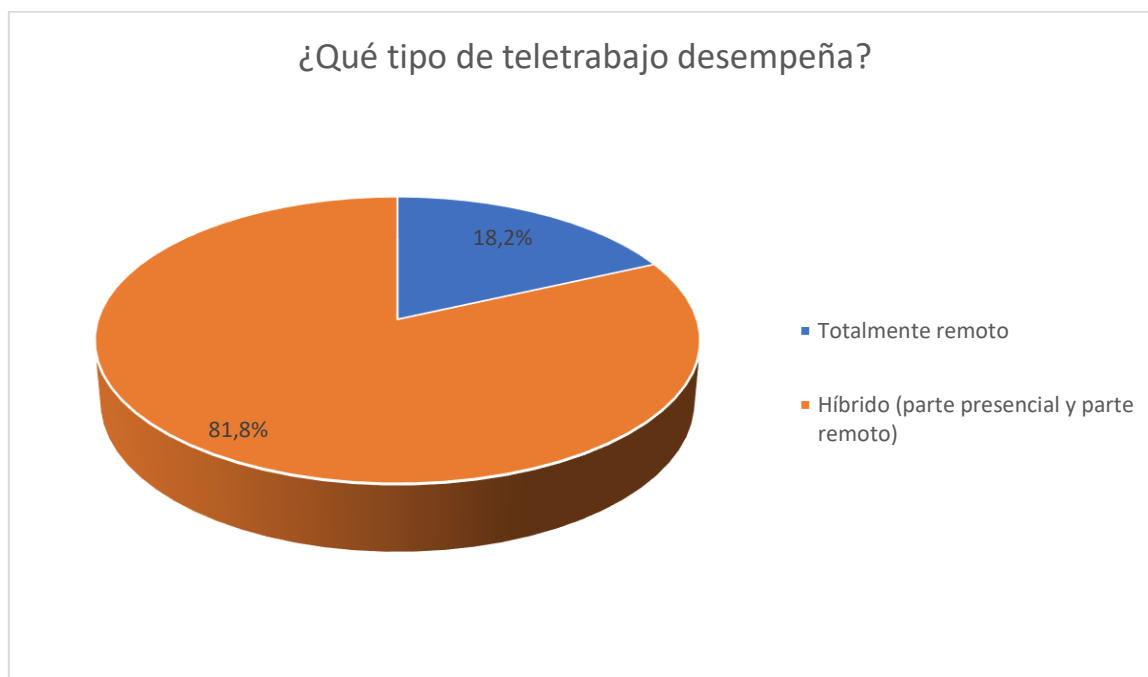
Pregunta #1 ¿Qué tipo de teletrabajo desempeña?

Tabla 4 Modalidad de desempeño laboral

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente remoto	9	81,8%
Híbrido (parte presencial y parte remoto)	2	18,2%

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Gráfico 6 Modalidad de desempeño laboral



Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

El presente ítem evidencia que la mayor parte de la población (teletrabajadores) ejercen su función de forma híbrida lo cual abarca mayores gastos personales asociados al desempeño laboral, ya que se tiene que cubrir costos de transporte, y gastos derivados del uso de recursos tecnológicos, mismos que no son compensados por la institución.

Asimismo, esta situación pone de manifiesto una brecha entre la normativa vigente y las condiciones reales en las que se ejecuta el teletrabajo, ya que los servidores asumen gastos que, en principio, deberían ser cubiertos o al menos reconocidos por la institución. La ausencia de incentivos o compensaciones económicas puede incidir en la motivación y rendimiento del personal, generando cierta percepción de desigualdad frente a quienes laboran de manera presencial.

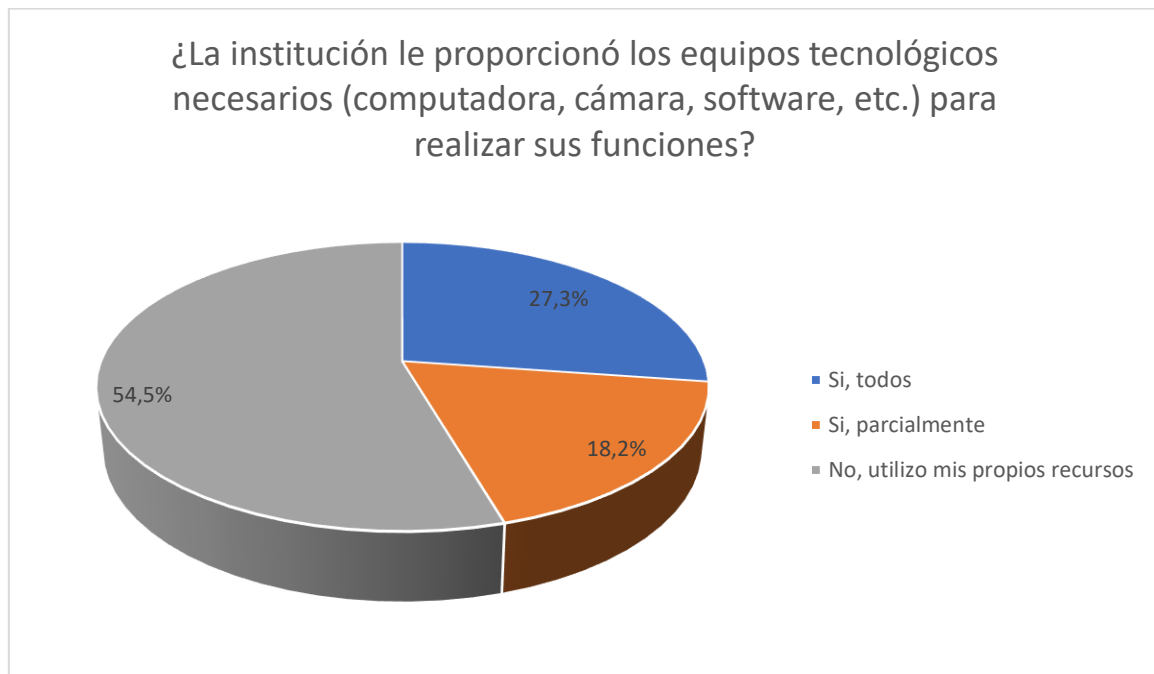
Pregunta #2 ¿La institución le proporcionó los equipos tecnológicos necesarios (computadora, cámara, software, etc.) para realizar sus funciones?

Tabla 5 Provisión de equipos tecnológicos

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si, todos	3	27,3%
Si, parcialmente	2	18,2%
No, utilizo mis propios recursos	6	54,5%

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Gráfico 7 Provisión de equipos



Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Debido a los datos obtenidos se puede evidenciar la deficiencia significativa en la dotación de recursos por parte de la entidad, lo cual limita el cumplimiento de las responsabilidades laborales, a su vez se establece una desigualdad frente a los funcionarios que ejercen de manera presencial, constituyendo una desigual distribución de recursos que afecta la equidad y eficiencia institucional.

Esta realidad pone en evidencia la necesidad de fortalecer la gestión administrativa en materia de equipamiento y apoyo tecnológico, garantizando que todos los servidores cuenten con las mismas condiciones para el desarrollo de sus funciones, para ejercer un ambiente más equitativo y conforme a la legislación.

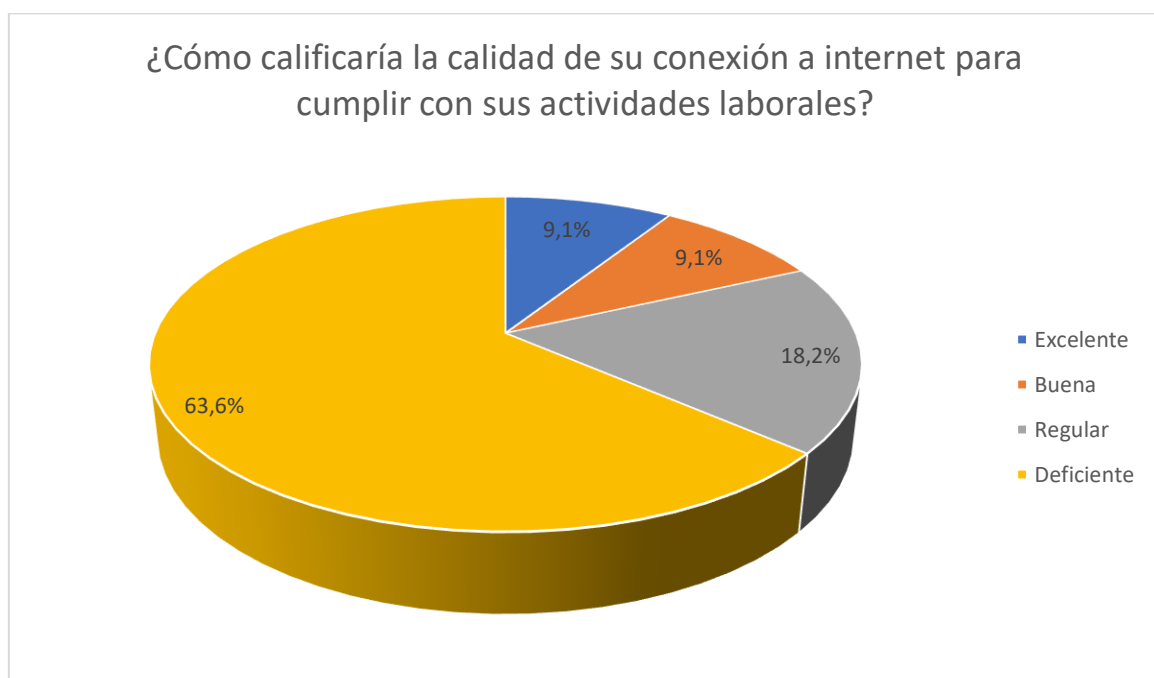
Pregunta #3 ¿Cómo calificaría la calidad de su conexión a internet para cumplir con sus actividades laborales?

Tabla 6 Calidad de conexión a internet

VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	9,1%
Buena	1	9,1%
Regular	2	18,2%
Deficiente	7	63,6%

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Gráfico 7 Calidad de conexión a internet



Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

La deficiencia en la calidad del internet representa un gran problema debido que se restringe la comunicación, entrega oportuna de tareas y eficacia de quien ejerce su labor, dentro de un ámbito técnico el teletrabajo requiere infraestructura digital estable, y la carencia del mismo establece la vulneración de los principios de igualdad y condiciones dignas de trabajo. Esta limitación tecnológica no solo afecta la continuidad de las actividades laborales, sino que también genera estrés y desmotivación en los servidores, quienes enfrentan dificultades para cumplir con los plazos establecidos. La inestabilidad en la conexión impide mantener una comunicación fluida con los equipos de trabajo y superiores, provocando retrasos en la ejecución de tareas y afectando la calidad del servicio institucional.

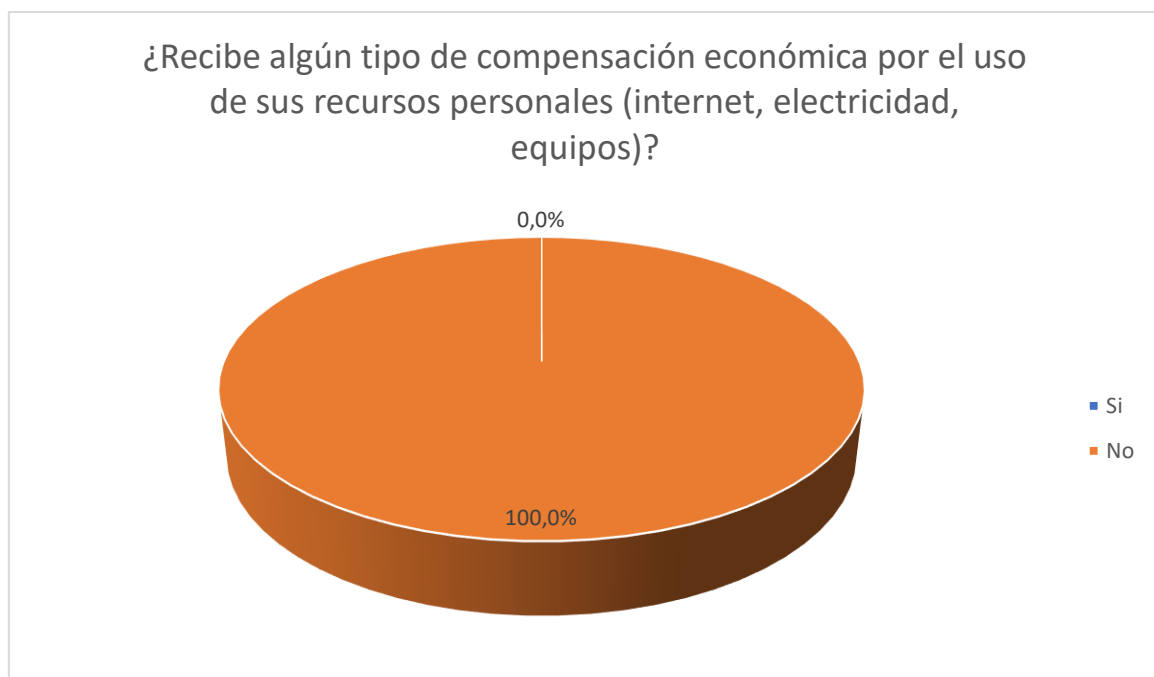
Pregunta #4 ¿Recibe algún tipo de compensación económica por el uso de sus recursos personales (internet, electricidad, equipos)?

Tabla 7 Compensación económica

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	11	100%

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Gráfico 8 Compensación económica



Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Los servidores públicos dedicados a esta función deben cubrir con los costos adicionales de establecer una infraestructura tecnológica adecuada que les permita ejercer sus responsabilidades de manera eficiente, sin embargo, al ser estos gastos cubiertos con recursos personales se dificulta el acceso a equipos y la obtención de servicios de calidad, afectando el desempeño y continuidad de tareas asignadas.

Esta situación evidencia la falta de apoyo institucional hacia quienes desempeñan sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, pues la inversión en equipos, mantenimiento y conectividad recae directamente sobre el trabajador.

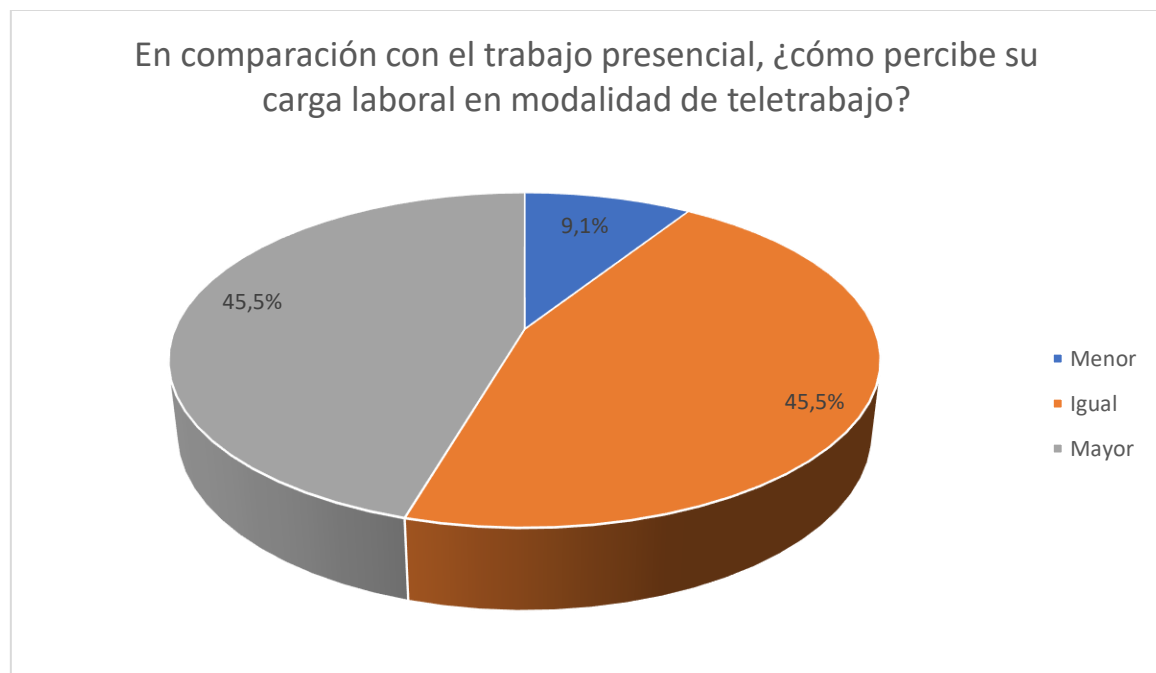
Pregunta #5 En comparación con el trabajo presencial, ¿cómo percibe su carga laboral en modalidad de teletrabajo?

Tabla 8 Percepción de la carga laboral

VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje
Menor	1	9,1%
Igual	5	45,5%
Mayor	5	45,5%

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Gráfico 9 Percepción de la carga laboral



Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Los datos sugieren que, aunque el teletrabajo busca promover la flexibilidad y equilibrio en la vida personal-laboral, muchos servidores públicos sienten mayor complejidad al ejercer su labor de forma remota, ya sea por la dificultad de establecer límites entre el tiempo de trabajo y el espacio personal, así como el aumento de carga, llegando a generar riesgos como estrés, fatiga, agotamiento emocional, entre otros.

Los datos obtenidos exhiben que la modalidad de teletrabajo, pese a sus ventajas en términos de autonomía y conciliación, también puede implicar un impacto negativo en la salud mental y emocional de los servidores públicos.

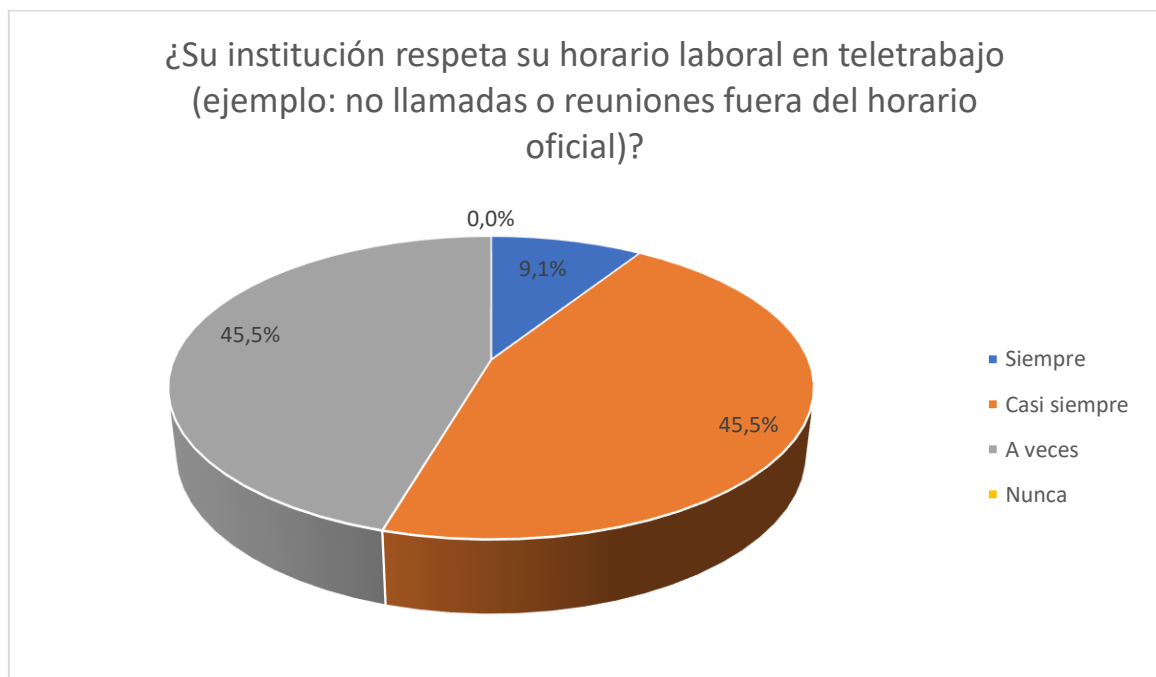
Pregunta #6 ¿Su institución respeta su horario laboral en teletrabajo (ejemplo: no llamadas o reuniones fuera del horario oficial)?

Tabla 9 Respeto por la jornada laboral

VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	9,1%
Casi siempre	5	45,5%
A veces	5	45,5%
Nunca	0	0%

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Gráfico 10 Respeto por la jornada laboral



Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Los datos obtenidos evidencian que aún no existe un control efectivo sobre la desconexión digital lo que puede desencadenar una serie de repercusiones como afección a la salud mental y el irrespeto al derecho de descanso. Cabe resaltar que la falta de respeto a estos límites aún bajo la modalidad remota puede considerarse como una forma de extensión no remunerada de la jornada laboral, misma que puede ser sancionada.

Este escenario refleja la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos institucionales que garanticen el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, estableciendo lineamientos claros sobre los horarios y límites de comunicación laboral.

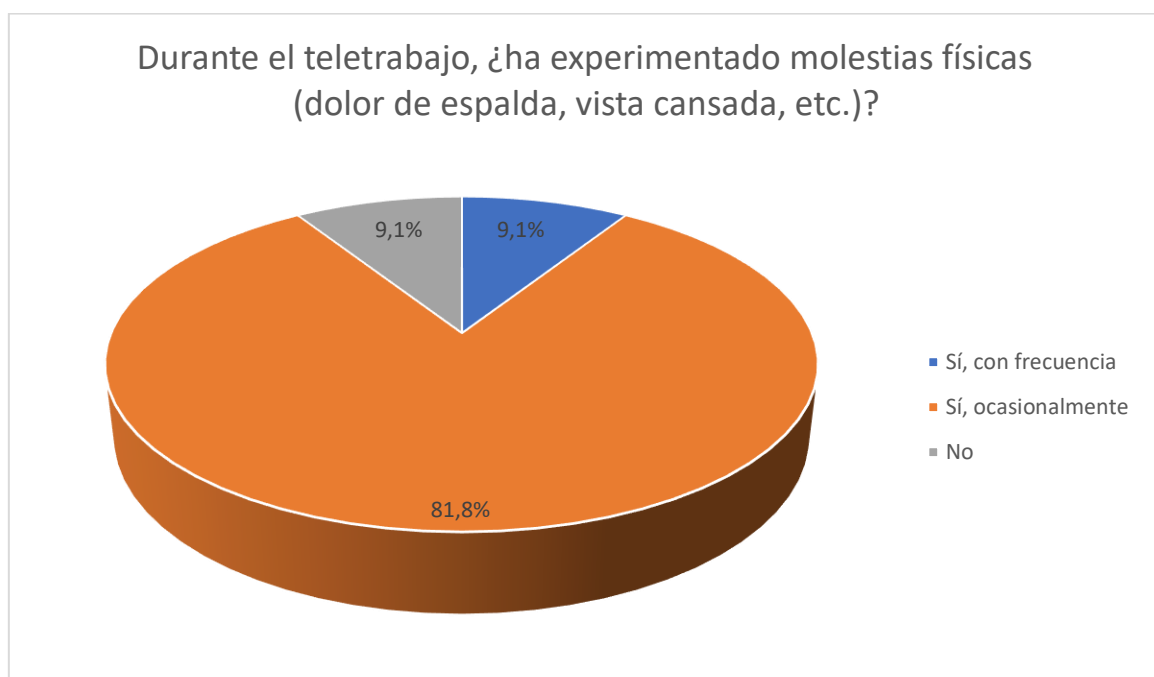
Pregunta #7 Durante el teletrabajo, ¿ha experimentado molestias físicas (dolor de espalda, vista cansada, etc.)?

Tabla 10 Afectación a la salud

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sí, con frecuencia	1	9,1%
Sí, ocasionalmente	9	81,8%
No	1	9,1%

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Gráfico 7 Provisión de equipos



Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Los resultados exponen que la mayoría de los servidores no cuentan con condiciones ergonómicas adecuadas, ni con capacitación en prevención de riesgos laborales asociados al trabajo remoto, lo cual es inaceptable desde un punto de vista técnico, ya que es de vital importancia prevenir las lesiones musco esqueléticas, en virtud al cumplimiento de las normativas actuales vigentes, velando por la salud e integridad de cada trabajador.

Los datos revelan una evidente brecha en la gestión institucional respecto a la seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo, ya que la ausencia de condiciones ergonómicas adecuadas incrementa el riesgo de dolencias físicas y disminuye la productividad.

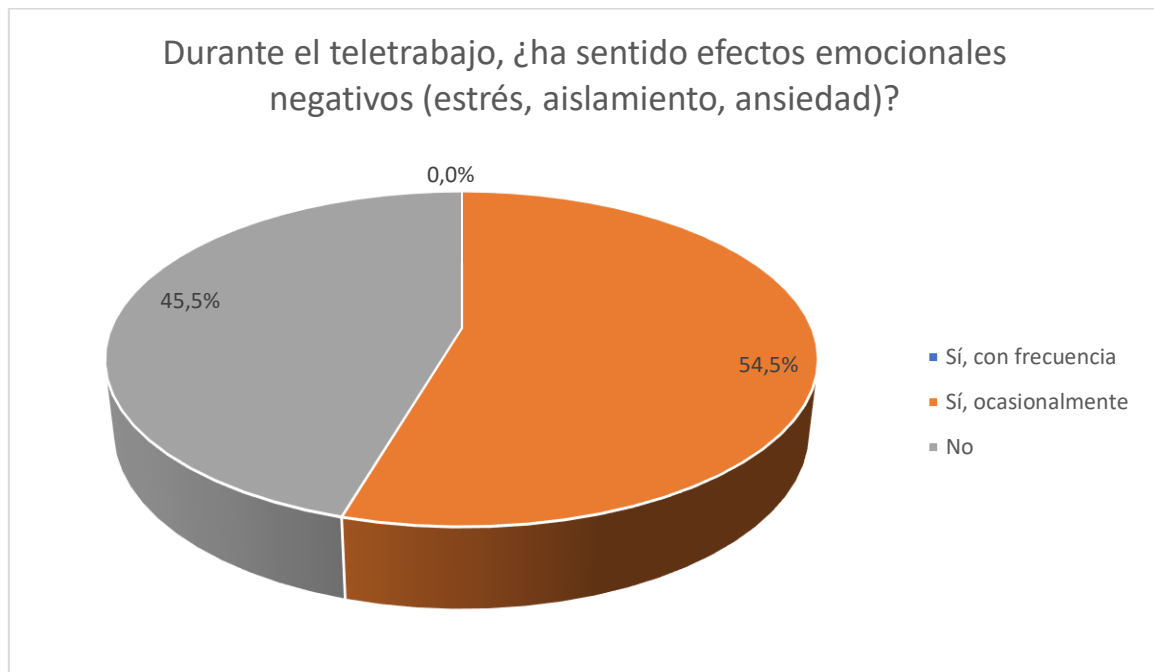
Pregunta #8 Durante el teletrabajo, ¿ha sentido efectos emocionales negativos (estrés, aislamiento, ansiedad)?

Tabla 11 Efectos emocionales

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sí, con frecuencia	0	0%
Sí, ocasionalmente	6	54,5%
No	5	45,5%

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Gráfico 7 Provisión de equipos



Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

A pesar de no reportarse afecciones severas, los índices de los efectos emocionales negativos son altos pudiendo existir la presencia de riesgos psicosociales vinculados al teletrabajo, esta acción puede ser desencadenada a causa de falta de interacción social, exceso de carga laboral o difuminación de límites entre el espacio personal y laboral, siendo estos parámetros una falta a el bienestar mental de los trabajadores. Dicho panorama refleja que el teletrabajo, aunque representa una alternativa moderna y flexible, también puede generar impactos silenciosos en la estabilidad emocional de los servidores públicos.

Pregunta #9 ¿Ha recibido capacitación o acompañamiento institucional para mejorar su desempeño en teletrabajo?

Tabla 12 Compensación económica

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	45,5%
No	6	54,5%

Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

Gráfico 7 Compensación económica



Elaborado por: Suarez Orrala Doménica – Vargas Yagual María

El resultado evidencia una carencia parcial de estrategias institucionales de formación continua, las cuales son indispensables para el fortalecimiento de competencias digitales y la adaptación efectiva al entorno remoto, dicho hecho, visto desde un punto técnico es negativo, debido que la base de la productividad y reducción de errores es la formación continua. Es importante resaltar que las instituciones deben prestar el acompañamiento y orientación al personal, además de apoyar al desarrollo personal. En este contexto resulta prioritario que se fortalezcan las estrategias para un buen desempeño laboral.

Pregunta #10 ¿Qué considera que debería mejorar la UPSE para garantizar mejores condiciones en el teletrabajo? (Respuesta abierta)

- Entrega de equipos de gama alta
- Se debería reforzar las normativas
- Recursos, capacitaciones
- Capacitación Continua para ofrecer formación y capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos en el uso de herramientas tecnológicas y en la gestión del teletrabajo.
- Mejorar la conectividad a Internet con equipos actualizados
- Mejorar los excesos de cargas laborales, organizar mejor los horarios y mejorar las conexiones de internet en la Institución.
- Facilitar equipos informáticos en óptimas condiciones
- Son algunos aspectos considerando la función del docente investigador, como proporcionar recursos (tiempo, insumos tecnológicos, equipos, económicos, entre otros)
- Regirse al cronograma y no establecer jornadas adicionales
- Modificar el método virtual de aprendizaje ya que es un método de educación muy innovador y de diferente dirección y aplicación

Los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena destacaron varios aspectos que requieren fortalecimiento para garantizar el bienestar de quienes trabajan bajo la modalidad de teletrabajo. Entre ellos mencionaron la necesidad de contar con equipos tecnológicos de mejor rendimiento, optimizar la conectividad institucional, ofrecer capacitaciones permanentes sobre el uso eficiente de las herramientas digitales y la gestión del tiempo laboral, así como establecer una regulación clara de la carga de trabajo.

La regulación de horarios, dotación de recursos técnicos y económicos suficientes aseguran el correcto desempeño de las funciones laborales, equilibran las condiciones de trabajo remoto con las del trabajo presencial e incrementa la productividad institucional. Las opiniones recogidas evidencian la necesidad de fortalecer la infraestructura tecnológica institucional, ya que la consolidación de políticas internas de capacitación y apoyo aseguran el cumplimiento normativo vigente, estableciendo mejores condiciones laborales tanto para empleador, como para el empleado.

4.2 Verificación de la idea a defender

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 ejerce insuficiente dominio en la garantía de la integridad laboral de los servidores públicos, dicho factor se refleja en primer término desde la ausencia de un sistema de fiscalización independiente y técnico. Las Unidades de Administración de Talento Humano son las encargadas de ejercer el control en cada institución, sin embargo, al realizar esta actividad sin la supervisión de un órgano rector externo, se genera un escenario de discrecionalidad y autorregulación, dificultando así la verificación objetiva del cumplimiento normativo, dejando abierta una puerta a posibles impunidades en caso de incumplimientos institucionales.

Además, junto a esta deficiencia en la estructura de control se identifica vulnerabilidades a los derechos laborales específicos del teletrabajador, pues el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 omite el reconocimiento expreso de garantías fundamentales en el entorno digital, como el derecho a la desconexión, siendo este indispensable para delimitar la jornada laboral y preservar la salud mental. La falta de regulación en este aspecto se materializa en los resultados de la encuesta a servidores públicos bajo la modalidad remota, donde la mayoría de encuestados reportaron recibir comunicaciones fuera de su horario establecido, lo cual podría considerarse una forma de acoso laboral.

Otro aspecto que evidencia las debilidades del Acuerdo está vinculado con la distribución desigual de los costos del teletrabajo. La norma no contempla la responsabilidad de las instituciones públicas de suministrar, instalar o mantener los equipos tecnológicos necesarios, ni de cubrir los gastos asociados a la conectividad o al consumo eléctrico. Como resultado, muchos servidores públicos han tenido que asumir estos costos con sus propios medios, sin recibir compensación, lo que contraviene los principios de equidad y justicia en el ámbito laboral.

Esta falta de previsión normativa no solo impacta en la economía del trabajador sino también en su integridad física y emocional, ya que al no contar con los recursos adecuados se incrementan los riesgos ergonómicos y psicosociales que pueden derivar en afectaciones a la salud y la seguridad laboral, lo cual fue confirmado en la entrevista realizada a la Inspectora de Trabajo, quien señaló que las inspecciones convencionales no contemplan la evaluación de las condiciones ergonómicas en el teletrabajo, dejando un vacío de protección que explica la presencia de dolencias musculoesqueléticas y alteraciones emocionales reportadas por varios servidores públicos.

Factores como la falta de fiscalización, la omisión de derechos y la ausencia de recursos configuran un marco regulatorio que lejos de garantizar la integridad laboral la coloca en una situación de riesgo, pues la integridad entendida como un estado que abarca lo físico, mental y económico no encuentra en el texto del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 los elementos normativos ni las garantías procesales necesarias para su protección efectiva, evidenciando un marco reactivo y ambiguo en lugar de preventivo y sólido.

Estas deficiencias normativas no solo contravienen el principio constitucional del trabajo digno sino también los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales exigen la adaptación de las normas de seguridad y salud a todo tipo de entorno laboral sin importar su ubicación, por lo que la regulación del teletrabajo en el sector público ecuatoriano representa un desarrollo normativo incompleto que aún no se ajusta a las nuevas realidades laborales.

En conclusión, tanto la evidencia obtenida como el análisis jurídico realizado permiten comprobar que la hipótesis de trabajo se verifica, ya que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, debido a sus omisiones y limitaciones estructurales, no logra garantizar plenamente la integridad laboral de los servidores públicos que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, pues la ausencia de un sistema de control autónomo, la falta de reconocimiento de derechos en el entorno digital y la carencia de medidas que aseguren la provisión de los recursos tecnológicos indispensables mantienen un desequilibrio en la relación laboral que el derecho debe corregir para garantizar la verdadera protección del trabajador.

CONCLUSIONES

Tras un análisis integral del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 y la verificación de la información recolectada tanto de la entrevista y la encuesta, se presentan las siguientes conclusiones:

- Que, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 presenta deficiencias estructurales que limitan su eficacia para garantizar la integridad laboral en el teletrabajo, pues la evidencia recabada demuestra que la ausencia de un sistema de fiscalización autónomo ha generado prácticas institucionales discrecionales que afectan directamente los derechos de los servidores públicos.
- Que, la omisión normativa respecto al derecho a la desconexión digital ha permitido la extensión no remunerada de la jornada laboral, lo cual afecta directamente la salud mental de los teletrabajadores, situación que se fundamenta en los resultados de las encuestas, donde se evidencia que la mayoría de los participantes exhiben dificultades para separar su vida personal de la vida laboral.
- Que, la investigación evidenció que la ausencia de disposiciones claras sobre la entrega de equipos y la compensación de gastos constituye una transferencia encubierta de los costos operativos hacia el trabajador. Esta situación no solo afecta el principio de igualdad de condiciones, sino que también provoca desigualdades económicas entre quienes laboran de forma presencial y aquellos que realizan sus funciones mediante teletrabajo.
- Que, el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 no ha sido desarrollado de manera eficiente debido que no ha logrado adaptarse a las realidades del trabajo remoto ya que las omisiones detectadas en materia de seguridad ergonómica, reversibilidad voluntaria y mecanismos de control específicos configuran un escenario de desprotección que evidencia la necesidad de una reformulación urgente del marco jurídico con el fin de garantizar condiciones laborales justas y seguras.

RECOMENDACIONES

En base a la presente investigación concluido el proceso de recopilación y análisis de la información, y en concordancia con las conclusiones previamente expuestas, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Que, se debe establecer la creación de un sistema de fiscalización independiente que supervise de manera continua la implementación del teletrabajo en las instituciones públicas, el cual debe contar con atribuciones específicas para verificar el cumplimiento normativo, atender directamente las quejas o denuncias de los servidores y garantizar una supervisión objetiva.
- Que, resulta imprescindible incluir de manera explícita en la normativa el derecho a la desconexión digital, estableciendo mecanismos claros para su cumplimiento efectivo y definiendo sanciones proporcionales ante su incumplimiento, complementándose con programas de capacitación obligatorios dirigidos tanto a las autoridades como a los servidores públicos.
- Que, es necesario reformar el Acuerdo Ministerial para garantizar que las instituciones públicas proporcionen los equipos tecnológicos adecuados y cubran los gastos asociados a la conectividad y el consumo eléctrico, proponiéndose la implementación de un sistema de viáticos tecnológicos que permita cubrir dichos costos sin generar cargas administrativas excesivas, asegurando condiciones equitativas para todos los servidores que laboran bajo la modalidad de teletrabajo.
- Que, se desarrolle un protocolo para brindar seguridad y salud en el teletrabajo que contemple evaluaciones ergonómicas periódicas, seguimiento psicosocial continuo y mecanismos ágiles de reversibilidad hacia la presencialidad cuando las condiciones lo requieran, involucrando la participación activa de los servidores involucrados y con el acompañamiento de especialistas en salud ocupacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, A.M. MDT-2016-190 (Ecuador 27 de septiembre de 2016).
- Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, A.M. MDT-2022-035 (Ecuador 2022 de mayo de 2022).
- Almeida, O. (2024). Norma sobre el teletrabajo en el Ecuador y sus vacíos jurídicos: un análisis comparativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 172 - 180.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14560
- Alvarez, J. (20 de Junio de 2022). *Guía rápida de seguridad laboral: qué es, para qué sirve, actividades y estándares*. <https://es.checklistfacil.com/blog/seguridad-laboral/>
- Antar, R. (2016). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA*. Ciencias Jurídicas.
- Arpi Pillalazo, P. E. (Noviembre de 2023). *El teletrabajo en Ecuador: Estrategia de empleo y productividad*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9905/1/SM363-Arpi-El%20teletrabajo.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Arriola, A., y Chávez, C. (2023). Evaluación ergonómica en el teletrabajo: Una revisión sistemática de herramientas utilizadas. *CienciaAmérica*.
- Arteaga, B. A. (julio de 2020). *ARGUMENTACIÓN JURÍDICA SOBRE EL TELETRABAJO*. UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES:
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12689/1/UTPIAB018-2020.pdf>
- Aznar, C. (19 de Marzo de 2025). *Los factores de riesgo laboral que influyen en la seguridad en el trabajo*. Dokify blog: <https://www.dokify.net/blog/los-factores-de-riesgo-laboral-que-influyen-en-la-seguridad-en-el-trabajo>
- Bermúdez, D., y Pangol, A. (5 de Octubre de 2021). El Teletrabajo en el Ecuador. *Visionario digital*, p. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1875>.
- Briones Cedeño, K. L. (2023). *El teletrabajo y la gestión del talento humano en las universidades del Ecuador*. Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí: <http://hdl.handle.net/10644/9144>
- Calba Vega, Y. G., Rosillo Abarca, L. V., Maldonado Manzano, R. L., y Escobar Gonzales, E. J. (2023). Teletrabajo y derecho humano, caracterización organizacional en Ecuador. *Bibliotecas*.

Anales De investigación, 19(3), 110 - 125.
<https://doi.org/https://revistasbnjm.sld.cu/index.php/BAI/article/view/748>

Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, 125-155.

Cámara de Comercio de Quito. (27 de Enero de 2023). *Teletrabajo en Ecuador: retos y desafíos normativos*. La Cámara de Comercio de Quito: <https://ccq.ec/teletrabajo-en-ecuador-retos-y-desafios-normativos/>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (21 de Julio de 2021). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.gob.mx/indesol/documentos/ley-federal-del-trabajo-marco-normativo>

Carbonell, M. (2008). *El principio de proporcionalidad y la protección de los derechos fundamentales*, México: Comisión Nacional de Derechos Humanos (Vol. 17). <https://doi.org/http://quijote.biblio.iteso.mx/catia/LibrosElectronicos/cat.aspx?cmn=browse&id=294885>

Cárcamo García, M., y de la Hoz Ibarra, P. (2021). La implementación del teletrabajo: retos apremiantes desde el contexto pandémico. *Revista Sapientia & Iustitia*, 2(4), 75-83.

Cardona, A., y González, M. (2023). Género y teletrabajo: nuevos retos para la equidad laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 29(2), 40-52.

Cardona, K., y González, Y. (13 de diciembre de 2023). *Factores de riesgos psicosociales que influyen en la calidad de vida del teletrabajador*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/83ec8f9d-3bf5-46da-a866-cc2b53e7af83/content>

Carrasco, R. (12 de Febrero de 2021). *TELETRABAJO: VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN LAS ORGANIZACIONES Y COLABORADORES*. <https://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212240001/html/>

Castañeda, D. (26 de Septiembre de 2024). *La importancia de la lealtad empresarial y cómo promoverla*. valemas: <https://www.valemas.com/blog/lealtad-empresarial/>

CASTIILLO GALLO, R. T. (2015). *GUIA DE METODOLOGICA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL*. UPSE. <https://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/47/24/172-1>

Chaverra, J., y Restrepo, H. (2015). El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial. *revistas.pascualbravo*.

Código del Trabajo, CT (Ecuador 2 de mayo de 2007).

Congreso de Colombia. (16 de Julio de 2008). *Departamento Administrativo de la Función Pública.*

Ley 1221:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=31431

Constitución de la República del Ecuador, Art. 66,33, 229 (Ecuador 13 de octubre de 2008).

Contraloría General del Estado. (Septiembre de 2021). *Informes generales de las auditorías efectuadas al control de las actividades laborales en teletrabajo emergente.* Carta Revista

de la Contraloría:

https://www.contraloria.gob.ec/multimedia/REVISTACARTA146/control2.html?utm_source=chatgpt.com

Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (Ecuador 5 de septiembre de 2001).

Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190 OIT (Ecuador 29 de junio de 2022).

Cortés Tello, F., Silva Jiménez, D., Muñoz Marín, D., y Lizondo Valencia, R. (2021). Análisis de la implementación del teletrabajo durante la pandemia del COVID-19. *Revista Pensamiento Académico*, 4(1), 93-96.

Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, T., Losma, F., y Nicoletti, G. (2021). *THE ROLE OF TELEWORK FOR PRODUCTIVITY DURING AND POSTCOVID-19: RESULTS FROM AN OECD SURVEY AMONG MANAGERS AND WORKERS.* OECD. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/7fe47de2-en>

De Benito García, A. (26 de diciembre de 2023). *La Integridad en el entorno laboral.* LinkedIn.com: <https://es.linkedin.com/pulse/la-integridad-en-el-entorno-laboral-alvaro-benito-garc%C3%ADa-xkgof>

Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2023). *Informe anual de labores 2022.* Quito: Defensoría del Pueblo: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.defensoria.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/Informe-Anual-de-Labores-2022.pdf?utm_source=chatgpt.com

Delgado, M. (2022). Teletrabajo y privacidad en México. *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de México*, 48(1), 81-96.

Delgado, S. (29 de Mayo de 2023). La modalidad de teletrabajo en Ecuador. *Actuaría asesoramiento estratégico.*

- Diario La hora. (13 de Septiembre de 2017). CNT, primera empresa pública en implementar teletrabajo. *La hora*. <https://www.lahora.com.ec/noticias/cnt-primera-empresa-publica-en-implementar-teletrabajo/>
- Díaz, F., y Carvalho, M. (2022). Regulación del teletrabajo en Chile: desafíos y proyecciones. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo*, 13(2), 45-67.
- Duarte, P. (2023). Corresponsabilidad en el teletrabajo: Avances y desafíos. *Cuadernos de Política Laboral*, 7(1), 56-72.
- El Comercio. (1 de Mayo de 2020). *Día de Trabajo: 361 361 personas en teletrabajo en dos meses en Ecuador*. El comercio: <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/coronavirus-teletrabajo-confinamiento-emergencia.html>
- El Telégrafo. (5 de Octubre de 2016). *Ministro de Trabajo presentó normativa para el Teletrabajo en el país*. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/ministro-de-trabajo-presento-normativa-para-el-teletrabajo-en-el-pais>
- El Universo. (3 de Mayo de 2023). *El teletrabajo dentro de un nuevo proyecto de ley*. <https://www.eluniverso.com/opinion/editoriales/el-teletrabajo-dentro-de-un-nuevo-proyecto-de-ley-nota/>
- Escuela Politécnica Nacional. (9 de abril de 2020). *Conoce las ventajas y desventajas del teletrabajo, un estudio realizado por la EPN nos permite conocer mejor el desempeño del trabajo a distancia*. Escuela Politécnica Nacional.: <https://webhistorico.epn.edu.ec/conoce-las-ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo-un-estudio-realizado-por-la-epn-nos-permite-conocer-mejor-el-desempeno-del-trabajo-a-distancia/>
- European Commission. (2024). *Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic – Executive summary*. European Union: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/265683>
- European Trade Union Confederation. (1 de Octubre de 2025). *ETUC response to the Commission's second-phase consultation of the social partners in the area of workers' right to disconnect and telework*. European Social Dialogue: <https://oira.osha.europa.eu/en>

- European Union Agency for Cybersecurity. (24 de Marzo de 2020). *ips for cybersecurity when working from home*. ENISA: https://www.enisa.europa.eu/tips-for-cybersecurity-when-working-from-home?utm_source=chatgpt.com#contentList
- Fernandez Collado, C., Baptista Lucio, M., y Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Ferrajoli, L. (2018). *La Lógica del derecho*. Trotta.
- Flores Salgado, L. (2017). *Introducción al estudio del derecho*. Grupo Editorial Patria.
- Flores, S. (2022). *Teletrabajo en la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD provincial de Santa Elena*. Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8154>
- Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama de la Comunicación*, 1-15.
- García, J. (13 de Marzo de 2019). *La importancia de la integridad laboral en tu empresa*. Background Check: <https://www.amitai.com/es/importancia-integridad-laboral/>
- García, R., y Cabrera, V. (3 de Diciembre de 2023). *La honestidad en el trabajo: una ventaja competitiva*. BALCÓN40: <https://balcon40.com/2023/12/03/la-honestidad-en-el-trabajo-una-ventaja-competitiva/>
- Gomez, A., y Salas, L. (2022). La formalización del teletrabajo: el caso mexicano. *Estudios Laborales*, 35(1), 19-37.
- Gómez, J. (19 de Mayo de 2023). *La importancia del bienestar emocional en el trabajo*. Inforges: <https://inforges.es/blog/importancia-del-bienestar-emocional-en-el-trabajo/>
- Gómez, J., López, A., y Rodríguez, M. (2021). *Desigualdades estructurales y teletrabajo en América Latina: Un enfoque desde la justicia social*. Universitaria Latinoamericana.
- Gomez, L. E., Fernando, R., y Arana, A. (2021). La investigación cualitativa: Aproximación epistemológica y metodológica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 638 - 652. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.94.24>
- Gonzales, L. (13 de Enero de 2025). *Integridad: ¿Qué es? ¿Cómo se manifiesta en el trabajo?* Runa: https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/integridad/?utm_source=chatgpt.com

- González, C., y Rojas, M. (2020). Brechas digitales y género en el trabajo remoto: un análisis desde la equidad. *Cuadernos de Desarrollo Humano*, 15(2), 89-103.
- Guaman Cacha, K. A., Hernandez Ramos, E. L., y Lloay Sanchez, S. (2021). El proyecto de investigación: la metodología de la investigación científica o jurídica. . *Conrado [online]*, 17(81), 163-169.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400163&lng=es&nrm=iso
- Guaman Cacha, K. A., HERNANDEZ RAMOS, E., y LLOAY SANCHEZ, S. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Universidad y Sociedad [online].*, 12(4), 265-269.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400265&lng=es&nrm=iso
- Gülpınar, M. A. (2024). A model proposal for qualitative data analysis, interpretation, and reporting: Contextuality, reflectivity, and narrativity. *Primary Health Care Research & Development*, 25, 25. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/81463423624000562>
- Hernández Sampieri, R., Mendoza, C., y Torre, P. (2022). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7°. ed)*. McGraw-Hill.
- Igartua, M. (2021). Vista de Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Revistascientificas.us.es*, 207-250.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (30 de Diciembre de 2020). *Nota Técnica de Prevención NTP 1150*. Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización - Año 2020: <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/33-serie-ntp-numeros-1136-a-1151-ano-2020/ntp-1150.-riesgos-ergonomicos-en-el-uso-de-las-nuevas-tecnologias-con-pantallas-de-visualizacion>
- International Labour Organization. (14 de Mayo de 2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20: <https://www.ilo.org/publications/teleworking-arrangements-during-covid-19-crisis-and-beyond>
- Iturralde, C., y Duque, L. (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. *Revista Chakiñan de*

Ciencias Sociales y Humanidades, 146-162.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/metricas/revistas/25907/citado/8162915>

Jefatura del Estado. (10 de 07 de 2021). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Legislación Consolidada: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

Jiménez, C., y Moreno, N. (Octubre de 2013). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO*. UNIVERSIDAD EAFIT : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/56ebb482-c374-415a-9b52-6ed068efd025/content>

Jiménez, F. (21 de Marzo de 2022). *El teletrabajo y su relación con el incremento de los riesgos psicosociales*. Consultora en Prevención de Riesgos Laborales en Barcelona.: <https://www.acciopreventiva.com/teletrabajo-riesgos-psicosociales/#:~:text=La%20fatiga%20mental%20e%20inform%C3%A1tica,la%20conciliaci%C3%B3n%20laboral%20y%20familiar>.

Jiménez-Figueroa, A. E., Ossa-Cornejo, C. J., y Gómez - Urrutia, V. E. (2025). Teletrabajo y conciliación trabajo-familia en el sector público: Impacto del género y la familia. *11(1)*, 1-15.
<https://doi.org/10.29393/RAN11-4TCAV30004>

La Organización de las Naciones Unidas. (2 de Febrero de 2022). *El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado*. La Organización de las Naciones Unidas: <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482>

Ley 10/2021 - Trabajo a Distancia, Ley 10/2021 (España 10 de julio de 2021).

Ley 1221 de 2008, Ley 1221 de 2008 (Colombia 16 de julio de 2008).

Ley 21.220, Ley 21.220 (Chile 26 de marzo de 2020).

Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP (Ecuador 26 de mayo de 2021).

López, M., y Rodríguez, C. (2020). Transformación digital y nuevas formas de trabajo: aprendizajes desde la pandemia. *Revista Iberoamericana de Estudios Laborales*, *18(2)*, 78-95.

Martínez-Pastor, E., Aparici, R., y García, P. (2022). Derecho a la desconexión digital: avances y tensiones. *Comunicación y Sociedad*, *19(4)*, 99-117.

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (3 de 05 de 2019). *MinTIC presentó balance de implementación del Teletrabajo*. MinTIC:

<https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/100482:MinTIC-presento-balance-de-implementacion-del-Teletrabajo>

Ministerio de Trabajo. (10 de marzo de 2022). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-035.pdf>

Ministerio del Trabajo Y Previsión Social. (24 de Marzo de 2020). *Ley 21220*. <https://bcn.cl/2f510>

Molina, M. (Abril de 2021). *Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/bitstream/123456789/2058/1/TELETRABAJO%20Y%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN%20LA%20SALUD%20DE%20LOS%20TRABAJADORES.pdf

Montalvo, L. (23 de enero de 2025). *La importancia del respeto en el ambiente laboral*. *Temporing*: <https://temporing.es/importancia-respeto-ambiente-laboral/>

Morales, D., y Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revistas Uisrael*.

Muñoz, V., y Lagos, C. (2021). El principio de reversibilidad en el teletrabajo chileno. *Revista de Derecho Laboral*, 29(3), 113-132.

OMS. (27 de abril de 2020). *Organización Mundial de la Salud*. COVID-19: cronología de la actuación de la OMS: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Guía práctica: <https://www.ilo.org>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). *Public Integrity Handbook*. OECD. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/ac8ed8e8-en>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (Noviembre de 2021). *The future of remote work: Opportunities and policy options for Trentino*. OECD Local Economic and Employment Development (LEED): <https://dx.doi.org/10.1787/35f78ced-en>

Ortiz, O. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf

- Otero et al, G. (Agosto de 2021). *TELETRABAJO Y PANDEMIA EN ECUADOR*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/Ecuador.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Paladines et al, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 172-186.
- Pangol, D. B. (10 de octubre de 2021). *El Teletrabajo en el Ecuador*. Visionario Digital: https://www.researchgate.net/publication/355079560_El_Teletrabajo_en_el_Ecuador
- Pérez, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro: Revista de Derecho*(35), 27-46. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10644/7855>
- Perez, E. F. (22 de septiembre de 2020). *Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador*. FORO Revista de Derecho: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2475/2288>
- Pintado, H., y López, D. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, vol. 5, núm. 2, 169.
- Poblete , M., y Lampert, M. (24 de Octubre de 2018). *Efectos positivos y negativos*. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf
- Prada, M. F., Rucci, G., y Saavedra, F. (2023). *The Transition to Telework in Latin America and the Caribbean: Key Findings using LinkedIn data*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0004738>
- Ramírez, J. C., Quinde, L. E., Alarcón, R. A., y Vega, C. R. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Científica*, 6(20), 130-151. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>
- Reforma Ley Federal del Trabajo, Reforma LFT (México 2021 de enero de 2021).
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, RGLOSEP (Ecuador 25 de abril de 2025).
- Reina, M., y Ortiz, S. (2021). El principio de reversibilidad en el teletrabajo chileno. *Revista de Derecho Laboral*, 29(2), 113 - 132.

- Reyes, R. (2025). *Seguridad y salud ocupacional y su influencia en el teletrabajo del personal administrativo en universidades públicas de Santa Elena*. Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/13258>
- Rivas, S., y Camacho, Y. (2024). Teletrabajo, género e interseccionalidad: Nuevas métricas para viejas desigualdades. *Estudios Sociales y Laborales*, 22(4), 77-93.
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 18(52), 39-49.
- Rubio, N. (30 de diciembre de 2021). *Ética laboral: qué es, funciones y ejemplos*. pymOrganization: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/etica-laboral>
- Ruiz et al, C. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología. *Revista Venezolana de Gerencia*, 417-441.
- Sánchez, G., y Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher CEIT*, 91-107.
- Sánchez, M. (2021). La innovación tecnológica y el teletrabajo: un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador). *Revista Latinoamericana De Antropología Del Trabajo*, 5(10).
- Santiago-Torner, C., Tarrats-Pons, E., y Corral-Marfil, J. A. (2024). Impacto del teletrabajo sobre el agotamiento emocional: el efecto moderador de la percepción de igualdad de género. *Los logros de la gobernabilidad en América Latina*, 535-370.
- Sevilla, P. (27 de Noviembre de 2024). *Factores de riesgo laboral relacionados con la seguridad laboral en el trabajo*. El Blog de 6conecta: <https://blog.6conecta.com/factores-de-riesgo-laboral-relacionados-con-la-seguridad-laboral-en-el-trabajo/>
- Sicurello, L. M. (2023). *Notas sobre la labor de la interpretación jurídica*. Notas sobre la labor de la interpretación jurídica. https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/23/notas-sobre-la-labor-de-la-interpretacion-juridica.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Silvia, M., y Pavón, F. (2 de Junio de 2022). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo->

laboral/#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el,y%2035%25%20durante%20la%20pandemia.

Stavroula, D., Cabrita, J., y Ferdinand, F. (27 de April de 2023). *The future of telework and hybrid work*. Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/future-telework-and-hybrid-work?utm_source=chatgpt.com

Suasnaves Morales, R., Jara-Díaz, O., Vilaret Serpa, A., y Suasnavas Bermúdez, P. (2024). Riesgo ergonómico en usuarios de pantallas de visualización de datos en condiciones laborales de teletrabajo de una empresa constructora. *GADE: Revista Científica*, 4(2), 228 - 241.

Terrones et al, A. (2023). La práctica de la ética y el derecho laboral de los trabajadores. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, La práctica de la ética y el derecho laboral de los trabajadores.

Tomasina, F., y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 147-161.

TRABAJO, M. D. (10 de 3 de 2022). file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/mdt-2022-035.pdf

Universidad Internacional de La Rioja. (21 de abril de 2022). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: tipos y cómo prevenirlos*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-psicosociales-trabajo/>

Valdez, J. E., Pérez de Armas, M., y Reigosa, A. (2025). Teletrabajo y productividad laboral: trabajadores administrativos en organismos públicos de Ecuador. *Reincisol*, 1449-1468.

Vargas, O., Hurley, J., Peruffo, E., Rodriguez, R., Adascalitei, D., Botey, L., . . . Vacas, C. (7 de Diciembre de 2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations?utm_source=chatgpt.com

Vargas, O., Rodriguez, R., Sanz, P., Voss, E., y Benning, C. (31 de Agosto de 2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

Vega, C., y Ruiz, D. (2022). Teletrabajo y productividad en madres con niños en edad escolar. *Revista Ecuatoriana de Políticas Públicas*, 6(2), 55-70.

- Velásquez, C. (Septiembre de 2017). *Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uees.edu.ec:8443/server/api/core/bitstreams/b29aee86-35b8-4dcd-a8c5-8e8ec6b82697/content
- Verdugo Cuaspu, S. T. (2021). *Anteproyecto de reforma al artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público para regular la modalidad del teletrabajo dentro de este ámbito*. (Bachelor's thesis).
- Vico, M. (3 de Agosto de 2023). *Trabajar con responsabilidad es posible, si existe una cultura de empresa sólida*. Educa.pro: <https://www.educa.pro/articulos/desarrollo-profesional/trabajar-con-responsabilidad/>
- Vilaret Serpa, A., y Suasnavas Bermúdez, P. (2024). Riesgo ergonómico en usuarios PVD's en Teletrabajo. *GADE: Revista Científica*, 4(2), 242 - 252.
- Weber, T., y Vargas, O. (8 de Septiembre de 2021). *Right to disconnect: Exploring company practices*. Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/right-disconnect-exploring-company-practices?utm_source=chatgpt.com
- Zagrebelsky, G. (2018). *El derecho dúctil*. TROTTA.

5 REFERENCIAS

Origen del SARS - (2002)

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/007192.htm>

SARS (severe acute respiratory syndrome) <https://www.analesdepediatria.org/es-sindrome-respiratorio-agudo-grave-sars--articulo-13074489>

OMS. (27 de abril de 2020). Organización Mundial de la Salud.

Guía Metodológica del proyecto de investigación social (CASTILO GALLO, 2015, p. 239)

<https://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/47/24/172-1>

Constitución Republica del Ecuador [CPE]. Art. 33, 66, 228. 13 de octubre de 2008 (Ecuador)

Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP. 2010. Ley Orgánica del Servicio Público. 6 de octubre de 2010. Registro Oficial Suplemento 294.

Código del Trabajo [CT]. Ley de 2005. Arts. 42, 43, 44, 45 y 47. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador).

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público [RGLOSEP]. Decreto Ejecutivo No. 710. Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. 1 de abril de 2011. Registro Oficial Suplemento 418

Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 [Ministerio del Trabajo]. Reglamento para la aplicación del teletrabajo en el sector público. 11 de abril de 2022. Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 [Ministerio del Trabajo]. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. 27 de septiembre de 2016. Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. 1981. Ratificado por Ecuador el 5 de septiembre de 2001. Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la violencia y el acoso. 2019. Ratificado por Ecuador el 29 de junio de 2022. Organización Internacional del Trabajo

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Ley 10/2021. Trabajo a distancia. 9 de julio de 2021. Boletín Oficial del Estado, núm. 164. España.

Ley 1221 de 2008. Ley 1221 de 2008. Promueve y regula el teletrabajo. 16 de julio de 2008. Diario Oficial No. 47.052. Colombia.

Ley 21.220. Ley 21.220. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. 26 de marzo de 2020. Diario Oficial de la República de Chile. Chile.

Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo. 11 de enero de 2021. Diario Oficial de la Federación. México.

ANEXOS

Anexo No. 1 Guía de entrevista

ENTREVISTA A DIRECTORES DEPARTAMENTALES DE TALENTO HUMANO EN INSTITUCIONES PUBLICAS

OBJETIVO: Recopilar información con la finalidad de identificar los vacíos, avances y desafíos en la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 sobre teletrabajo.

1. ¿Cómo ha implementado su institución el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 en relación con el teletrabajo?
2. ¿Qué mecanismos utilizan para dar seguimiento y verificar el cumplimiento de las jornadas y responsabilidades de los servidores públicos que trabajan en modalidad de teletrabajo?
3. ¿Qué medidas o acciones ha adoptado su institución para garantizar el respeto a los derechos laborales de los servidores que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo?
4. ¿Ha identificado su institución efectos o cambios en la salud física, emocional o en las condiciones económicas de los servidores públicos a raíz de la implementación del teletrabajo?
5. ¿Qué tipo de apoyo económico o tecnológico brinda su institución a los servidores que realizan teletrabajo?
6. ¿Existen en su institución políticas o prácticas para garantizar la desconexión digital y el respeto a la jornada laboral en el teletrabajo?
7. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que su institución ha enfrentado para aplicar el teletrabajo de forma justa y eficiente?
8. Desde la gestión del talento humano, ¿qué reformas o ajustes propondría al Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 para fortalecer la protección de la integridad laboral de los teletrabajadores del sector público?

Anexo No. 2 Guía de encuesta

ENCUESTA A SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA QUE EJERCEN BAJO LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO

OBJETIVO: Recoger datos acerca de la percepción de los servidores públicos de la UPSE que se encuentran bajo modalidad de teletrabajo, en relación con la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 y su impacto en la integridad laboral.

Servidores Públicos de la UPSE

INSTRUCCIONES: Marque la opción que mejor refleje su experiencia. La información será tratada con absoluta confidencialidad y utilizada únicamente con fines académicos.

1. ¿Qué tipo de teletrabajo desempeña?

- Totalmente remoto
- Híbrido (parte presencial y parte remoto)

2. ¿La institución le proporcionó los equipos tecnológicos necesarios (computadora, cámara, software, etc.) para realizar sus funciones?

- Sí, todos
- Sí, parcialmente
- No, utilizo mis propios recursos

3. ¿Cómo calificaría la calidad de su conexión a internet para cumplir con sus actividades laborales?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Deficiente

4. ¿Recibe algún tipo de compensación económica por el uso de sus recursos personales (internet, electricidad, equipos)?

- Sí
- No

5. En comparación con el trabajo presencial, ¿cómo percibe su carga laboral en modalidad de teletrabajo?

- Menor
- Igual
- Mayor

- 6. ¿Su institución respeta su horario laboral en teletrabajo (ejemplo: no llamadas o reuniones fuera del horario oficial)?**
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca
- 7. Durante el teletrabajo, ¿ha experimentado molestias físicas (dolor de espalda, vista cansada, etc.)?**
- Sí, con frecuencia
 - Sí, ocasionalmente
 - No
- 8. Durante el teletrabajo, ¿ha sentido efectos emocionales negativos (estrés, aislamiento, ansiedad)?**
- Sí, con frecuencia
 - Sí, ocasionalmente
 - No
- 9. ¿Ha recibido capacitación o acompañamiento institucional para mejorar su desempeño en teletrabajo?**
- Sí
 - No
- 10. ¿Qué considera que debería mejorar la UPSE para garantizar mejores condiciones en el teletrabajo?
(Respuesta abierta)**

Anexo No. 3 Entrevista

