



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Teletrabajo frente a los derechos de pago de horas extraordinarias,
suplementarias y nocturnas de los trabajadores.**

AUTOR:

Mena Sánchez, Nancy Elizabeth

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA**

TUTOR:

Dr. Ycaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

20 de febrero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **trabajo de titulación** fue realizado en su totalidad por **Mena Sánchez, Nancy Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada**.

TUTOR



f. _____

Dr. Ycaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez y Puig-Mir de Wright, PhD.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Mena Sánchez, Nancy Elizabeth**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Teletrabajo frente a los derechos de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas de los trabajadores** previo a la obtención del Título de **Abogada**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

f. _____
Mena Sánchez, Nancy Elizabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, Mena Sánchez, Nancy Elizabeth

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Teletrabajo frente a los derechos de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas de los trabajadores** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA:

f. _____

Mena Sánchez, Nancy Elizabeth

INFORME COMPILATIO



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
iMagister

NANCY MENA II

8% Textos sospechosos

2% Similitudes
0% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos

5% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: NANCY MENA II.docx ID del documento: 035bda1522387b163752f74ca008f0c725fcbf4 Tamaño del documento original: 33,6 KB Autores: []	Depositante: Andrés Patricio Ycaza Mantilla Fecha de depósito: 12/2/2025 Tipo de carga: Interface Fecha de fin de análisis: 12/2/2025	Número de palabras: 4813 Número de caracteres: 32.729
--	--	--

TUTOR



ANDRÉS PATRICIO
YCAZA MANTILLA

**DR. ANDRÉS YCAZA MANTILLA, MGS
TUTOR**

AUTORA:

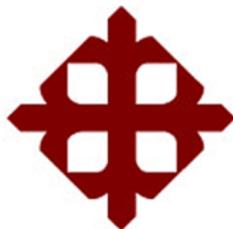
F_____
MENA SÁNCHEZ NANCY ELIZABETH

AGRADECIMIENTO

Con infinita gratitud a Dios por el regalo de la vida, a mi hermana Angelica quien con amor me apoyo en mi negocio para que yo pueda estudiar esta carrera, a mi Tutor, Dr. Andrés Ycaza Mantilla, quien con valiosa orientación pudo guiarme paso a paso en este trabajo, y a la universidad por las herramientas valiosas que me servirá para mi vida profesional.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por iluminar mi mente, a mis padres por su apoyo incondicional, a mis hermanos por creer en mí y a mi novio, Mauricio Guerrero Acosta, por brindarme paciencia y amor. Ustedes han sido mi fuente de inspiración y guía en este viaje académico.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. Leopoldo Xavier Zavala Egas

DECANO DE LA FACULTAD

f. _____

Mgs. Paredes Caverro, Angela María.

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Dra. Alexandra Ruano Sanchez

OPONENTE

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
PROBLEMA JURÍDICO:	4
CAPÍTULO I:	7
MARCO TEÓRICO	7
1.1. EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO: NORMATIVA Y CONTEXTO ACTUAL	7
1.2. LA CUSTODIA DE INFORMACIÓN Y EL DERECHO A LA PRIVACIDAD	8
1.3. DERECHO COMPARADO	10
1.3.1 COLOMBIA	10
1.3.2 CHILE	11
CAPÍTULO II:	12
ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA	12
2.1. TENSIONES NORMATIVAS ENTRE EL ACUERDO MINISTERIAL 2022-035, LA CONSTITUCIÓN, LA LOSEP Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO	12
2.2. IMPACTO DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	14
CONCLUSIONES	17
RECOMENDACIONES	19
BIBLIOGRAFÍA	21

RESUMEN

El presente estudio analiza las tensiones normativas generadas por la implementación del teletrabajo en el sector público ecuatoriano, regulado por el Acuerdo Ministerial 2022-035, en contraste con la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo. Se identifican conflictos en aspectos clave como la provisión de equipos tecnológicos, la custodia de información, la privacidad de los servidores públicos y la supervisión del desempeño en teletrabajo. El análisis revela que la falta de armonización entre estas normativas genera incertidumbre jurídica y potenciales vulneraciones a los derechos laborales de los servidores públicos. Se concluye que es necesario reformular el marco normativo para garantizar la equidad, eficiencia administrativa y protección de derechos en la implementación del teletrabajo en el sector público ecuatoriano.

Palabras clave: Derecho del trabajador, teletrabajo, derechos laborales, servicio público, vulneraciones.

ABSTRACT

The present study analyzes the regulatory tensions generated by the implementation of teleworking in the Ecuadorian public sector, regulated by Ministerial Agreement 2022-035, in contrast with the Constitution of the Republic of Ecuador, the Organic Law of Public Service (LOSEP) and the Labor Code. Conflicts are identified in key aspects such as the provision of technological equipment, the custody of information, the privacy of public servants and the supervision of teleworking performance. The analysis shows that the lack of harmonization between these regulations generates legal uncertainty and potential violations of the labor rights of public servants. It is concluded that it is necessary to reformulate the regulatory framework to guarantee equity, administrative efficiency and protection of rights in the implementation of teleworking in the Ecuadorian public sector.

Keywords: Worker's right, teleworking, labor rights, public service, violations.

INTRODUCCIÓN

El Acuerdo Ministerial 2022-035, cuya emisión es responsabilidad del ministerio del ramo (Ministerio de Trabajo), fija el marco normativo regulador por medio del cual debe llevarse a cabo la modalidad de teletrabajo para todos los servidores públicos del Ecuador. El desarrollo de esta normativa es, desde una primera óptica, una solución necesaria a los constantes cambios que se presentan en el ambiente laboral, sobre todo en la época post-pandemia que impone nuevas costumbres y formas de llevar las relaciones laborales, extendiéndose esto al sector público local. Sin embargo, la instauración de esta vía laboral también significa una posible incompatibilidad de esta con las normas constitucionales y sus respectivas garantías, así como con principios legales, los mismos que son los principales regidores de la política pública. Es en este punto en el cuál se encuentra el problema jurídico que fundamenta el desarrollo del presente trabajo de titulación, puesto que se presenta una dicotomía respecto de la vialidad constitucional de las disposiciones objeto de este análisis.

Uno de los puntos más importantes que se tocan en esta normativa es respecto del objetivo de dar prioridad al régimen de teletrabajo para todos los grupos de atención prioritaria (mujeres en estado de gestación, grupos de personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas) de acuerdo con lo que indica el artículo 4 de esta normativa. Si bien es cierto, esta disposición busca protección integral de derechos fundamentales, pero significa también una cuestión específica respecto de la posible garantía o no de condiciones justas e igualdad de oportunidades para todos los funcionarios públicos. De la misma forma, el artículo 7 de este reglamento, encaminado a condicionar la provisión de equipos necesarios al presupuesto de la institución

encargada de la relación laboral, el mismo que puede devenir en la prácticas inequitativas entre instituciones públicas cuyas capacidades económicas sean totalmente diferentes el artículo 7, que condiciona la provisión de equipos al presupuesto institucional, puede resultar en inequidades prácticas entre instituciones con capacidades económicas dispares, siendo contravenido el artículo 11 de la Carta Magna.

El artículo 8, que hace referencia a la custodia de información institucional en el desarrollo del teletrabajo, también genera cierta cuestión respecto de todo lo referente a protección de datos personales y la privacidad del empleado público. La prohibición de retener copias de información al término de la relación laboral puede entrar en conflicto con el artículo 66, numeral 19 de la Constitución, que garantiza el derecho a la privacidad y a la protección de los datos personales. La falta de mecanismos claros y uniformes para garantizar la seguridad de esta información podría exponer tanto a las instituciones como a los servidores públicos a riesgos legales y administrativos.

De la misma forma, la modalidad de teletrabajo impone la importancia de controlar constantemente el cumplimiento de las actividades laborales propias de las funciones que desempeña el individuo, tal como lo indica el artículo 10 del reglamento, este plantea significativos desafíos operacionales, los mismos que no son eficaces; puesto que, la finalidad es el aseguramiento de la eficiencia y la productividad del servidor público, sin embargo, las limitaciones presupuestarias y técnicas de muchas instituciones hacen de esta operación un poco complicada. Esto se traduce en duda directa respecto de la efectividad de la normativa y la capacidad de la misma para otorgar las garantías necesarias respecto de gestión laboral adecuada sin que esto signifique la vulneración de derechos de servidores públicos.

Es así que el presente trabajo de investigación tiene como finalidad la identificación de las contradicciones normativas existentes en el acuerdo ministerial 2022-cero 35, respecto de otros cuerpos legales vigentes actualmente en el Ecuador, además de evaluar su compatibilidad con el Marco constitucional vigente. Se busca proponer soluciones posibles y eficaces con la finalidad de garantizar que el de curso de la modalidad de teletrabajo cumpla con los objetivos de eficiencia y modernización laboral, así como también respete los derechos fundamentales del ciudadano y los principios de equidad, transparencia y, sobre todo, la seguridad jurídica como marco de garantía constitucional sobre el cual se asienta la normativa ecuatoriana.

Problema jurídico:

La instauración del acuerdo ministerial 2022-cero 35, cuya finalidad es la regulación de la modalidad de teletrabajo en todas las instituciones del sector público, genera contradicciones con disposiciones constitucionales, del código del trabajo y de la Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa (en adelante LOSCCA). Esto, debido a que el artículo siete del mencionado reglamento condiciona al presupuesto institucional la provisión de herramientas y equipos tecnológicos necesarios para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo, lo cual contraviene los principios de igualdad y no discriminación garantizados en el artículo 11 de la Constitución y en el artículo 2 de la LOSCCA, los mismos que son garantistas de equidad y acceso igualitario a recursos para todos los funcionarios públicos, indistintamente la institución en la cual se encuentren.

De la misma forma, el artículo ocho del acuerdo, que establece la custodia de información por parte del trabajador del sector público y prohíbe -de forma expresa- la retención de cualquier tipo de Copias al momento de finalizar la relación laboral, contradice el artículo 66 numeral 19 de la Constitución, el mismo que protege el derecho a la privacidad y a la gestión de datos personales de cada uno de los ciudadanos.

Así también, el artículo 10 del acuerdo objeto de análisis, delega a las unidades de administración de talento humano de cada institución la implementación de mecanismos tecnológicos con la finalidad de controlar el teletrabajo, haciendo un contraste importante con las exposiciones del Código de Trabajo, el mismo que regula la duración de la jornada laboral y el pago de horas extras con condiciones especificadas en el artículo 55 de este cuerpo legal. Es necesario mencionar también que, el imponer responsabilidades administrativas sin la existencia de adecuada infraestructura en el sector público puede convertirse en una vulneración del principio de eficiencia administrativa, consagrado junto a otros varios en el artículo 227 de la Carta Magna.

En conjunto, estas tensiones normativas revelan la necesidad de armonizar las disposiciones del Acuerdo Ministerial con los principios constitucionales y las normativas laborales para evitar vulneraciones a los derechos de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de las garantías del servicio público.

En este contexto, el presente estudio tiene como **objetivo general** analizar las posibles contradicciones entre el Acuerdo MDT-2022-035 y los principios constitucionales que rigen el derecho al trabajo en Ecuador, con el fin de determinar su impacto en los derechos laborales fundamentales.

El objetivo general previamente mencionado, se subdivide en los 3 **objetivos específicos** que se presentan a continuación:

1. Analizar, de forma objetiva, el contenido del Acuerdo MDT-2022-035, de tal forma que se pueda realizar una introspectiva de su aplicabilidad en el marco del cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, irrenunciabilidad y aplicación más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*)
2. Encontrar e identificar las contradicciones normativas existentes entre el Acuerdo MDT- 2022-035 y las disposiciones constitucionales que rigen el marco normativo ecuatoriano.
3. Proponer soluciones eficaces, tales como la implementación de lineamientos normativos y administrativos de teletrabajo que puedan garantizar el respeto a los derechos laborales y al marco constitucional vigente.

En última instancia, este análisis pretende contribuir al fortalecimiento del sistema jurídico laboral ecuatoriano, promoviendo la adopción de normativas que, incluso en situaciones de emergencia, respeten los derechos fundamentales y garanticen un equilibrio adecuado entre los intereses de empleadores y trabajadores.

CAPÍTULO I:

MARCO TEÓRICO

1.1. El teletrabajo en el sector público ecuatoriano: Normativa y contexto actual

El teletrabajo se muestra como la respuesta necesaria a las continuas necesidades modernistas y de adaptación existentes en el sector público ecuatoriano, de forma específica tras el importante cambio que supuso la pandemia por COVID-19 que cambió el paradigma laboral en todos los sentidos (Arpi, 2023). En el Ecuador, esta modalidad se encuentra regulada para el sector público por medio del Acuerdo Ministerial MDT-2022-cero 35, cuya finalidad principal es el otorgar las garantías necesarias para la continuidad de todos los servicios estatales y el establecimiento de un Marco legal claro encaminado a la regulación de las condiciones por las cuales los empleados públicos pueden llevar a cabo el desempeño de las funciones designadas en la institución donde laboran. Esta normativa marca las pautas directas y específicas respecto de derechos y obligaciones tanto de la institución pública donde elabora, como del servidor, asimismo sobre los mecanismos necesarios para la operatividad diaria de la institución haciendo uso beneficioso del teletrabajo (Alvarado, 2022).

En términos estrictamente normativos, este acuerdo ministerial establece puntos claves para la implementación del teletrabajo en las instituciones públicas, haciendo mención de aspectos específicos tales como la provisión de artículos tecnológicos para la realización de las tareas encomendadas por la entidad empleadora (artículo 7), el manejo de información institucional y la responsabilidades que esto conlleva (artículo 8) y los mecanismos impuestos para el control y supervisión desde el área de talento humano (artículo 10). No obstante, la aplicación de esta normativa plantea serias

cuestiones respecto de los principios que se encuentran establecidos en la Constitución, la LOSSCA y el Código de Trabajo, de forma específica en todo lo encaminado a la garantía de eficiencia administrativa, respeto de los derechos laborales y la garantía de equidad.

1.2. La custodia de información y el derecho a la privacidad

La custodia información, en el contexto del teletrabajo, conlleva también la obligatoriedad del trabajador público de proteger y resguardar la información de la institución donde trabaja a la que tiene acceso por la naturaleza de sus labores, asimismo la gestión de estos en el decurso de las actividades diarias. Esta conceptualización incluye también todo el aspecto administrativo de los documentos, los datos y cualquier forma que pueda servir de soporte digital o material necesario que tenga información importante para la institución. El deber de custodia abarca también las acciones específicas y determinadas para prevenir un posible acceso no autorizado a esta, alteraciones, divulgación de información, pérdida de documentos, de forma muy especial cuando esta es considerada información clasificada, confidencial o sensible.

Mientras tanto, el derecho a la privacidad hace referencia a la garantía que tiene la persona de poder controlar y proteger toda la información relacionada con su vida privada, personal y profesional. Este derecho incluye la estricta protección de los datos personales del ciudadano, esto es definido como cualquier información que pueda encaminarse a la identificación de una persona. La privacidad no sólo es el poder mantener cualquier información en reserva, sino que también es el derecho a decidir el uso, como, cuando y en qué contexto se usará la información o será compartida por terceras personas.

La protección de datos personales abarca también el implementar medidas eficaces de naturaleza legal, técnica y organizativas con la finalidad de otorgar la garantía necesaria de resguardo de la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información. En el contexto laboral, esto incluye también la responsabilidad que tiene el empleador de que el servidor público cuente con los mecanismos necesarios que puedan cumplir con la garantía de resguardo de los datos personales. Las políticas de privacidad deben tener disposiciones *sine qua non* respecto de la protección y tratamiento de datos, así como mecanismo seguros eliminación de información y todos los aspectos relevantes al manejo de los mismos.

El marco normativo vigente de custodia de datos incluye principios específicos tales como la seguridad de la información, la proporcionalidad en el acceso y en el uso de los datos, así como la transparencia necesaria en el manejo de la información de la institución. Estos principios tienen como finalidad dar un equilibrio a los servidores públicos respecto de la obligación que estos tienen para proteger la información que ha sido designada para su manejo, con el derecho de privacidad que tienen en calidad de ciudadanos.

En el ámbito meramente laboral del sector público, la custodia de información incluye también la implementación de reglamentos y políticas institucionales encaminadas a la regulación del uso de herramientas tecnológicas, los procesos internos para el acceso a la información y las acciones que deben realizarse en caso de pérdida, divulgación indebida, acceso no autorizado o cualquier incidente de esta naturaleza. Estos reglamentos deben otorgar las garantías necesarias Encaminadas hacia un

manejo seguro y, sobre todo, ético de los datos, conforme a los estándares legales vigentes, de tal forma que la información generada o usada en las labores cotidianas.

Es así que se precluye que el tratamiento de la información en el contexto laboral del sector público, tiene que cumplir con requisitos básicos tales como la transparencia, la integridad, la confidencialidad, la disponibilidad, entre otros que puedan asegurar el manejo exclusivo de los datos sola y únicamente para los fines que han sido mencionados. Este enfoque asegura que tanto los derechos individuales como las necesidades institucionales sean protegidos bajo un marco de seguridad jurídica y técnica.

1.3. Derecho Comparado

1.3.1 Colombia

En el caso del país del norte, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) es el encargado de la constante revisión y la modernización en todo lo referente a la implementación del teletrabajo, esto en base a la normativa vigente (Ley 1221 de 2008), así como el reglamento de esta (Decreto 884 del 20212).

En Colombia, la definición del teletrabajador no dista mucho de la ecuatoriana, no obstante, la clasificación que se le da, desde luego es interesante: autónomos, móviles y suplementarios, estableciendo derechos como la igualdad salarial con los trabajadores presenciales, la protección de la seguridad social y la reversibilidad voluntaria del teletrabajo (Legorburu, 2020) .

1.3.2 Chile

En Chile, el teletrabajo en el sector público comenzó en 2017 como un plan piloto, con el objetivo de evaluar su viabilidad en la administración pública. En 2024, el gobierno amplió su aplicación por un año para los funcionarios públicos, consolidando esta modalidad como una alternativa laboral regulada.

Con la entrada en vigor de la Ley 21.645 el 29 de enero de 2024, se establecieron criterios específicos para el teletrabajo, priorizando a los trabajadores que tengan a su cuidado menores de 14 años, personas con discapacidad o en situación de dependencia severa. Esta regulación busca garantizar el acceso equitativo al teletrabajo para quienes necesiten conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

En el sector público, el teletrabajo puede abarcar toda o parte de la jornada laboral, permitiendo a los funcionarios desempeñar sus funciones desde su domicilio, tanto dentro como fuera del territorio nacional. Esta flexibilidad responde a la necesidad de modernizar la administración pública y mejorar la eficiencia de la gestión estatal.

CAPÍTULO II:

ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA

2.1. Tensiones normativas entre el Acuerdo Ministerial 2022-035, la Constitución, la LOSEP y el Código del Trabajo

La incoherencia normativa previamente mencionada deriva, de forma directa, en incertidumbre respecto de la aplicación de los principios fundamentales que rigen el derecho laboral, así como también el derecho público, estos son la igualdad y la eficiencia administrativa.

Uno de los principales puntos de encuentro radica en el artículo siete del mencionado acuerdo, respecto de los equipos tecnológicos que deben ser provisionados por medio del presupuesto de cada institución. Esto genera una situación de desigualdad entre servidores públicos que trabajan en exactamente las mismas condiciones, para las mismas instituciones, pero cuentan con recursos totalmente diferentes, afectando de forma directa su desarrollo en la institución, así como el bienestar laboral necesario para el desarrollo de ambientes laborales saludables. Esta disposición se contrapone a lo dispuesto en el artículo 11 de la Carta Magna, el mismo que hace mención de la igualdad de trato y oportunidades, así como el artículo 2 de la LOSEP, el mismo que promueve el acceso equitativo a recursos dentro del servicio público (Alvarado, 2022).

Otro punto de encuentro radica en la custodia información y la privacidad de los trabajadores del sector público. El artículo ocho del mencionado reglamento que se encuentra en análisis, establece que los servidores tienen que dar las garantías necesarias para la protección de la información que ha sido asignada en el desarrollo de

sus labores, entre estas cosas se prohíbe la retención de copias una vez que termine la relación laboral; no obstante, esta disposición se contrapone con el artículo 66 numeral 19 de la Constitución, el mismo que protegen el derecho a la privacidad y la gestión de datos personales, es decir que el servidor público no puede guardar para sí mismo copias de sus propias actuaciones en el cumplimiento de las funciones asignadas por la institución, lo cual lo deja en un claro estado de indefensión para posibles controversias y auditorías de la Contraloría General del Estado, sin poder presentar prueba de descargo alguna. Asimismo, el artículo 23 de la LOSEP indica que los servidores públicos gozan del derecho de poder desempeñar sus funciones en condiciones favorables que respeten su integridad y dignidad, lo cual incluye la protección de sus datos personales en entornos de trabajo, sea remoto o de forma física en la misma institución.

En términos de supervisión y control, el artículo 10 del acuerdo ministerial indica que las unidades de talento humano de cada institución son las obligadas de la implementación de los mecanismos tecnológicos necesarios que puedan registrar la existencia y verificar el cumplimiento de funciones. No obstante, esta medida no considera las limitaciones estructurales y de infraestructura que viven ciertas instituciones del Estado, lo cual puede venir en una vulneración al artículo 227 de la Constitución, puesto que este establece la eficiencia administrativa con un principio rector del sector público, viéndose afectada de forma clara debido a la imposibilidad de cumplir con las labores por la falta de infraestructura previamente mencionada.

De la misma forma, no existe un mecanismo claro en el cual se regula el teletrabajo, el derecho a la desconexión y las jornadas laborales, generando una contradicción con el artículo 55 del Código de Trabajo, que regula los pagos respecto de

hora suplementarias y extraordinarias, sin que se considere en el reglamento cómo se maneja esta situación en el contexto del teletrabajo y la posibilidad de horas extras y la remuneración justa por estas horas laboradas.

2.2. Impacto de la regulación del teletrabajo en los derechos de los servidores públicos

Cómo se ha mencionado previamente, la instauración del teletrabajo en el sector público genera diversas afectaciones a los derechos del servidor, de forma específica en todo el referente a la estabilidad laboral, la protección de sus datos personales y la equidad al momento de acceder a sus herramientas de trabajo. Esta situación es problemática existen debido a la no existencia de artículos específicos que detallen las situaciones previamente mencionadas, así como la nueva armonización de las disposiciones del acuerdo ministerial con los principios constitucionales y el marco legal vigente.

Una de las principales problemáticas radica en la desigualdad en el acceso a las condiciones laborales justas predefinidas en el marco legal vigente. El artículo siete del acuerdo ministerial impone una limitación en lo que respecta al presupuesto para la provisión de equipos tecnológicos para el servidor que se encuentra en la modalidad de teletrabajo, lo cual genera que el servidor, en muchos casos, tenga que asumir los costos de sus herramientas de trabajo, configurándose una clara vulneración de los principios de equidad y gratuidad en el desempeño de las funciones públicas tal como lo establece la LOSEP. Mientras tanto, el artículo 3 de la LOSEP indica, exige, que los servidores públicos deben tener acceso a los recursos para el cumplimiento de sus funciones, de

ninguna forma este debe depender de su capacidad financiera para poder cubrir estos gastos.

De la misma forma, el control del cumplimiento de las labores en el marco del teletrabajo también es parte de las contradicciones mencionadas en el desarrollo de este trabajo. La no existencia de una directriz clara respecto de la supervisión del desempeño laboral en el entorno remoto de trabajo que se genera con el teletrabajo puede abrir dos aristas: por un lado, una excesiva vigilancia por parte del departamento de talento humano que vulnere -de forma excesiva- el derecho a la privacidad que goza el trabajador y, por otro lado, la posibilidad de una falta de control total, generando problemas en la productividad de la institución. Además, la ausencia de regulación sobre horarios laborales y desconexión digital puede generar una sobrecarga de trabajo, afectando el bienestar de los servidores y generando conflictos con el artículo 55 del Código del Trabajo, que establece límites a la jornada laboral y recargos por trabajo suplementario (Valverde & Castillo, 2022).

Por otro lado, la protección de la información manejada en teletrabajo representa un desafío importante. El artículo 8 del Acuerdo Ministerial responsabiliza al servidor público por la custodia de la información institucional sin especificar mecanismos para garantizar su resguardo en entornos remotos. Esta disposición genera riesgos tanto para los servidores, quienes pueden enfrentar responsabilidades por fallos en la seguridad de la información, como para las instituciones, que podrían ver comprometida la confidencialidad de datos sensibles. En este punto, es necesario mencionar que el artículo 23 de la LOSEP regula y establece que las entidades públicas garanticen condiciones laborales adecuadas para el cumplimiento de los deberes encomendados a

sus trabajadores, esto incluye también la eficaz provisión de sistemas de seguridad, tanto de datos como informática, y capacitación constante en manejo de datos, esto debido a que es información sensible la que el trabajador maneja.

Es así que se precluye que la regulación actual del teletrabajo es insuficiente e incluso contraviene normativa expresa, al no existir armonización entre el acuerdo ministerial, la Constitución, la ley orgánica del servicio público y el código de trabajo, creándose una incertidumbre jurídica, además de las vulneraciones mencionadas a los derechos del trabajador, el servidor público sigue siendo un trabajador, sólo y únicamente cambia su empleador puesto que no es un empleador del sector privado, sino que es el Estado mismo.

CONCLUSIONES

1. Inexistencia de armonización normativa en la regulación del teletrabajo

La instauración del régimen de teletrabajo en el sector público presenta cuestiones importantes, específicamente en lo referente a inconsistencias frente a normas constitucionales, así como cuerpos legales tales como el Ministerio de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), así como el Código de Trabajo (norma rectora de las relaciones laborales en Ecuador). Esto genera una incertidumbre jurídica, de forma específica en lo encaminado a la protección de datos personales del trabajador del sector público, el estricto cumplimiento de la jornada laboral de 8 horas y la provisión del equipamiento necesario para la realización de las labores cotidianas que son encomendadas al servidor.

2. Desigualdad respecto del acceso a recursos tecnológicos y condiciones laborales

El artículo 7 del Reglamento analizado condiciona la entrega de los materiales y herramientas necesarias de trabajo remoto (teletrabajo) al presupuesto institucional, lo cuál genera una situación de desigualdad entre servidores públicos, contraviniendo la equidad consagrada e invocada en la Constitución artículo 11, así como en el artículo 3 de la LOSEP, los mismos que van encaminados a la provisión de condiciones laborales justas, dignas y equitativas para el servidor público, quien goza del derecho de acceder a su lugar de trabajo en condiciones aceptables para su bienestar.

3. Riesgos en la protección de la información y privacidad de los servidores públicos

El artículo 8 del Acuerdo Ministerial, que indica respecto de la custodia de información que ha sido designada para el manejo por parte del funcionario público, no hace mención alguna ni emite alguna directriz específica respecto de la seguridad de estos datos ni el otorgamiento de los mecanismos necesario de protección por parte la institución. Esto significa que el servidor se encuentra en una exposición innecesaria respecto de posibles responsabilidades administrativas e, incluso, penales., puesto que no cuentan con garantía alguna respecto del manejo d estas en su poder en el desarrollo de la modalidad de teletrabajo. Esto se convierte en una clara vulneración del artículo 66 numeral 19 de la Constitución.

RECOMENDACIONES

1. Revisión y armonización del Acuerdo Ministerial 2022-035 con la normativa vigente

Se sugiere al ministerio del ramo, una revisión exhaustiva con los pertinentes cambios y ajustes del reglamento expedido en el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, con la finalidad de garantizar la compatibilidad con la normativa constitucional, así como con otros cuerpos legales. La reforma sugerida debe encaminarse a la eliminación de contradicciones normativas, el establecimiento de criterios claros respecto de la provisión de mecanismos e insumos para la prosecución de las actividades designadas, así como garantizar la equidad en la aplicación de la normativa, cumpliendo con los preceptos constitucionales.

2. Garantizar el acceso equitativo a herramientas de trabajo en el sector público

Se recomienda el establecimiento de mecanismos eficaces por medio de los cuales pueda financiarse centralizadamente el recurso necesario para la prosecución del teletrabajo, vía reforma de la Ley Orgánica del Servicio Público; de tal forma que se permita y se de la posibilidad, como tal, a todas las entidades estatales de contar con los mismos recursos materiales para la implementación de teletrabajo en sus unidades laborales, cumpliendo así con lo preceptuado constitucionalmente.

3. Implementación de protocolos de seguridad de la información y privacidad

Es fundamental que se establezcan normativas complementarias que regulen la protección de la información y los datos personales en el contexto del teletrabajo. Se

deben desarrollar protocolos institucionales sobre almacenamiento, transmisión y manejo de datos, asegurando que los servidores públicos tengan acceso a capacitaciones y herramientas adecuadas para cumplir con sus responsabilidades sin que ello implique una vulneración de sus derechos fundamentales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Barros, T. R. (2022). *Impacto del teletrabajo en los derechos y condiciones laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca durante la pandemia por la COVID-19* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/9080>
- Arpi, P. (2023). *El teletrabajo en Ecuador: Estrategia de empleo y productividad* (1ª ed.). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9905/1/SM363-Arpi-EI%20teletrabajo.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*, Art. 19: Contrato especial emergente. Registro Oficial, Suplemento 229, 22 de junio de 2020.
- Bonilla Sarmiento, M. S. (2021). *Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la declaratoria de emergencia*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16473>
- Galarza Tapia, B. V. (2020). *El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga, 2020* (Trabajo de titulación). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17579>
- Legorburu, P. M. (2020). *Fortalecimiento en la regulación del teletrabajo en el sector público de la República de Colombia*. Centro Latinoamericano de Administración

para el Desarrollo (CLAD). <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/Informe-de-Consultoría-Colombia-2020.pdf>

Muy Pérez, E. F. (2021). *Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. Foro: Revista de Derecho*, 35, 27-44. Recuperado de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-24842021000100027

Pintado Lazo, H. F., & López Moya, D. F. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 167-177.

Valverde Torres, Y. L., & Castillo Ipaz, K. L. (2022). *El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo y su regulación en Ecuador* (Trabajo de titulación). Universidad Regional Autónoma de los Andes. Recuperado de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14574>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Mena Sánchez, Nancy Elizabeth**, con C.C: 0103744363, autora del trabajo de titulación: **Teletrabajo frente a los derechos de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas de los trabajadores** previo a la obtención del título de **Abogada**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 20 de febrero del 2025

f. _____

Nombre: **Mena Sánchez, Nancy Elizabeth**

C.C: **0103744363**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Teletrabajo frente a los derechos de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas de los trabajadores.		
AUTOR(ES)	Mena Sánchez, Nancy Elizabeth		
TUTOR	Dr. Ycaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de febrero del 2025	No. DE PÁGINAS:	21
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Público, Derecho A La Desconexión		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Teletrabajo, Sector público, Derechos laborales, Regulación normativa, Seguridad jurídica.		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>El presente estudio analiza las tensiones normativas generadas por la implementación del teletrabajo en el sector público ecuatoriano, regulado por el Acuerdo Ministerial 2022-035, en contraste con la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo. Se identifican conflictos en aspectos clave como la provisión de equipos tecnológicos, la custodia de información, la privacidad de los servidores públicos y la supervisión del desempeño en teletrabajo. El análisis revela que la falta de armonización entre estas normativas genera incertidumbre jurídica y potenciales vulneraciones a los derechos laborales de los servidores públicos. Se concluye que es necesario reformular el marco normativo para garantizar la equidad, eficiencia administrativa y protección de derechos en la implementación del teletrabajo en el sector público ecuatoriano.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:	E-mail: nancy.mena@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Paredes Cavero, Angela María		
	Teléfono: +593-994602774		
	E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			