



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Estudio del marco legal del teletrabajo en Ecuador desde el
COVID 2019 hasta la actualidad.**

AUTOR:

Espinel Bravo, Liz Ivanna

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO.**

TUTOR:

Abg. Hurtado Angulo, Jaime Lenin

Guayaquil – Ecuador

20 de febrero de 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 **Espinel Bravo, Liz Ivanna**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada**.

TUTOR:



firmado electrónicamente por:
**JAIME LENIN
HURTADO ANGULO**

f. _____

Abg. Hurtado Angulo, Jaime Lenin

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los veinte 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, **Espinel Bravo, Liz Ivanna**

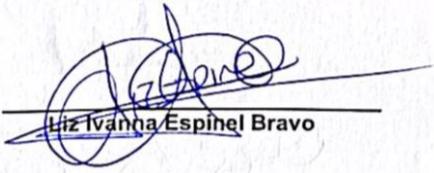
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **Estudio del marco legal del teletrabajo en Ecuador desde el COVID 2019 hasta la actualidad**, 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 veinte días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

f. 
Liz Ivanna Espinel Bravo

Espinel Bravo, Liz Ivanna



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

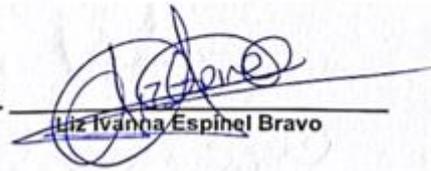
AUTORIZACIÓN

Yo, Espinel Bravo, Liz Ivanna

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio del marco legal del teletrabajo en Ecuador desde el COVID 2019 hasta la actualidad**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

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

LA AUTORA

f. 
Liz Ivanna Espinel Bravo

Espinel Bravo, Liz Ivanna



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

ESTUDIO DEL MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO EN ECUADOR DESDE EL COVID 2019 HASTA LA ACTUALIDAD



Nombre del documento: TESIS LIZ 6.pdf

ID del documento: 1d3a22d39aab676fd4e1b1d5fa43e3cf2d45c9c0

Tamaño del documento original: 184,07 kB

Autor: liz ivanna espinel bravo

Depositante: liz ivanna espinel bravo

Fecha de depósito: 13/2/2025

Tipo de carga: url_submission

fecha de fin de análisis: 13/2/2025

Número de palabras: 2407

Número de caracteres: 16.761

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuente principal detectada

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	enlace.ueb.edu.ec El derecho de los trabajadores a la desconexión digital https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/download/336/343?inline=1 2 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (57 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
----	---------------	-------------	-------------	-------------------

TUTOR:



firmado electrónicamente por:
JAIME LENIN
HURTADO ANGULO

f. _____

Abg. Jaime Lenin Hurtado Angulo

LA AUTORA

f.
Liz Ivanna Espinel Bravo

AGRADECIMIENTO

Un día cuando le conté a alguien sobre lo difícil que es estudiar cuando estas lidiando con batallas internas y externas; esta persona me dijo que se trataba de aguante y esfuerzo y no de rapidez ni competencia, y a todas las personas que me han acompañado en este camino que por diversos motivos se ha me hecho más largo de lo normal, tengo que decir gracias.

Agradezco a todas las personas que me han acompañado hasta el final, a todos los que están desde que empecé a estudiar esta carrera, y a todas las personas que de una u otra forma me brindaron su ayuda, por supuesto en especial a Dios que es quien nunca me suelta y quien me ha acompañado firmemente en este y en todos los procesos de mi vida, a mi familia que es mi soporte indispensable y mi mayor motor para seguir, a mis compañeros que de alguna u otra forma me ayudaron y me dieron la mano cuando lo necesite.

A mi tutor de tesis el Doctor Lenin Hurtado Angulo, un agradecimiento muy especial por saberme guiar de la mejor manera y su orientación necesaria y eficiente, gracias docente por la paciencia para revisar y ayudarme en cada detalle.

DEDICATORIA

Quisiera dedicar este trabajo en primer lugar a mis padres Alberto Espinel y Narcisa Bravo, ellos son quienes me han impulsado a estar aquí y son la razón por la cual hoy soy lo que soy, a mi abuela Norma y mi hermano Stefano que son la luz de mi vida y son el pilar que está presente en todo, a mi esposo Luis Carlos que me ha ayudado de todas las formas posibles a culminar esta etapa y me ha impulsado a seguir adelante.

Dedico este trabajo a la abogada Andrea Farias que ha sido una mentora, pero sobre todo una amiga en todo este tiempo de carrera y se convirtió en un soporte especial y ahora hace parte de mi vida, a Sócrates Farias que ha sido un gran apoyo en esta etapa y a mi prima María José Cedeño, que me ha aportado con mucho conocimiento.

Dedico también este trabajo mis Padrinos Belén y Gabriel por darme la mano en todo, desde que empecé, a mis tías, y a mis demás primos y primas, y a mis amigos más cercanos que de una u otra forma me han ayudado a llegar hasta acá y me han impartido todo tipo de consejos y conocimiento para que pueda seguir adelante.

Pero en especial dedico este trabajo a mi papi Alberto, la persona que más creía en mí.



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

DR. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS
DECANO DE CARRERA

f. _____

AB. ÁNGELA PAREDES CAVERO, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

AB. MARIA PAULA RAMIREZ VERA. MGS.
OPONENTE

Índice

Introducción	2
Capítulo I	4
1.1. El Teletrabajo en Ecuador.....	4
1.2. Criterios doctrinales sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo.....	5
Capitulo II	8
2.1. Las Ventajas Legales del Teletrabajo para el Empleado y el Empleador en Ecuador.....	8
2.2. Desventajas del teletrabajo.....	9
Conclusiones	10
Recomendaciones	11
Bibliografía.....	12

RESUMEN

Este documento explora el teletrabajo en Ecuador, analizando su naturaleza jurídica y sus implicaciones legales tanto para empleados como para empleadores. Se inicia con una introducción al teletrabajo en el contexto ecuatoriano, seguida de un análisis de los criterios doctrinales que definen su naturaleza jurídica.

El segundo capítulo se centra en las ventajas y desventajas legales del teletrabajo en Ecuador. Entre las ventajas, se destacan los beneficios tanto para empleados como para empleadores, mientras que las desventajas exploran los posibles desafíos y limitaciones de esta modalidad laboral.

El documento concluye con una sección de conclusiones, que resume los hallazgos principales y ofrece recomendaciones prácticas para la implementación efectiva del teletrabajo en Ecuador.

Finalmente, se incluye una bibliografía que respalda la investigación y proporciona fuentes adicionales para profundizar en el tema. Este índice ofrece una visión general de un análisis exhaustivo sobre el teletrabajo en Ecuador, abarcando desde sus fundamentos legales hasta sus implicaciones prácticas.

Palabras clave: Teletrabajo Ecuador Naturaleza jurídica Ventajas legales

ABSTRACT

This document explores teleworking in Ecuador, analyzing its legal nature and implications for both employees and employers. It begins with an introduction to teleworking in the Ecuadorian context, followed by an analysis of the doctrinal criteria that define its legal nature.

The second chapter focuses on the legal advantages and disadvantages of teleworking in Ecuador. Among the advantages, the benefits for both employees and employers are highlighted, while the disadvantages explore the potential challenges and limitations of this work modality.

The document concludes with a conclusions section, which summarizes the main findings and offers practical recommendations for the effective implementation of teleworking in Ecuador. Finally, a bibliography is included that supports the research and provides additional sources for further exploration. This index provides an overview of a comprehensive analysis of teleworking in Ecuador, covering everything from its legal foundations to its practical implications.

Keywords: Teleworking Ecuador Legal nature Legal advantages

Introducción

El teletrabajo es una actividad laboral que se desarrolla de manera remota. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que el teletrabajo es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”.

Desde el año 2016, el teletrabajo en Ecuador se constituyó como una figura legal para trabajar, sin embargo, no fue hasta el año 2020, con la declaratoria de emergencia sanitaria, que este tuvo su auge. Es así que, el objetivo del presente trabajo de investigación consiste en analizar la manera en que el Covid-19 ha influido en la creación y modificación de las leyes que regulan el teletrabajo. Determinando si la legislación existente está acorde con la modalidad de trabajo y especificando las ventajas y desventajas de esta. El Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-035 regula el teletrabajo en el sector público. El Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 establece que el trabajador debe notificar al empleador de inmediato cualquier circunstancia que impida la ejecución de las labores en teletrabajo.

Los cambios que conlleva esta modalidad de trabajo se pueden ver desde muchas aristas, considerando que: acorta beneficios y derechos del trabajador, deja al empleador sin esquemas para liderar, para otros es una solución viable que ahorra tiempo y espacio tanto para el empleado como para el empleador. Justificando así, el estudio de la legislación concerniente a esta modalidad.

En Ecuador, el teletrabajo ha aumentado significativamente a raíz de la pandemia del 2020, al alcanzar más de 80.000 contratos y al fluctuar en los años siguientes, donde llegó a 166.448 contratos en julio del 2023. De este modo, Barrionuevo (2021) estima que la incorporación e implementación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano aportó, parcialmente, a la recuperación de empleos que se hubieran perdido con la pandemia.

En este contexto, la presente investigación se justifica por la necesidad de analizar el desarrollo y la efectividad del marco legal del teletrabajo en Ecuador desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad. Este análisis permitirá identificar las fortalezas y debilidades de la normativa vigente, así como proponer recomendaciones para su mejora, contribuyendo al fortalecimiento del teletrabajo como una modalidad laboral sostenible y beneficiosa para todas las partes involucradas.

Capítulo I

1.1. El Teletrabajo en Ecuador

El teletrabajo, entendido como una modalidad laboral que permite a los empleados desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones tradicionales de la empresa, ha existido desde hace décadas en diversas partes del mundo. Sin embargo, en Ecuador, su implementación y regulación han adquirido relevancia a partir de la pandemia de COVID-19. Antes de esta crisis sanitaria, el teletrabajo era una práctica poco común y escasamente normada en el país.

La llegada del COVID-19 en marzo de 2020 obligó a las autoridades a tomar medidas urgentes para garantizar la continuidad de las actividades laborales y la protección de la salud pública. En este contexto, se emitió el Decreto Ejecutivo No. 1017, que declaró el estado de emergencia sanitaria en Ecuador, promoviendo el teletrabajo como una solución inmediata para evitar la propagación del virus. Este escenario marcó un punto de inflexión en el ámbito laboral, ya que empresas, trabajadores y el Estado debieron adaptarse rápidamente a esta modalidad.

El marco legal del teletrabajo en Ecuador comenzó a consolidarse con la reforma al Código de Trabajo, incluida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, promulgada en junio de 2020. Esta normativa estableció las bases para regular aspectos clave del teletrabajo, como los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, el uso de herramientas tecnológicas, la jornada laboral y la seguridad en el trabajo.

A pesar de estos avances, la implementación del teletrabajo ha planteado múltiples desafíos, como la falta de infraestructura tecnológica adecuada, la necesidad de capacitación en competencias digitales, y las dificultades para

equilibrar la vida laboral y personal. Además, han surgido debates sobre la suficiencia y eficacia del marco legal existente para abordar las complejidades de esta modalidad laboral.

Desde la pandemia hasta la actualidad, el teletrabajo ha evolucionado, pasando de ser una medida de emergencia a convertirse en una opción viable y permanente para muchas empresas. Este cambio ha generado la necesidad de evaluar y actualizar el marco legal para garantizar que sea inclusivo, equitativo y adaptado a las nuevas realidades del mercado laboral.

1.2. Criterios doctrinales sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo

El teletrabajo, como modalidad laboral, ha sido objeto de estudio desde diversas perspectivas doctrinales, abarcando aspectos jurídicos, sociales, tecnológicos y económicos. En el ámbito jurídico, esta forma de empleo se sustenta en principios fundamentales del derecho laboral, como la protección del trabajador, la igualdad de condiciones laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable.

El teletrabajo ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) como una forma de trabajo que se realiza total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC). Desde una perspectiva doctrinal, se le considera una modalidad atípica de prestación de servicios, caracterizada por la descentralización del lugar de trabajo y el uso intensivo de herramientas tecnológicas.

Palacios (2017) destaca en su trabajo de investigación que el teletrabajo redefine las relaciones laborales tradicionales, trasladando parte de las

responsabilidades y recursos a los trabajadores. Esto genera nuevos retos en la regulación de aspectos como la jornada laboral, la supervisión del desempeño y la protección de datos personales.

Según Sánchez (2022) la doctrina laboral establece que, pese a las diferencias con el trabajo presencial, el teletrabajo debe regirse por los mismos principios que protegen a los trabajadores, entre los cuales destacan:

- 1. Principio de igualdad y no discriminación:** El teletrabajador debe gozar de los mismos derechos y beneficios que los empleados que laboran en modalidad presencial, evitando cualquier tipo de discriminación por la elección de esta forma de trabajo.
- 2. Principio de voluntariedad:** La adopción del teletrabajo debe ser resultado de un acuerdo mutuo entre el empleador y el trabajador, salvo en situaciones excepcionales como las derivadas de la pandemia.
- 3. Derecho a la desconexión digital:** Este principio busca garantizar que los trabajadores puedan desconectarse de sus responsabilidades laborales fuera de la jornada pactada, protegiendo su tiempo personal y familiar.
- 4. Seguridad y salud en el trabajo:** El empleador tiene la obligación de garantizar que las condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo sean seguras, incluso cuando este se realice desde el domicilio del trabajador.

En Ecuador, la regulación del teletrabajo se incorporó formalmente al ordenamiento jurídico a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020, que reformó el Código de Trabajo. Esta legislación establece disposiciones

generales sobre la modalidad, pero su alcance ha sido objeto de debate doctrinal.

Por ejemplo, Muy (2020) señala que la normativa ecuatoriana adolece de vacíos en temas como la compensación por el uso de recursos propios del trabajador, el monitoreo de la productividad y la protección de la privacidad. Asimismo, se ha destacado la necesidad de desarrollar políticas públicas que promuevan la capacitación en competencias digitales y la inclusión de colectivos vulnerables en esta modalidad.

El estudio del marco legal del teletrabajo en Ecuador desde una perspectiva doctrinal permite identificar las fortalezas y debilidades de la normativa vigente. Además, contribuye a proponer reformas que garanticen un equilibrio entre la flexibilidad laboral que ofrece esta modalidad y la protección de los derechos de los trabajadores, en consonancia con los estándares internacionales y las buenas prácticas.

En conclusión, la doctrina laboral mencionada por Sánchez (2022) proporciona un marco conceptual y normativo esencial para comprender y evaluar el teletrabajo como una modalidad que, aunque emergente en Ecuador, tiene el potencial de transformar el mercado laboral y las relaciones de trabajo en el futuro cercano.

Capítulo II

2.1. Las Ventajas Legales del Teletrabajo para el Empleado y el Empleador en Ecuador

El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral que ofrece beneficios tanto para empleados como para empleadores. En el contexto ecuatoriano, esta forma de trabajo está regulada por el Código de Trabajo y otras normativas complementarias.

Entre las ventajas legales del teletrabajo para el empleado se encuentra la flexibilidad horaria que es la que permite a los trabajadores gestionar su tiempo de manera eficiente, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal tal como se sustenta en el Artículo 46 del Código de Trabajo. Por otro lado, tienen la reducción de costos por disminución de gastos en transporte y alimentación. Además de que tal como se señala en la resolución MDT-2020-181 el empleador debe garantizar el acceso a herramientas tecnológicas necesarias, así como la protección de derechos laborales ya que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los empleados presenciales.

Por otro lado, resulta beneficioso para el empleador ya que varios estudios demuestran que el teletrabajo puede aumentar la eficiencia de los empleados al eliminar distracciones propias de la oficina. Además de que permite la reducción de costos operativos por el ahorro en infraestructura, servicios básicos y recursos físicos. También facilita el cumplimiento normativo simplificado, pues el teletrabajo se adapta más fácilmente a regulaciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo mediante herramientas virtuales.

2.2. Desventajas del teletrabajo

Aunque el teletrabajo presenta múltiples ventajas, también plantea desafíos legales y operativos; por ejemplo, la supervisión remota puede ser compleja, y es necesario garantizar que no se vulneren los derechos de desconexión laboral y privacidad.¹ La desconexión laboral es, como lo indican Molina & Silva, (2024) un derecho que tienen todos los trabajadores y consiste en la desconexión total de todas las actividades relacionadas con el trabajo.

Una de las desventajas legales del teletrabajo en Ecuador podría ser la falta de desconexión laboral, pues al no tener que acercarse a un lugar de trabajo existe el riesgo de que los empleados trabajen fuera de su horario establecido, afectando el equilibrio entre vida laboral y personal. Los costos ocultos se constituyen en otra desventaja para el empleado, pues, aunque el empleador debe proveer herramientas tecnológicas, algunos gastos como el internet o el consumo eléctrico pueden recaer sobre el empleado.

En el caso del empleador la poca o nula supervisión y control se constituyen en desventajas, ya que la evaluación del desempeño puede ser más compleja en entornos remotos, lo que podría derivar en una menor efectividad en la gestión. Además de que es responsabilidad del empleador garantizar que los teletrabajadores cuenten con los equipos necesarios, lo que podría implicar inversiones adicionales.

¹ El Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-237 aborda específicamente la desconexión laboral, declarando en su Artículo 12 el derecho de los teletrabajadores a la desconexión después de su jornada laboral y estipulando un mínimo de doce horas continuas de desconexión.

Conclusiones

Tras el desarrollo de la presente investigación, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. El problema jurídico más significativo del teletrabajo en Ecuador radica en la falta de claridad y desarrollo normativo sobre el derecho a la desconexión laboral. Aunque el Código de Trabajo regula el teletrabajo, no establece de manera explícita cómo garantizar que los empleados puedan desconectarse fuera de su jornada laboral, lo que genera riesgos de sobrecarga laboral y afecta el equilibrio entre la vida personal y profesional.
2. Además, existen desafíos relacionados con la responsabilidad por costos asociados al teletrabajo, como el consumo eléctrico e internet, que no siempre son cubiertos por el empleador, generando conflictos laborales. La seguridad de los datos es otro punto crítico, ya que los empleadores deben garantizar medidas adecuadas para proteger la información manejada por los teletrabajadores, algo que no siempre se cumple de manera efectiva.
3. El teletrabajo representa una oportunidad para modernizar las relaciones laborales en Ecuador, beneficiando tanto a empleados como a empleadores. Sin embargo, su éxito depende de la implementación adecuada de las normativas existentes y de un compromiso mutuo para fomentar una cultura laboral basada en la confianza y la responsabilidad. Además, es fundamental abordar las desventajas legales para garantizar que esta modalidad sea sostenible a largo plazo.

Recomendaciones

Se podría empezar por el desarrollo de una ley integral sobre teletrabajo, con una propuesta de una legislación específica que regule todos los aspectos del teletrabajo, incluyendo el derecho a la desconexión laboral, la distribución de costos operativos y la protección de datos, la capacitación para empleadores y empleados, y adicional implementar programas de capacitación sobre buenas prácticas en teletrabajo, seguridad informática y gestión del tiempo. La supervisión y cumplimiento normativo fortaleciendo los mecanismos de inspección laboral para garantizar que los derechos de los teletrabajadores sean respetados y que los empleadores cumplan con sus obligaciones.

Respecto a la falta de regulación adecuada, es imperativo que el legislador ecuatoriano desarrolle normativas específicas que garanticen el derecho a la desconexión laboral, establezcan límites claros sobre las responsabilidades del empleador y del empleado, y aseguren que los costos asociados al teletrabajo no recaigan injustamente sobre los trabajadores. También es esencial que estas normativas incluyan directrices para la protección de datos y la seguridad informática, considerando los riesgos crecientes en entornos digitales. Solo mediante una regulación clara y actualizada se podrá garantizar un equilibrio justo y eficiente en esta modalidad laboral.

Bibliografía

- (OIT), O. I. (Octubre de 2021). *Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*.
- MDT-2020-181. (s.f.). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <https://nominaz.com/wp-content/uploads/2020/09/ACUERDO-MDT-2020-181.pdf>
- Molina, W., & Silva, E. (2024). El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 86-1004.
- Muy Pérez, E. (22 de Septiembre de 2020). *Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador*. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/foro/n35/2631-2484-foro-35-00027.pdf>
- Palacios, M. A. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf>
- Sánchez, M. C. (2022). *El teletrabajo en Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8642/1/T3784-MDLSS-Sanchez-El%20teletrabajo.pdf>



**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

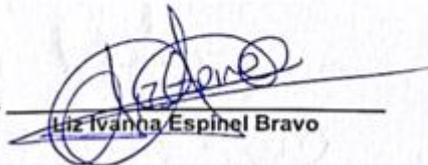
Yo, **Espinel Bravo, Liz Ivanna**, con **C.C: 1316600301** autora del trabajo de titulación: **Estudio del marco legal del teletrabajo en Ecuador desde el COVID 2019 hasta la actualidad** previo a la obtención del título de **Abogado** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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 de 2025

LA AUTORA

f. 
Liz Ivanna Espinel Bravo

**Nombre: Espinel Bravo, Liz Ivanna
.C: 1316600301**



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

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Estudio del marco legal del teletrabajo en Ecuador desde el COVID 2019 hasta la actualidad.		
AUTOR(ES)	Espinel Bravo, Liz Ivanna		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Abg. Hurtado Angulo, Jaime Lenin		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de febrero de 2025	No. DE PÁGINAS:	11
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, Derecho Constitucional, contrato laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Teletrabajo Ecuador, Naturaleza jurídica, Ventajas legales		
RESUMEN/ABSTRACT: RESUMEN	<p>Este documento explora el teletrabajo en Ecuador, analizando su naturaleza jurídica y sus implicaciones legales tanto para empleados como para empleadores. Se inicia con una introducción al teletrabajo en el contexto ecuatoriano, seguida de un análisis de los criterios doctrinales que definen su naturaleza jurídica. El segundo capítulo se centra en las ventajas y desventajas legales del teletrabajo en Ecuador. Entre las ventajas, se destacan los beneficios tanto para empleados como para empleadores, mientras que las desventajas exploran los posibles desafíos y limitaciones de esta modalidad laboral. El documento concluye con una sección de conclusiones, que resume los hallazgos principales y ofrece recomendaciones prácticas para la implementación efectiva del teletrabajo en Ecuador. Finalmente, se incluye una bibliografía que respalda la investigación y proporciona fuentes adicionales para profundizar en el tema. Este índice ofrece una visión general de un análisis exhaustivo sobre el teletrabajo en Ecuador, abarcando desde sus fundamentos legales hasta sus implicaciones prácticas.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORA:	Teléfono: +593 96 010 7180	E-mail: liz.espinel@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Angela María Paredes Cavero		
	Teléfono: +593-99 760 4781		
	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):			