

CIBERACOSO LABORAL EN EL TELETRABAJO: ANÁLISIS DESDE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO

CYBERBULLYING IN THE WORKPLACE IN TELEWORKING: AN ANALYSIS FROM THE ECUADORIAN LEGAL SYSTEM

Kevin Juan Joza Carreño ^{1*}

¹ Carrera de Derecho. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1856-618X>. Correo: e.kjjoza@sangregorio.edu.ec

Fatsi Stalin Cedeño Roldan ²

² Carrera de Derecho. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5954-7391>. Correo: fscedeno@sangregorio.edu.ec

* Autor para correspondencia: fscedeno@sangregorio.edu.ec

Resumen

El teletrabajo ha transformado el entorno laboral, ampliando oportunidades de flexibilidad, pero también introduciendo nuevos desafíos, como el ciberacoso laboral. En Ecuador, el ordenamiento jurídico aún se encuentra en proceso de adaptación para enfrentar estos nuevos riesgos en el entorno digital, y el ciberacoso laboral plantea cuestiones sobre la suficiencia de las normativas existentes y la necesidad de un marco legal específico, analizar el ciberacoso laboral en el teletrabajo y su regulación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano para proponer mejoras normativas y proteger a los teletrabajadores. La metodología empleada en este estudio se basa en una revisión sistemática de la literatura, complementada con un análisis cualitativo y descriptivo. Se utilizó el modelo PRISMA para la correcta elaboración y selección de artículos. El teletrabajo plantea desafíos que van desde la desconexión digital hasta la protección de la salud física y mental, y la prevención del ciberacoso. En conclusión, la transición hacia el teletrabajo ha traído consigo profundas transformaciones en la dinámica laboral, planteando nuevos desafíos en la protección de los derechos, la salud ocupacional y la seguridad digital de los teletrabajadores.

Palabras clave: Ciberacoso; teletrabajo; ordenamiento jurídico; derechos, prevención

Abstract

Teleworking has transformed the work environment, expanding opportunities for flexibility but also introducing new challenges, such as cyberbullying in the workplace. In Ecuador, the legal system is still in the process of adapting to face these new risks in the digital environment, and cyberbullying at work raises

questions about the adequacy of existing regulations and the need for a specific legal framework, to analyze cyberbullying in telework and its regulation in the Ecuadorian legal system in order to propose regulatory improvements and protect teleworkers. The methodology used in this study is based on a systematic review of the literature, complemented with a qualitative and descriptive analysis. The PRISMA model was used for the correct elaboration and selection of articles. Telework poses challenges ranging from digital disconnection to physical and mental health protection and cyberbullying prevention. In conclusion, the transition to telework has brought with it profound transformations in labor dynamics, posing new challenges in the protection of rights, occupational health and digital safety of teleworkers.

Keywords: *cyberbullying; telework; legal system; rights; prevention*

Fecha de recibido: 21/06/2025

Fecha de aceptado: 15/09/2025

Fecha de publicado: 13/11/2025

Introducción

En los últimos años, el teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral que ha transformado profundamente el entorno profesional, ofreciendo nuevas oportunidades de flexibilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral. Sin embargo, esta modalidad también ha traído consigo desafíos importantes, entre los que destaca el ciberacoso laboral. Este fenómeno, caracterizado por conductas de hostigamiento, intimidación o presión ejercidas a través de medios digitales, ha cobrado relevancia en el contexto del trabajo remoto, impactando negativamente en la salud mental y el bienestar emocional de los teletrabajadores.

En un contexto donde las tecnologías digitales se han convertido en el principal medio de comunicación laboral, el ciberacoso laboral puede adoptar múltiples formas. Desde mensajes ofensivos o amenazas hasta la vigilancia constante o el control excesivo de las actividades del trabajador, estas prácticas no solo vulneran la integridad psicológica del empleado, sino que también crean un ambiente laboral tóxico que dificulta el rendimiento y el bienestar general del equipo. Además, el anonimato que ofrecen las plataformas digitales puede exacerbar estas conductas, permitiendo que los acosadores actúen sin temor a represalias inmediatas.

En Ecuador, el marco jurídico se encuentra en proceso de adaptación para abordar los riesgos que emergen del entorno digital. A pesar de que existen normativas laborales orientadas a proteger los derechos de los trabajadores, el ciberacoso en el contexto del teletrabajo es un fenómeno relativamente nuevo que no está contemplado de manera específica ni en el Código del Trabajo, que regula a los empleados del sector privado, ni en la Ley Orgánica de Contratación Pública, que abarca a los funcionarios del sector público (Jhandry Herrera Díaz, 2022). Esta falta de regulación específica deja a muchos teletrabajadores expuestos a situaciones de acoso digital sin un respaldo normativo adecuado. En consecuencia, surge la necesidad urgente de desarrollar un marco legal que contemple explícitamente el ciberacoso laboral y establezca mecanismos claros para su prevención, denuncia y sanción.

Ante este escenario, resulta fundamental analizar cómo el ordenamiento jurídico ecuatoriano regula, o deja de regular, los derechos de los teletrabajadores para prevenir y sancionar el ciberacoso laboral. Además, se hace imprescindible identificar las formas más comunes en las que se manifiesta el acoso digital en el teletrabajo, evaluar su impacto en los teletrabajadores y señalar las posibles lagunas legales existentes. Este estudio, por tanto, tiene como objetivo principal proponer mejoras normativas que fortalezcan la protección de los trabajadores remotos, promoviendo un entorno laboral más seguro, justo y equitativo, donde sus derechos sean plenamente respetados y garantizados (Mercedes Barea 2020).

Este análisis busca no solo contribuir al fortalecimiento del marco legal ecuatoriano, sino también fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la prevención del acoso digital. Al proponer recomendaciones prácticas y concretas, se espera sensibilizar a empleadores y empleados sobre la importancia de crear entornos laborales libres de acoso, tanto en el ámbito presencial como en el digital. De esta forma, se podrá avanzar hacia un entorno de trabajo más inclusivo y saludable para todos los teletrabajadores del país.

Materiales y métodos

La metodología empleada en este estudio se sustenta en un enfoque cualitativo y descriptivo, apoyado en una Revisión Sistemática de la Literatura disponible sobre el ciberacoso laboral en el teletrabajo y su regulación en el contexto jurídico ecuatoriano. Para garantizar un proceso riguroso en la selección de fuentes, se empleó el modelo PRISMA, un método ampliamente reconocido en la elaboración y evaluación de revisiones sistemáticas. Este enfoque permite identificar, seleccionar y sintetizar estudios relevantes de forma estructurada, asegurando la integridad y consistencia del análisis.

El rápido avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha transformado la organización del trabajo en Ecuador, expandiendo el uso del teletrabajo y creando nuevos riesgos psicosociales. Entre estos, el ciberacoso (comportamiento hostil, humillante o intimidante realizado a través de canales digitales de trabajo) está adquiriendo relevancia legal y práctica. (González, 2024)

El ciberacoso puede entenderse como un conjunto de conductas que atentan contra la dignidad de los trabajadores, llevadas a cabo a través de herramientas digitales (correo electrónico corporativo, mensajería instantánea, plataformas colaborativas, videoconferencias, redes sociales) en el ámbito laboral, durante la jornada laboral o en actividades relacionadas con el trabajo. Implica actos como el acoso reiterado, la presión indebida, el menosprecio público en canales digitales, la difusión de contenido ofensivo o las intrusiones en la privacidad a través de medios tecnológicos. (Frias, 2022)

En la actualidad, las nuevas generaciones han crecido en un entorno marcado por el uso constante de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), permaneciendo conectadas gran parte del día. Para los adolescentes, estas herramientas se han convertido en un medio habitual de interacción a través de distintas plataformas tecnológicas. Aunque esta realidad ofrece múltiples beneficios, también ha propiciado la aparición de problemáticas como el acoso y la intimidación en el ámbito digital. (Josefina, 2021)

La digitalización acelerada por la pandemia de COVID-19 transformó radicalmente la organización del trabajo, consolidando el teletrabajo como una modalidad estable en múltiples sectores. Si bien esta forma de trabajo ofrece flexibilidad y ahorro de costos, también introduce riesgos psicosociales menos visibles, como

el ciberacoso, entendido como la violencia psicológica ejercida a través de las TIC en el ámbito de las relaciones laborales. (Zhang, 2023)

El método de investigación jurídica se refiere al conjunto de procedimientos y técnicas que se aplican para estudiar, interpretar y explicar los fenómenos jurídicos, así como para resolver problemas relacionados con las normas y su aplicación. Dado que el derecho es una ciencia normativa y social, la investigación jurídica combina enfoques teóricos y prácticos según el objeto de estudio. (Maldonado, 2021)

La metodología jurídica constituye la herramienta mediante la cual los investigadores desarrollan el proceso investigativo, utilizando diversos métodos específicos del derecho. Se ha señalado reiteradamente que las ciencias jurídicas son de naturaleza esencialmente teórica, por lo que sus campos de estudio pueden abordarse desde diferentes perspectivas metodológicas, según la materia. Además, esta disciplina posee la capacidad única de incorporar procedimientos de otras ramas del conocimiento, adaptándolos fácilmente a su contexto, dada la naturaleza general y flexible del fenómeno jurídico. (Martínez, 2023)

La investigación jurídica puede entenderse como un procedimiento destinado a identificar las normas que rigen una actividad específica, así como los materiales que las interpretan o examinan. Este proceso comprende varias etapas, que van desde la recopilación de información relevante hasta el estudio de los hechos relacionados con un problema específico y la posterior presentación de los resultados. (Obando, 2025)

La investigación documental es un enfoque cualitativo centrado en la recopilación, revisión y selección de información de diversas fuentes, como documentos, libros, revistas, artículos académicos, grabaciones, películas, periódicos e informes de eventos. En este tipo de investigación, la observación se refleja en el análisis de datos, su identificación y selección, así como en su conexión con el objeto de estudio. (Ruiz, 2020)

La identificación de fuentes se llevó a cabo a través de búsquedas exhaustivas en bases de datos académicas de renombre internacional, incluyendo Google Scholar, IEEE Xplore, PubMed, JSTOR y Scopus. Estas plataformas proporcionaron un amplio espectro de artículos científicos, estudios previos y documentos legislativos que abordan tanto el fenómeno del ciberacoso laboral en el teletrabajo como las normativas vigentes en Ecuador. (Miyaira, 2022). Para afinar los resultados y asegurar la pertinencia de los documentos seleccionados, se emplearon palabras clave derivadas del planteamiento del problema, tales como "ciberacoso laboral", "teletrabajo", "normativa ecuatoriana", "regulación laboral digital" y "protección de teletrabajadores".

Análisis del marco teórico

En el contexto del teletrabajo, el ciberacoso laboral se presenta como una problemática emergente que ha cobrado relevancia tras el incremento del trabajo remoto impulsado por la pandemia de COVID-19. Esta modalidad laboral, aunque aporta beneficios como la flexibilidad horaria y la conciliación familiar, también facilita escenarios propicios para el acoso digital. La falta de interacción presencial y la comunicación predominantemente digital pueden favorecer el anonimato del acosador, dificultando la identificación de los responsables y aumentando el riesgo de agresiones recurrentes.

Antonio Álvarez del Cuvillo (2021) define el acoso como una forma de violencia psicológica que busca crear una atmósfera de humillación hacia la víctima. En el contexto digital, este acoso se manifiesta a través de mensajes ofensivos, amenazas, difusión de rumores y vigilancia excesiva. Estas conductas pueden escalar

rápidamente debido a la facilidad de propagación de contenido digital, intensificando el impacto psicológico sobre la víctima.

Una de las particularidades del ciberacoso en el teletrabajo es su capacidad de replicarse indefinidamente. A diferencia del acoso presencial, los mensajes ofensivos pueden quedar registrados, permitiendo que las agresiones se repitan de forma continua y prolongada. Este factor perpetúa el daño emocional y dificulta la superación del acoso, generando altos niveles de ansiedad y estrés en la víctima (Feregrino Basurto, 2021).

Las plataformas digitales, como redes sociales, correos electrónicos y sistemas de mensajería instantánea se convierten en medios propicios para el acoso laboral. En estos espacios, los agresores pueden actuar de forma encubierta, difundiendo contenido difamatorio o alentando comportamientos hostiles sin ser detectados fácilmente. Esto contribuye a la creación de un entorno laboral hostil que puede desencadenar problemas psicológicos graves para el trabajador afectado. (Vazquez, 2025)

En Ecuador, el teletrabajo se consolidó como una modalidad laboral relevante a partir de la pandemia, pero el marco normativo actual no contempla regulaciones específicas que aborden el ciberacoso en el trabajo remoto. Esta laguna legal deja a los teletrabajadores en una situación vulnerable, sin recursos jurídicos claros para denunciar o mitigar este tipo de acoso.

Vacíos legales y propuestas para regular el ciberacoso laboral en el teletrabajo en Ecuador

El marco jurídico ecuatoriano presenta carencias significativas en relación con la regulación del ciberacoso laboral en el teletrabajo. Según Jhandry Herrera Díaz (2022), ni el Código del Trabajo ni la Ley Orgánica de Contratación Pública contienen disposiciones claras sobre el acoso digital en entornos laborales. Esta ausencia de normativa específica expone a los trabajadores remotos a riesgos potenciales, sin mecanismos de protección definidos.

La falta de legislación clara sobre el ciberacoso en el teletrabajo implica un vacío jurídico que dificulta tanto la denuncia como la sanción de estas conductas. Sin un marco regulatorio específico, las víctimas de acoso digital se enfrentan a obstáculos para presentar pruebas y seguir un proceso legal efectivo. Esto contribuye a perpetuar la impunidad de los agresores y agrava el sentimiento de impotencia en los trabajadores afectados.

Para abordar esta problemática, se sugiere la implementación de un marco normativo específico que contemple sanciones claras para los agresores, así como mecanismos de denuncia adaptados al contexto digital. Además, es fundamental establecer protocolos de prevención en las empresas, capacitando tanto a empleadores como a empleados sobre los riesgos del ciberacoso y las vías de acción disponibles (Hernandez Fuentes, 2022).

Un aspecto relevante a considerar es la creación de campañas de sensibilización que promuevan la importancia de un entorno laboral digital seguro y saludable. Estas iniciativas deben incluir la difusión de información sobre los derechos laborales en el ámbito digital, así como la formación de equipos especializados en el manejo de casos de acoso laboral, tanto presencial como digital.

En conclusión, el estudio titulado "Ciberacoso laboral en el teletrabajo: análisis desde el ordenamiento jurídico ecuatoriano" pone de manifiesto la necesidad urgente de adaptar el marco normativo actual a las nuevas realidades del trabajo remoto. Proteger a los teletrabajadores frente al ciberacoso no solo implica sancionar

conductas hostiles, sino también implementar políticas preventivas que garanticen un entorno laboral respetuoso y libre de violencia digital.

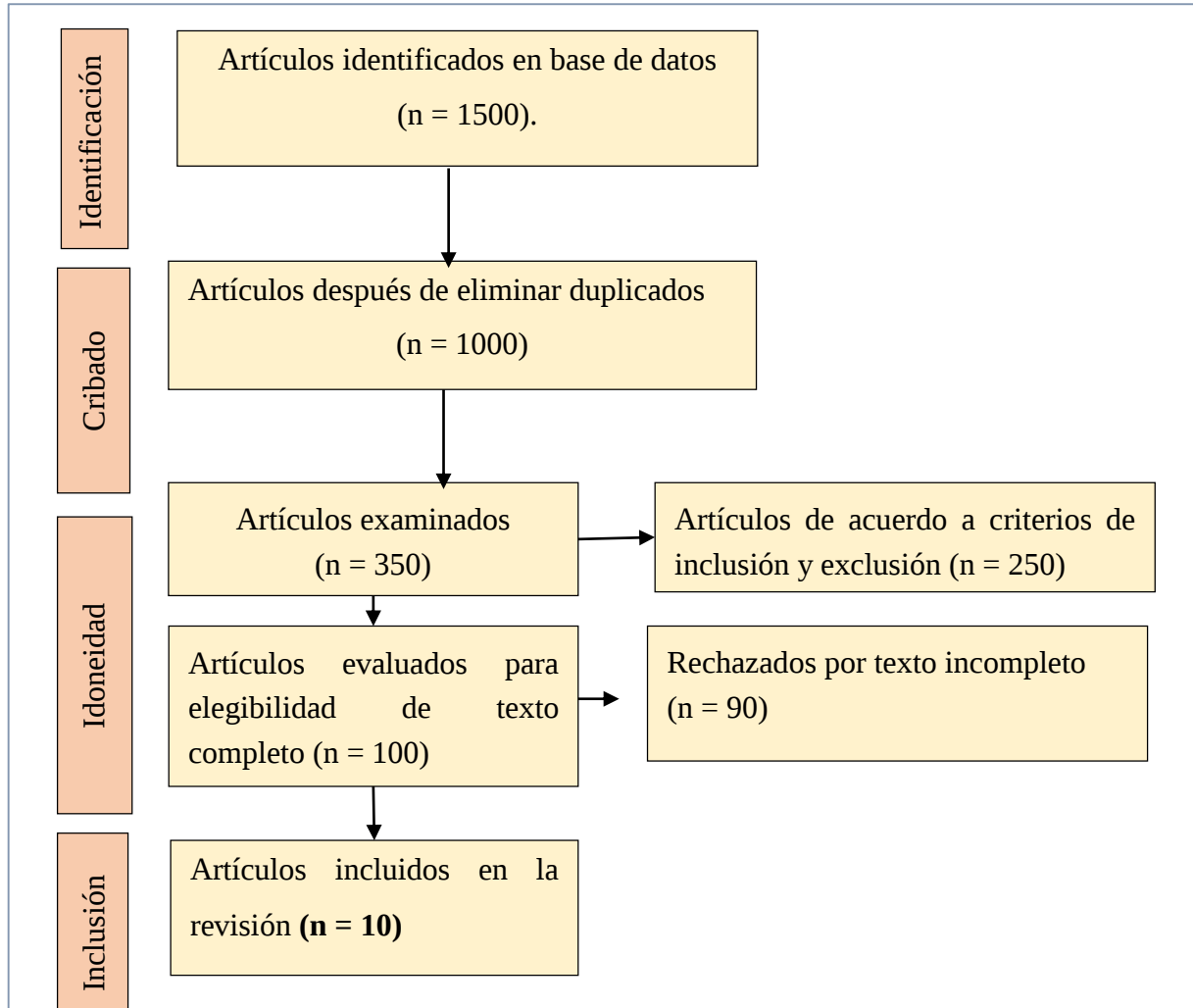


Figura 1. Modelo PRISMA.

Selección de estudios:

Tabla 1. Resultados de la selección de estudios mediante los criterios de elegibilidad.

Criterios de elegibilidad	
Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Estudios publicados en los últimos diez años	Estudios que no aborden directamente el tema propuesto
Artículos revisados por pares	Publicaciones duplicadas y literatura gris de baja calidad.
Informes de organizaciones internacionales y documentos legales relevantes.	Artículos de repositorios o de revistas de bajo contenido científico

Resultados y discusión

Resultados de acuerdo a la pregunta de la investigación 1: Identificar formas de ciberacoso laboral en teletrabajo y su impacto en los teletrabajadores ecuatorianos.

Tabla 2. Formas de ciberacoso laboral en teletrabajo

Autor	Título	Año	Metodología	Resultados
(Romero, 2021)	El teletrabajo, una nueva forma de organización laboral con conductas de ciber acoso laboral	2021	Revisión sistemática	Una entidad pública debe estar preparada para una respuesta pronta y oportuna ante conflictos laborales y casos de ciberacoso, contar con protocolos que eviten el acoso laboral
(Ortiz, 2021)	Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano	2021	Artículo de revisión	Las conclusiones de la investigación están en relación con las apreciaciones de los teletrabajadores, respecto a la vulneración de sus derechos en la ejecución del teletrabajo
(Moreno, 2022)	Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores	2022	Artículo de revisión	Se concluye que los estudios son escasos, existe una mayor prevalencia de riesgo psicosocial en el género femenino, los teletrabajadores presentan aumento en su carga laboral
(Villasamil, 2022)	Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo	2022	Artículo de revisión	Se hace necesario atender en la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo, el respeto a la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras

En la tabla 1, Romero (2021) destaca la necesidad de que las entidades públicas tengan protocolos adecuados para responder a conflictos y ciberacoso laboral en teletrabajo. La revisión sistemática de este autor sugiere que la falta de respuesta oportuna y de protocolos adecuados puede dejar a los teletrabajadores desprotegidos frente a prácticas de acoso en entornos virtuales. Por su parte, Ortiz (2021) profundiza en el derecho a la desconexión digital, un aspecto clave para el bienestar de los teletrabajadores. A través de su artículo de revisión, se concluye que muchos trabajadores sienten que sus derechos son vulnerados en el teletrabajo, lo que genera un conflicto importante entre su vida laboral y personal, y afecta su percepción de seguridad y bienestar.

Moreno (2022) aborda específicamente los riesgos psicosociales del teletrabajo, señalando una falta de estudios suficientes en el área y un impacto diferenciado por género, observando mayor riesgo en mujeres. Su análisis evidencia una carga laboral creciente que afecta la salud mental y emocional de los teletrabajadores, un aspecto que podría vincularse con prácticas de ciberacoso o presión laboral.

Finalmente, Villasamil (2022) subraya la necesidad de que la regulación sobre teletrabajo incluya salvaguardias para la intimidad y la vida privada de los trabajadores. Este autor reconoce la importancia de establecer lineamientos que protejan a los empleados del monitoreo excesivo y de cualquier intrusión en su vida privada, lo que representa una defensa frente a posibles formas de ciberacoso.

Estos estudios destacan que el ciberacoso en teletrabajo puede manifestarse tanto a nivel institucional, con la falta de protocolos y regulación, como a nivel personal, mediante una invasión de la privacidad y un aumento de carga laboral no controlada. Estos factores, si no se gestionan adecuadamente, generan un impacto negativo en la salud física y mental de los teletrabajadores.

Resultados de acuerdo a la pregunta de la investigación 2: Evaluar la efectividad de la normativa ecuatoriana en prevenir y sancionar el ciberacoso laboral en teletrabajo.

Tabla 3. Efectividad de la normativa ecuatoriana en prevenir y sancionar el ciberacoso laboral en teletrabajo.

Autor	Título	Año	Metodología	Resultados
(Santana, 2022)	Seguridad Cibernética: Estudio Comparativo del sistema jurídico de la República del Ecuador, Colombia, Chile y Argentina	2022	Revisión bibliográfica	El estudio destaca la importancia de reforzar el marco legal de seguridad cibernética en Ecuador para potenciar la capacidad del país frente a los desafíos en este ámbito, considerando las experiencias y enfoques exitosos de otros países de la región
(Díaz U., 2023)	Estudio de la gestión de los riesgos en laborales en la modalidad de teletrabajo	2023	Revisión bibliográfica	En el ámbito de los riesgos laborales, se han generado interrogantes sobre la forma como se previenen y protegen a los teletrabajadores de los riesgos laborales a los que se exponen los en el desempeño de su labores.
(Jimenez, 2023)	Los derechos de intimidad de mujeres y menores en modalidad de teletrabajo	2023	Revisión sistemática	El Teletrabajo representa una transformación significativa en la dinámica laboral contemporánea, sin embargo, su implementación debe ser acompañada, de una cuidadosa

				consideración de Derechos de Intimidad de los Derechos de Intimidad de Mujeres y Menores, este trabajo aboga por un enfoque más integral y específico para abordar estos desafíos.
(Dr. Diego Gustavo Andrade Armas, 2024)	Influencia de las redes sociales y la inteligencia artificial en el ciberacoso para la toma de decisiones con fundamento legal o judicial en Ecuador	2024	Revisión bibliográfica	Los resultados mostraron que, al aplicar herramientas de inteligencia artificial y proponer un modelo conceptual de gestión, es posible reducir el ciberacoso en redes sociales hasta en un 25%, lo que evidencia que la combinación de tecnología y leyes actualizadas puede ser clave para enfrentar este problema de manera más efectiva.
(Mónica Naranjo-Zambrano, 2023)	Acoso Laboral en los Riesgos Psicosociales y el Teletrabajo en Época de Crisis Sanitaria	2023	Revisión sistemática	El acoso aparece con facilidad cuando no hay horarios claros, las jornadas son largas y se mezclan las tareas laborales con las personales, como solución, se propone actualizar las leyes para incluir reglas claras sobre horarios, canales de denuncia virtual y sistemas de control adecuados
(López Soria, 2025)	Violencia Digital en Espacios Laborales	2025	Estudio de campo	Los resultados muestran que la violencia digital en el teletrabajo es frecuente, destacando el ciberacoso y la vigilancia digital, esto negativamente el bienestar emocional y el desempeño laboral. Se recomienda establecer límites a la vigilancia, proteger datos personales y crear canales de denuncia accesibles.
(Prado, 2024)	Protección de los teletrabajadores frente a riesgos laborales en el Ecuador	2024	Revisión sistemática	Muchos trabajadores enfrentan problemas como acoso en línea, exceso de trabajo y control constante por parte de los jefes, lo que afecta su salud y bienestar. Por eso, es importante mejorar la ley, aclarar las responsabilidades de empleadores y trabajadores, crear reglas claras para prevenir estos problemas y ofrecer capacitaciones, de manera que el teletrabajo sea seguro, justo y saludable para todos.

En la tabla 2 Santana (2022) destaca la importancia de fortalecer el marco legal de seguridad cibernética en Ecuador, subrayando que otros países de la región como Colombia, Chile y Argentina han implementado medidas eficaces que podrían servir como modelos a seguir. Este enfoque comparativo permite identificar áreas en las que Ecuador podría mejorar, destacando la necesidad de una política de ciberseguridad robusta para enfrentar los riesgos y amenazas digitales asociados al teletrabajo.

En la misma línea de protección laboral, Díaz U. (2023) se enfoca en la gestión de riesgos laborales en el teletrabajo, sugiriendo que existen todavía grandes interrogantes sobre cómo se previenen los riesgos específicos en esta modalidad. El estudio refleja la urgencia de implementar políticas que salvaguarden la salud y seguridad de los teletrabajadores, especialmente en relación con los riesgos ergonómicos y psicológicos que conlleva el teletrabajo, indicando una posible carencia de directrices o normativas adecuadas para estos casos.

Jiménez (2023) profundiza en los derechos de intimidad de mujeres y menores en el teletrabajo, argumentando que este cambio en la modalidad laboral requiere una protección legal más específica y cuidadosa de estos grupos. Su revisión sugiere que la vulnerabilidad de mujeres y menores se incrementa en el teletrabajo debido a la exposición y posible invasión a la privacidad desde plataformas de monitoreo y vigilancia. Por lo tanto, se aboga por una regulación que tenga en cuenta estas especificidades para garantizar un entorno laboral equitativo y seguro para todos los trabajadores, sin comprometer su privacidad.

Andrade Armas (2024) señala que usar herramientas de inteligencia artificial y aplicar un modelo de gestión puede reducir el ciberacoso en redes sociales hasta en un 25%. Esto muestra que las leyes por sí solas no bastan y que su efectividad depende de combinar la normativa con tecnología que ayude a vigilar y controlar estas situaciones.

De manera similar, Naranjo-Zambrano (2023) encuentra que el acoso laboral es más común en el teletrabajo cuando no hay horarios claros y las tareas laborales se mezclan con las personales. Finalmente, Prado (2024) señala que los teletrabajadores enfrentan acoso en línea, exceso de trabajo y supervisión constante de los jefes, lo que afecta su salud y bienestar. El estudio muestra que es necesario mejorar la legislación, dejar claras las responsabilidades de empleadores y trabajadores, y ofrecer capacitaciones para prevenir estos riesgos.

Estos estudios en conjunto resaltan la necesidad de políticas integrales que aborden tanto la ciberseguridad como la protección de derechos laborales en el teletrabajo. La implementación de marcos legales sólidos y específicos en Ecuador podría no solo mejorar la seguridad en teletrabajo, sino también promover un ambiente laboral seguro y respetuoso, capaz de responder a los desafíos contemporáneos del trabajo remoto en la era digital.

Resultados de acuerdo a la pregunta de la investigación 3: Proponer mejoras normativas para fortalecer la protección de los teletrabajadores contra el ciberacoso laboral en Ecuador.

Tabla 4. Mejoras normativas propuestas para fortalecer la protección de los teletrabajadores.

Autor	Título	Año	Metodología	Resultados
(Valladares, 2022)	"Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual para favorecer la vida en familia del teletrabajador"	2022	Revisión bibliográfica	El trabajo virtual ha traído grandes cambios a nuestras vidas, el teletrabajo ha llegado para quedarse, por lo que es necesario normar esta nueva condición especial de relación laboral.
(Cedeño, 2023)	Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente	2023	Revisión sistemática	Los principales resultados de la investigación mostraron que la mayoría de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud evidencian

				riesgos de la salud ocupacional producto al teletrabajo.
(Fernández, 2023)	Violencia digital y ciberacoso	2023	Artículo de Revisión	Se hace necesaria una adecuada adaptación o modernización de los modelos clásicos de gestión de la seguridad y la salud en las empresas.
(Jorge Eduardo Carrillo Soria, 2025)	El teletrabajo y la economía de plataformas en Ecuador: Desafíos legales y protección de derechos laborales en un contexto de transformación digital	2025	Revisión sistemática	Aunque el teletrabajo ayudó a mantener empleos durante la pandemia, la ley en Ecuador no protege bien a los trabajadores frente al acoso digital. Muchos sufren hostigamiento, control excesivo y exclusión en el trabajo virtual, sin tener a dónde recurrir ni recibir sanciones a los responsables. Para que el teletrabajo sea seguro y saludable, es necesario mejorar la ley, crear canales claros de denuncia y capacitar tanto a empleadores como a trabajadores.
(Taisha Romina Jisama Velásquez, 2025)	Sistema de recomendaciones para la clasificación de la falta de desconexión digital en el teletrabajo y su impacto en la seguridad jurídica en Ecuador	2025	Revisión sistemática	Los resultados destacan la urgente necesidad de establecer regulaciones específicas que delimiten la jornada laboral en el teletrabajo, alineándose con los estándares internacionales que consideran el derecho a la desconexión como parte de los derechos laborales fundamentales.
(Inguillay Balla, 2023)	El teletrabajo: el derecho a la desconexión y la salud	2023	Revisión sistemática	Los resultados proponen actualizar la normativa, incorporando reglas específicas sobre la desconexión digital, protocolos de prevención y sanción del ciberacoso, así como mecanismos accesibles de denuncia. Además, se recomienda capacitar a empleadores y trabajadores sobre el uso responsable de herramientas digitales.
(Olaya Celis, 2024)	Desafíos del empleador frente al cumplimiento de la obligación de seguridad en el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto	2024	Revisión sistemática	Los resultados proponen que se pueden implementar sistemas de denuncia confidenciales, establecer protocolos claros de conducta digital en las empresas, realizar supervisiones periódicas, y usar herramientas que detecten estrés o sobrecarga laboral.

En la tabla 3, en el contexto de la implementación del teletrabajo, los estudios recientes destacan la importancia de regular los derechos de los trabajadores y adaptarse a los nuevos desafíos que esta modalidad presenta. Cada uno de los trabajos revisados aporta evidencia sobre aspectos clave en la protección de la salud y los derechos laborales.

Valladares (2022) enfatiza la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, argumentando que este cambio ha llegado para quedarse y debe integrarse de manera formal en las normativas laborales. Su revisión bibliográfica sugiere que la ausencia de un marco legal que garantice el derecho a desconectarse afecta negativamente el equilibrio entre la vida personal y laboral de los teletrabajadores, afectando potencialmente la salud mental y la convivencia familiar.

En cuanto a la salud ocupacional, Cedeño (2023) expone los riesgos que enfrentan los docentes en la modalidad de teletrabajo, particularmente en la Facultad de Ciencias de la Salud. Su revisión sistemática señala que una gran proporción de estos docentes experimenta problemas de salud ocupacional, derivados principalmente de la carga laboral y la falta de recursos ergonómicos adecuados. Este estudio enfatiza la urgencia de tomar medidas específicas que reduzcan estos riesgos y proporcionen a los docentes un entorno de trabajo más saludable y seguro.

Fernández (2023) aborda la violencia digital y el ciberacoso, destacando la importancia de modernizar los modelos de gestión de seguridad y salud en el teletrabajo. A través de su artículo de revisión, Fernández advierte que las empresas deben adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo, lo que implica revisar sus políticas de prevención del acoso y la violencia en entornos digitales, ya que estos fenómenos representan un riesgo real para los empleados.

Carrillo Soria (2025) señala que, aunque el teletrabajo ayudó a mantener empleos durante la pandemia, las leyes en Ecuador no protegen bien a los trabajadores frente al acoso digital. Muchos sufren hostigamiento, control excesivo y exclusión en el trabajo virtual, sin tener dónde denunciar ni sancionar a los responsables.

Jisama Velásquez (2025) destaca la importancia de tener reglas claras que definan la jornada laboral en el teletrabajo, reconociendo el derecho a desconectarse como un derecho laboral fundamental. Inguillay Balla (2023) propone actualizar la normativa incluyendo reglas sobre desconexión digital, protocolos para prevenir y sancionar el ciberacoso, y mecanismos de denuncia accesibles. También resalta la necesidad de capacitar a empleadores y trabajadores sobre el uso responsable de las herramientas digitales. Por último, Olaya Celis (2024) sugiere que los empleadores implementen sistemas de denuncia confidenciales, protocolos claros de conducta digital, supervisiones periódicas y herramientas que detecten estrés o exceso de trabajo.

El teletrabajo plantea desafíos que van desde la desconexión digital hasta la protección de la salud física y mental, y la prevención del ciberacoso. Para abordar estas cuestiones, resulta fundamental que las empresas y legisladores implementen marcos legales específicos que protejan a los trabajadores en esta nueva realidad laboral, permitiéndoles un entorno de trabajo más seguro, saludable y balanceado.

Discusión

En Ecuador, la regulación del teletrabajo todavía está en proceso de adaptación para enfrentar los retos que trae consigo el entorno digital, entre ellos, el ciberacoso laboral. Aunque el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Contratación Pública contienen disposiciones para proteger a los trabajadores, no abordan de forma específica el acoso que ocurre en espacios digitales. Esto crea un vacío legal preocupante, ya que el ciberacoso puede presentarse de manera más persistente y sutil que el acoso cara a cara, afectando significativamente el bienestar de los trabajadores.

A pesar de que no existe una normativa concreta que trate el ciberacoso laboral en el contexto del teletrabajo, algunos artículos del Código Integral Penal (COIP) podrían aplicarse de forma general para sancionar actos de hostigamiento digital. Sin embargo, la falta de claridad en la definición y tipificación del acoso digital en el ámbito laboral dificulta la aplicación efectiva de sanciones. Esta ambigüedad legal limita la capacidad de los empleados para denunciar estos abusos y acceder a mecanismos de protección efectivos.

Frente a este panorama, resulta urgente establecer un marco normativo específico que contemple el ciberacoso laboral en el contexto del teletrabajo. Reformas legales que aborden de manera clara el acoso digital, con sanciones precisas para los agresores y políticas preventivas claras en las empresas, no solo cerrarían las lagunas normativas actuales, sino que también garantizarían un entorno laboral más seguro, justo y respetuoso para todos los teletrabajadores en Ecuador.

Conclusiones

El avance del teletrabajo ha puesto en evidencia la necesidad urgente de establecer regulaciones específicas que aborden el ciberacoso laboral en entornos digitales. A diferencia del acoso presencial, el ciberacoso se manifiesta de manera persistente, silenciosa y muchas veces invisible, generando impactos significativos en la salud mental y emocional de los trabajadores. Por ello, se requiere que los marcos legales laborales incluyan definiciones claras, canales de denuncia accesibles y sanciones proporcionales, adaptadas a las particularidades del entorno virtual, con el fin de garantizar una protección efectiva de los derechos fundamentales de quienes laboran desde espacios digitales.

Asimismo, se destaca la importancia de reconocer y aplicar el derecho a la desconexión digital como una herramienta preventiva frente al ciberacoso. La difusa frontera entre la jornada laboral y el tiempo personal en el teletrabajo facilita situaciones de presión indebida, vigilancia excesiva y comunicaciones hostiles fuera del horario establecido. En este contexto, el derecho a la desconexión no solo contribuye a preservar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, sino que también reduce los riesgos de violencia digital. Su implementación debe ir acompañada de políticas internas claras, formación en buenas prácticas digitales y compromiso institucional para respetar los límites del tiempo de trabajo.

Los resultados reflejan la necesidad de reconfigurar los modelos de gestión de riesgos laborales para adaptarlos a los desafíos de la era digital. La prevención del ciberacoso exige que las empresas incorporen el riesgo psicosocial digital en sus evaluaciones de seguridad y salud ocupacional, promoviendo entornos virtuales seguros, inclusivos y respetuosos. Esto implica capacitar tanto a empleadores como a trabajadores en el uso ético de las tecnologías, establecer protocolos de actuación ante casos de violencia digital y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la corresponsabilidad, incluso en espacios no presenciales. Solo así se podrá garantizar el bienestar integral de los teletrabajadores en esta nueva realidad laboral.

Referencias

Andrade Armas, D. G., & S. M. (2024). Influence of social media and artificial intelligence on cyberbullying for decision-making with legal or judicial foundations in Ecuador. *Journal of Internet Services and Information Security*, 32(1), 32–50.

- Barea, M. (2020, agosto 12). El ciberacoso laboral como riesgo psicosocial emergente. Affor Health. <https://afforhealth.com/el-ciberacoso-laboral-como-riesgo-psicosocial/>
- Carrillo Soria, J. E., & C. P. (2025). El teletrabajo y la economía de plataformas en Ecuador: Desafíos legales y protección de derechos laborales en un contexto de transformación digital. Reincisol.
- Cedeño, L. (2023). Riesgo de la salud ocupacional en el teletrabajo docente. Repositorio, 2(2), 12. <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2902>
- Cuvillo, Á. A. (2021, abril 1). El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968641>
- Díaz, J. A. (2022, septiembre 4). El teletrabajo y sus implicaciones jurídicas. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20087/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-478.pdf>
- Díaz, U. (2023). Estudio de la gestión de los riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo. Dialnet. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/23385>
- Federación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP. (2020, julio 4). Estrés y ansiedad, las principales afecciones del trabajo remoto durante la pandemia. <https://www.acripnacional.org/estres-y-ansiedad-las-principales-afecciones-del-trabajo-remoto-durante-la-pandemia>
- Fernández, D. (2023). Violencia digital y ciberacoso. Dialnet, 1(1), 15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9256427>
- Feregrino Basurto, M. A. (2021). Flexibilización laboral, teletrabajo y COVID-19. Revista de Facultades de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Nariño. <https://doi.org/10.22267/rtend.212202.181>
- Frias, A. D. (2022). La educación digital y sus retos. Revista CAP, Universidad Central del Ecuador. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CAP/article/view/3453>
- González, B. (2024, marzo 12). Acoso laboral en el teletrabajo: El nuevo mobbing. Universitat Oberta de Catalunya. <https://www.uoc.edu/es/news/2024/acoso-laboral-en-el-teletrabajo-el-nuevo-mobbing>
- Hernández Fuentes, A. P. (2022). Cooperación digital y soberanía tecnológica para cerrar la brecha digital en la cuarta revolución industrial. Revista Oasis, 36(julio-diciembre), 77–94. <https://doi.org/10.18601/16577558.n36.05>
- Inguillay Balla, F. M. (2023). El teletrabajo: El derecho a la desconexión y la salud (pp. 5–78).
- Jiménez, F. (2023). Ciberacoso en la red. Scielo, 23. <http://148.222.11.200:8080/jspui/bitstream/123456789/4213/1/H140034%20Francisco%20de%20Jes%C3%BAs%20Jim%C3%A9nez%20Dom%C3%ADnguez.pdf>
- Jisama Velásquez, T. R., & P. M. (2025). Sistema de recomendaciones para la clasificación de la falta de desconexión digital en el teletrabajo y su impacto en la seguridad jurídica en Ecuador. Computación Neutrosófica y Aprendizaje Automático, 86–95.

- Josefina, M. (2021, octubre 7). El trabajo virtual y los retos sociales. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521665144027/html/>
- Laya Celis, D. M. (2024). Desafíos del empleador frente al cumplimiento de la obligación de seguridad en el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.
- López Soria, D. M. (2025). Violencia digital en espacios laborales.
- Maldonado, M. (2021). La educación en línea y el derecho. Revista Pedagogía del Derecho. <https://pedagogiaderecho.uchile.cl/index.php/RPUD/article/view/60341>
- Martínez, I. (2023, junio 30). Transformaciones laborales en la era digital. Scielo Chile. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-21502023000100101&script=sci_arttext
- Miyaira, J. (2022). Desafíos del teletrabajo. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/3380/338074266001/html/>
- Moreno, S. (2022). Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores. Repositorio, 1(1), 12. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/2058>
- Naranjo-Zambrano, M. (2023). Acoso laboral en los riesgos psicosociales y el teletrabajo en época de crisis sanitaria. Amazonia Investiga, 12(28), 92–102.
- Obando, C. (2025, febrero 27). El teletrabajo y la nueva gestión empresarial. Scielo Venezuela. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-14062024000200058
- Ortiz, A. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano. Repositorio UASB, 1(11), 4. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8594>
- Prado, P. M. (2024). Protección de los teletrabajadores frente a riesgos laborales en el Ecuador (pp. 5–87).
- Público, S. (2022, abril 21). Investigación jurídica en la era digital. Sector Público. <https://sectorpublico.softplan.com.br/blog/investigacion-juridica/>
- Romero, R. (2021). El teletrabajo, una nueva forma de organización laboral con conductas de ciberacoso laboral. Dialnet, 1(1), 23. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/84621>
- Ruiz, L. R. (2020). Desafíos del teletrabajo en América Latina. Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/items/cbb661ef-30e3-4263-b7b2-810e88237f5f>
- Santana, R. (2022). Seguridad cibernética: Estudio comparativo del sistema jurídico de la República del Ecuador, Colombia, Chile y Argentina. Repositorio, 1(1), 16. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/handle/123456789/41046>
- Valladares, S. (2022). Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual para favorecer la vida en familia del teletrabajador. Scielo, 1, 14. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/28363>
- Vázquez, B. B. (2025). Inteligencia artificial y teletrabajo. Revista de Comunicación. <https://revistadecomunicacion.com/article/view/3641>

- Villasamil, H. (2022). Ciberacoso. Dialnet, 2(2).
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/80815210/OIT_ConosurReflexionesIIlibroWEBREV13.2.22-libre.pdf
- Zhang, D. (2023, agosto 9). Telework and occupational risks: A global perspective. PMC.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10414031/>