



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**EI TELETRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS  
EN EL ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA  
DE LA REPÚBLICA DE LA REPUBLICA**

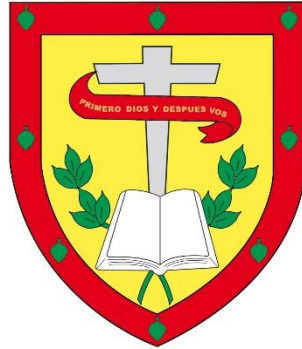
**AUTOR: JORGE PATRICIO OCHOA ORTEGA**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES MGS**

**CUENCA - ECUADOR**

**2021**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

“EL TELETRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS EN EL  
ECUADOR”

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA  
DE LA REPÚBLICA**

**AUTOR: JORGE PATRICIO OCHOA ORTEGA**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES MGS**

**CUENCA - ECUADOR**

**2021**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**JORGE PATRICIO OCHOA ORTEGA** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0104019237**. Declaro ser el autor de la obra: **"EL TELETRBAJO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS EN EL ECUADOR"**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **13 de diciembre de 2021**.

F: 

**JORGE PATRICIO OCHOA ORTEGA**

**C.I. 0104019237**

## **Dedicatoria**

A mi familia y amigos, pilares fundamentales en mi vida, quienes con su apoyo o palabras de aliento hicieron que esto sea posible.

## **Agradecimiento**

Gracias a todas aquellas personas que de alguna u otra manera formaron parte de este camino.

## Índice

Declaración de autoría y responsabilidad .....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento .....	III
Índice .....	IV
Índice de tablas .....	VI
Resumen .....	1
Palabras claves.....	1
Abstract.....	2
Keywords.....	2
Introducción.....	3
Capítulo 1 .....	5
1. Análisis dogmático y jurídico del teletrabajo en el Ecuador .....	5
1.1. Derecho al trabajo .....	5
1.1 El trabajador.....	6
1.2 El empleador .....	7
1.3 El teletrabajo o trabajo a distancia .....	8
1.3.1. Sujetos de la relación laboral del teletrabajo .....	13
1.4. Bases legales del teletrabajo en el Ecuador .....	15
1.4.1. Normativa del teletrabajo en Ecuador durante la pandemia de COVID-19	22
1.5. Análisis crítico de la normativa legal del teletrabajo en el Ecuador.....	24
Capítulo 2 .....	27
2. Vulneración del trabajador en la modalidad laboral de teletrabajo .....	27
2.1. Derechos de los trabajadores .....	27
2.2. Problemática generada por el teletrabajo .....	30

2.3. Cumplimiento de las obligaciones generadas de la relación laboral .....	32
Capítulo 3 .....	36
3. Valoración del cumplimiento y aplicación de derechos laborales en el teletrabajo	36
3.1. Análisis situacional del teletrabajo .....	36
3.2. Derecho comparado de la base legal del teletrabajo.....	39
3.2.1. Bases legales del teletrabajo en Latinoamérica durante la pandemia de COVID-19 .....	42
3.3. Vacíos de protección de los derechos en el teletrabajo.....	53
Conclusiones.....	58
Recomendaciones .....	59
Bibliografía.....	60
Anexos .....	65

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Ventajas y desventajas del teletrabajo</i> .....	10
<b>Tabla 2.</b> Propuesta de reforma al Código de Trabajo .....	21
<b>Tabla 3.</b> Resumen países que incorporaron el teletrabajo .....	39
<b>Tabla 4.</b> Derecho comparado .....	43
<b>Tabla 5.</b> <i>Obligaciones del empleador y empleado</i> .....	51

## **Resumen**

El teletrabajo a partir de la crisis sanitaria por COVID-19 toma gran relevancia en el ámbito laboral, en el Ecuador esta modalidad se encuentra regulada en el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, y en la Ley de Apoyo Humanitario sin embargo, el problema radica en la falta de lineamientos claros, relacionados a la jornada de trabajo, falta de seguimiento a las responsabilidades, estabilidad laboral incumplimiento de las garantías sindicales y la protección a la seguridad social de los trabajadores que se ven afectados por la falta de garantías que regulen todas estas características, es así que el objetivo de la investigación es analizar la vulneración de derechos en el ordenamiento jurídico en el Ecuador tras la aplicación del teletrabajo en el Ecuador, mediante la metodología cualitativa, dando como resultado que en el país se vulneran los derechos de los teletrabajadores por la falta de leyes que regulen específicamente esta modalidad.

### **Palabras claves**

Teletrabajo, derechos, COVID-19, estabilidad laboral, jornada de trabajo

### **Abstract**

Teleworking takes great relevance in the labor field from the rise of the sanitary crisis caused by COVID-19; in Ecuador, this modality regulated in the Ministerial Agreement MDT-2016-0190 and the Law of Humanitarian Support. However, the problem lies in the lack of clear guidelines, related to the working day, lack of monitoring of responsibilities, labor stability breach of union guarantees and protection to the social security of workers who affected by the lack of guarantees that regulate all these features. The objective of the research is to analyze the violation of rights in the legal system in Ecuador after the implementation of teleworking in Ecuador, through qualitative methodology, resulting in the country violates the rights of teleworkers by the lack of laws that specifically regulate this modality.

### **Keywords**

Teleworking, rights, covid19, labor stability, working hours.

## **Introducción**

Al pasar del tiempo la noción del teletrabajo va evolucionando, presentándose ciertos inconvenientes al momento de establecer una definición correcta, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo- OIT (2021) lo define como el trabajo realizado a distancia incluido el trabajo realizado en el domicilio, con la utilización de la tecnología de información.

A nivel de Latinoamérica se evidencia que Colombia es uno de los países que más utiliza el teletrabajo, adicional mediante la revisión de la normativa promulgo la Ley 1221 de julio de 2008 donde se establecen las diferentes normas para promover y regular esta modalidad de trabajo, por su parte, Chile no cuenta con una regulación para el teletrabajo, sin embargo, a raíz de la pandemia del COVID-19 expuso su discusión en el Congreso.

En el caso ecuatoriano con la expedición de la Constitución del (2008) el país se convirtió en un Estado garantista de derechos y justicia con el deber de proteger los derechos constitucionales, entre los cuales está incluido el trabajo desde las diferentes modalidades. Con referencia al teletrabajo en el año 2016, se emitió un acuerdo ministerial, para el sector público y privado donde se definen ciertos lineamientos para los teletrabajadores a nivel nacional.

En el año 2020 debido a las medidas adoptadas por el Estado para evitar la propagación del COVID-19, se estableció al teletrabajo como la medida que debían implementar las empresas para el desarrollo de las actividades laborales, pero, se presentaron varios problemas relacionados a la vulneración de los derechos de los trabajadores, ya que, la carga laboral era excesiva y los trabajadores debían estar conectados más de las 8 horas de trabajo para satisfacer los requerimientos del empleador.

En el presente estudio se pretende establecer las bases legales que regulan al teletrabajo, así como identificar en qué medida dicha regulación resulta poco beneficiosa para los derechos de la persona trabajadora, pues existen vacíos legales que deben ser resueltos, para garantizar el efectivo goce de los derechos laborales, además de contar con un marco jurídico específico que permita establecer las condiciones para su desarrollo.

El presente estudio tuvo como fundamentación el uso del método cualitativo para su desarrollo, centrandose en el análisis para comprender los fenómenos, investigándolos

dese la perspectiva de los involucrados en un ambiente natural con el contexto (Velázquez y Gracia, 2013). Es decir, es un proceso inductivo, puesto que la recolección de información tiene una estrecha relación con los participantes del estudio; tomando en cuenta que los dimensionamientos de investigación no se definen para manipularse experimentalmente, porque se analizará la realidad de manera subjetiva al no utilizar datos estadísticos

Con base a lo anotado el presente trabajo, se encuentra estructurado en tres capítulos, en el primero de aborda todo lo relacionado al teletrabajo, los sujetos de la relación laboral, ventajas y desventajas de esta modalidad, el derecho al trabajo establecido en la Constitución del Ecuador.

En el segundo capítulo se analiza las bases legales del teletrabajo a nivel intencional en países como; Colombia, Perú, Costa Rica, El Salvador, España, analizando la normativa expuesta para esta modalidad de trabajo, por otra parte, se analiza la normativa en el Ecuador, desde la Constitución, leyes y acuerdos que orienten para el análisis crítico de la normativa del país.

En el tercer capítulo se analiza los derechos del trabajador estipulados en la Norma Suprema, los vacíos legales que deja el teletrabajo, la problemática generada en torno al teletrabajo y el cumplimiento de las obligaciones generadas en la relación laboral, por último, se plantean las respectivas conclusiones y recomendaciones finales a partir del desarrollo de la investigación, generando un instrumento que ayude a evaluar la vulneración de los derechos de los trabajadores que prestan los servicios bajo esta modalidad.

## Capítulo 1

### 1. Análisis dogmático y jurídico del teletrabajo en el Ecuador

#### 1.1. Derecho al trabajo

El rol del derecho del trabajo se transforma a partir de la creación del Estado social de derecho, convirtiéndose la legislación laboral en un instrumento privilegiado, para distribuir el bienestar social, en este sentido, es importante mencionar que el este derecho surgió por las modalidades y las consecuencias de la prestación de labores asalariadas (Richter, 2013).

A criterio de Castro (2020) el trabajo como un derecho, se consolidó a nivel mundial, donde la mayoría de países fueron adoptando en las legislaciones nacionales el derecho de la población para el acceso a fuentes de trabajo, con la expedición de la Constitución de 1944 de la Organización Internacional de Trabajo se reguló las relaciones entre el trabajador y empleador, acogiendo principios obligatorios como: 1) el trabajo no es una mercancía, 2) la pobreza comprende un riesgo para la prosperidad de la población y 3) la lucha contra la necesidad debe combatirse mediante el esfuerzo entre los representantes de los empleadores y trabajadores.

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en el art. 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo de libre elección, en condiciones equitativas y satisfactorias, adicional estipula la protección contra el desempleo. En el Ecuador, la Norma Suprema (2008) en el art. 33 establece que el trabajo es un derecho, deber social y derecho económico, que funda como la fuente de realización personal y la base de la economía, el Estado garantizará a las personas trabajadoras el respeto a la dignidad, la vida decorosa, remuneraciones justas y el desarrollo del trabajo saludable y elegido de forma libre.

Este derecho se encuentra establecido de forma clara en la Constitución de la República del Ecuador (2008), de esta forma cualquier vulneración no es justificada considerando que la omisión implica sanciones administrativas contra las personas que lo vulneraron.

El art. 326 de la Constitución (2008) establece los lineamientos para la ejecución del trabajo:

- El Estado es el encargado de impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo.
- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.
- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.
- Toda persona tiene derecho a desarrollar las labores en un ambiente adecuado y propicio.
- El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo a la ley.

De lo dicho en párrafos anteriores, se establece que el derecho al trabajo es la base de realización personal y se relaciona con otros derechos como, por ejemplo, la vida digna y la oportunidad de suplir las necesidades básicas de la persona trabajadora y la familia, a través del desarrollo de actividades elegidas de forma libre y voluntaria, por lo tanto, es obligación del Estado velar por el cumplimiento de medidas adecuadas y crear un entorno propicio donde existan oportunidades de empleo.

Para Cabanellas (2016) el derecho al trabajo es el conjunto de normas relacionadas a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empleadores y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales, donde el Estado debe marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso de producción.

Por último, Martínez (2017) indica que el trabajo representa un deber y sirve como medio para expresar la vocación de las personas, al servicio a la comunidad, desarrollando y aplicando las capacidades y aptitudes desarrollados a lo largo del tiempo.

### **1.1 El trabajador**

Se conoce como trabajador a toda persona que ofrece los servicios de forma lícitos y profesionales a cambio de una retribución económica, pagada por el empleador, con quien el trabajador se encuentra bajo relación de dependencia, es importante indicar que, para que una persona preste los servicios laborales debe cumplir con la edad legal (Masabanda, 2018).

El Código de Trabajo - CT (2012) en el art. 9 indica que trabajador “es la persona que se obliga a prestar los servicios o la ejecución de la obra, también puede ser empleado u obrero”. (p.7). Es así que, el trabajador es toda persona que, al tener la edad legal, presta los servicios retribuidos a otra persona o empresa, pero, en el transcurso del desarrollo de

las labores está inmerso a una serie de obligaciones, tal como lo detalla el art. 45 de Código de trabajo:

- Realizar el trabajo bajo los términos de contrato, con el cuidado y esmero apropiado.
- Devolver al empleador los materiales no utilizados y conservar en buen estado los instrumentos y materiales utilizados.
- Mostrar buena conducta en el desarrollo del trabajo.
- Cumplir las disposiciones del reglamento interno de la entidad.
- Sujetarse a las medidas preventivas y de seguridad en el trabajo.
- Dar aviso al trabajador cuando por alguna causa falte al trabajo.

Por otro lado, el art. 46 del CT (2012) estipula las prohibiciones del trabajador en el desarrollo de las labores:

- Poner peligro su seguridad, la de sus compañeros y otras personas.
- Tomar del lugar de trabajo, sin permiso del empleador útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados.
- Presentarse al trabajo en condiciones de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes.
- Suspender el trabajo, salvo en casos de huelga.
- Abandonar el trabajo sin causa legal.

## **1.2 El empleador**

Se denomina empleador a las personas que ofrecen empleo, este se encuentra en cierta posición de poder sobre el trabajador, pues está obligado a realizar la actividad para la cual fue contratado, un empleador puede ser una o más personas naturales o jurídicas, que soliciten o contraten a uno o más trabajadores para poner a disposición la fuerza de trabajo (Masabanda, 2018).

Conforme al CT (2012) en el art. 10 menciona que el empleador es toda persona o entidad, de cualquier clase, por cuenta u orden ejecuta la obra o quien se presta el servicio. En el caso del sector público, los consejos provinciales, municipales y demás personas jurídicas poseen la calidad de empleadores.

Al igual que el trabajador, el empleador no está exento de cumplir con determinados deberes establecidos en el en el CT, mediante los cuales se busca alcanzar la armonía en la relación laboral, el art. 42 de código establece las obligaciones del empleador en la relación laboral:

- Pagar la cantidad acordada al trabajador.
- Instalar las instalaciones, bajo las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo.
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes de trabajo.
- Llevar un registro de los trabajadores con los datos sobre: edad, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y salida.
- Respetar las asociaciones de los trabajadores.
- Sujetarse al reglamento interno establecido.
- Tratar a los trabajadores con respeto, sin maltratos de palabra o de obra.
- Atender los reclamos de los trabajadores.

### **1.3 El teletrabajo o trabajo a distancia**

En el derecho laboral se reconoce esta modalidad de trabajo desde tiempo atrás, según De La Villa (1999) el teletrabajo con base a la doctrina referencial se asocia a la prestación de las labores en un lugar distinto al convencional que está establecido por el empleador. Con ello, la condición de la prestación laboral da origen al teletrabajo –trabajo a distancia-, que puede realizarse en el domicilio u otros lugares en los que se preste las condiciones para ejecutarlo.

A criterio de Carrillo (2003) el trabajo a distancia o electrónico se plantea desde décadas atrás, conocido como *telecommuting* y/o *teleworking* que detalla ser una norma flexible de organización en el trabajo, que constituye la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la institución por tiempo parcial o toda la jornada laboral.

Para Pires (2014) el teletrabajo comprende la modalidad laboral por la cual una persona presta los servicios, a través de herramientas informáticas de comunicación e información en especial en uso del internet, la relación puede ser autónoma o subordinada, para hablar de teletrabajo, es esencial que la actividad sea desarrollada fuera del espacio tradicional de trabajo, de esta forma puede ser realizado en el domicilio del trabajador,

instalando una estructura propia, dispuesta en el lugar de residencia para prestar los servicios contratados.

La modalidad de trabajo engloba una serie de actividades y puede ejecutarse con tiempo completo o parcial, la cual implica el uso y procesamiento de información a través de medios electrónicos y de medios de comunicación dependiendo del giro de negocio al cual pertenece el teletrabajador. A todo esto la doctrina laborista en España según Valverde (1996) señala que el objeto del teletrabajo es prestar servicios por cuenta propia fuera del centro habitual de trabajo, por lo regular en el domicilio del trabajador con conexiones en red y telefónicas, se excluye del concepto a los trabajadores autónomos.

Con ello, al ser una actividad que muchas de las veces no son requeridas, las empresas tienen poco conocimiento sobre el tema, por ello en países como Colombia en el 2008 estableció las normas que regulan esta actividad, definiéndola como la organización laboral que se vincula a realizar actividades pagadas mediante el uso de TIC que vinculan al trabajador y a la empresa (Centanaro, 2017)

Lo dicho en uno o varios párrafos anteriores el teletrabajo es la prestación de servicios por una persona (teletrabajador) que no se hace de modo tradicional, en la empresa, sino a distancia (hogar, centros de trabajo, etc.) aplicando para cumplir el rol y responsabilidades asignadas la vía telemática, siendo *prima facie* que la distancia con respecto a la empresa es la principal característica de esta modalidad laboral, no obstante carece de exclusividad cuando se vincula el trabajo a domicilio, con ello se debe sumar el uso de la informática y las telecomunicaciones.

La definición de teletrabajo parte del uso de las tecnologías en el ámbito laboral para reducir la carga laboral del trabajador en la oficina y pasarla a realizarla desde los hogares (Espín, 2020). A raíz de ello se derivan otros conceptos como el de una actividad laboral que tiene el trabajador y es pagada para hacer actividades fuera de la entidad, en la cual se enfatiza el uso de tecnologías de Información y comunicación (Bonilla, Plaza, Cerquera, Soacha y Riaño-Casallas, 2014).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el teletrabajo es la forma de trabajo realizado en otra ubicación ajena a la habitual (oficina) y separa al individuo del resto de personal que se encuentren en la entidad, en donde se utiliza las TIC como herramienta de comunicación; lo que orienta a relacionar al

teletrabajo como la organización de las actividades laborales a distancia (Ramírez y Rúa, 2014).

Las conceptualizaciones son genéricas, sin referirse o enfatizar a la persona que ejecuta tal actividad –teletrabajador-, más aún de la autonomía y la relación de dependencia, lo cual dista de una conceptualización con orientación al derecho, se centran simplemente al distanciamiento y uso de TIC.

Con lo expresado se deriva una definición importante como es el trabajo a distancia, en opinión de Chaparro y Morán (1997) esta modalidad sin que medie el uso de las telecomunicaciones, se vincula al trabajo a domicilio que ha existido siempre. Se ejemplifica y asocia con personas que cosen, fabrican piezas particularmente para empresas a cambio de una remuneración. Es decir, el teletrabajo se relaciona directamente con las TIC.

A criterio de Raymond (1996) la modalidad de teletrabajo es la forma para definir las actividades laborales a domicilio, afirmando que este es el género y el teletrabajo es la especie que debe aplicarse todo el campo normativo del género a la especie. Con ello se debe marcar la diferencia entre las dos, a pesar que ambos se los ejecuta fuera de la empresa, pero la característica del teletrabajo se da por el uso de informática y telecomunicaciones.

Se entiende entonces al teletrabajo como la modalidad de prestación de servicios con carácter no presenciales en jornadas ordinarias, mediante las cuales el empleado ejecuta las actividades desde un lugar fuera de las instalaciones de la entidad, este tipo de trabajo se realiza siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo permitan, con el uso de las herramientas tecnológicas.

Estudios donde analizan en teletrabajo establecen ciertas ventajas y desventajas, tanto para el trabajador, empleador, medio ambiente, la sociedad y el medio ambiente, mismas que se resumen en el cuadro siguiente:

**Tabla 1.**  
*Ventajas y desventajas del teletrabajo*

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Disminución del estrés generado por el trabajo.	Aislamiento laboral e incremento de enfermedades psicológicas.

	Incremento del bienestar y mayor disponibilidad para pasar tiempo en familia.	No se da la participación en la vida laboral colectiva y compartir con compañeros del trabajo.
	Mayor autonomía y más tiempo libre.	Problemas familiares debido a la carga laboral.
Empleado	Superación de dificultades familiares y personales.	Tendencia a trabajar en horarios extendidos, no considerados en el contrato de trabajo.
	Autonomía en la organización y desarrollo de las actividades.	Falta de identidad laboral.
	Capacidad de lección del entorno de trabajo.	Inseguridad laboral.
Empleadores	Incremento de la productividad y reducción de absentismo.	Dificultades para supervisar el desarrollo del trabajo.
	Reducción de costos operatividad por 24 horas al día.	Riesgos relacionados a la protección de datos de la entidad.
	Menores problemas de convivencia entre empleados.	Desagregación del grupo funcional.
	Menor costo de infraestructura.	Dificultad para motivar a los trabajadores.
	Disponibilidad de alta gama de profesionales.	Difícil supervisión de las labores.
	Crecimiento y expansión en el ámbito geográfico de la entidad.	
Sociedad medio ambiente y	Disminución de la contaminación.	Grandes estructuras laborales tienden a quedar obsoletas.
	Inclusión de trabajadores con capacidades diferentes y con problemas para acceder a trabajos presenciales.	Riesgo de dumping social.

---

Nota: Adaptado de Pires (2014)

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (2016) existen diferentes tipos de teletrabajo, entre las que se puede mencionar:

- Escritorio multiusuario: en esta modalidad el trabajador realiza las actividades, una parte a distancia y otra en la oficina principal de la entidad.
- Escritorio multiusuario con reserva: es similar al anterior pero los trabajadores deben reservar el escrito previamente.
- Oficinas colaborativas: son entornos de trabajo donde los trabajadores pueden desarrollar las labores en colaboración desde distintos lugares, con la utilización de una red informática.

En el Ecuador en el año 2016 se emitió la reglamentación para el teletrabajo, tanto para el sector público y privado, donde se establece el marco regulatorio para los teletrabajadores a nivel general. El Acuerdo Ministerial del Ecuador N°. MDT – 2016-190 emitido en agosto del (2016), el teletrabajo puede ser realizado siempre que las necesidades de las actividades lo requieran, adicional establece las diferentes formas por las cuales se puede presentar:

1. **Permanente:** es realizado fuera de las instalaciones de la entidad don la parte empleadora realiza las actividades productivas, utiliza medios y recursos tecnológicos, el teletrabajador podrá asistir a le entidad cuando el empleador lo requiera.
2. **Parcial:** se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas a la semana y el resto de horas los servicios se prestan en las instalaciones del empleador.

Al emitir el Acuerdo Ministerial en el año 2016, se establecieron las directrices básicas que deben seguir las organizaciones para implementar esta modalidad de trabajo en las operaciones, para desarrollar el trabajo fuera de la instalación es necesario el acuerdo entre las partes. Según Páez, Chávez, Apunte y Rosales (2020) los teletrabajadores y los trabajadores regulares tienen las mismas obligaciones en las instalaciones de la parte empleadora, con respecto a los horarios estos deben ser determinados de acuerdo al Código de Trabajo, pactando y modificando de mutuo acuerdo entre las partes.

Entre el grupo objetivo que va dirigido el teletrabajo, se plantean a aquellas personas que por el giro del negocio no pueden prestar servicios laborales bajo relación de dependencia en el lugar habitual de la empresa, es así que el Ministerio de Trabajo (2021) establece como grupo objetivo a las siguientes personas:

- Mujeres en período de lactancia.
- Mujeres embarazadas.
- Personas con discapacidad.
- Individuos con enfermedades catastróficas.
- Adultos mayores.

También se consideran a las personas que viven en lugares alejados a más de una hora del lugar de trabajo, en este caso depende de la empresa, pues es decisión de cada organización seleccionar a las personas que realizarán las actividades mediante teletrabajo.

El desarrollo de esta modalidad de trabajo trae consigo una serie de dificultades para el trabajador, en primera instancia el riesgo debido al alto costo de la tecnología, las capacitaciones por profesionales con experiencia en el tema y a los asuntos relacionados al ámbito familiar y profesional, al considerar que el distanciamiento respecto a los compañeros de trabajo, acarrea efectos en la pérdida de la noción de trabajo en equipo, participación democrática y el sentido de pertenencia a las asociaciones y comités de la empresa.

De lo anterior se concluye que, la naturaleza jurídica del teletrabajo tiene ciertas particularidades que lo sitúan como una forma novedosa de prestar los servicios, que necesita de regulaciones claras que establezcan los parámetros sobre los cuales se deben desarrollar las actividades laborales.

### ***1.3.1. Sujetos de la relación laboral del teletrabajo***

En la modalidad de trabajo presencial, los sujetos que integran la relación laboral son dos: por un lado, el empleador y por otro, el trabajador, en la modalidad de teletrabajo ocurre lo mismo, las partes que intervienen se conocen según la doctrina como teletrabajador y teleempleador.

#### **1.3.1.1 Teletrabajador**

Es la persona que desempeña labores subordinadas, sin la presencia física del trabajador con la entidad donde mantiene relación laboral, utilizando medios informáticos (Ramírez y Rúa, 2014). Es decir, corresponde al colaborador de una institución que utiliza la telemática para cumplir con el rol asignado con respecto al puesto de trabajo, siendo la característica principal que se realiza fuera de la empresa.

También se conoce como aquella persona que de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo y se realice las labores mediante actividades fuera de las instalaciones donde mantiene la actividad el empleador, ya sea de manera parcial o permanente (Ministerio de Trabajo, 2016).

Se los párrafos anteriores se desprenden que los teletrabajadores son personas físicas que prestan los servicios encomendados por los teleempleadores, a través del uso de herramientas tecnológicas de información y comunicación, la característica principal de este tipo de actividad es la mayor independencia del trabajador para el desarrollo de las actividades laborales.

Al analizar el rol del teletrabajador, se determina que este tiene mayor protagonismo en la organización del trabajo, en cuanto a solucionar los diferentes riesgos relacionados a la producción y prestación de servicios para el empleador, en este contexto se evidencia que la seguridad en el trabajo es compartida, por el empleador ya que este no puede controlar ni vigilar el lugar de trabajo o el requerimiento de tecnologías necesarias para el desarrollo de las labores (Sierra, 2019).

La Organización Internacional de Trabajo (2016) establece dos tipos de teletrabajadores:

1. Móviles: son aquellos que laboran menos de 10 horas a la semana fuera del establecimiento principal, mediante el uso de teléfonos móviles durante el desplazamiento.
2. Complementarios: ejecutan actividades en el domicilio tras la jornada laboral o los fines de semana, para cumplir con los plazos del trabajo.

#### **1.3.1.2 Teleempleador**

Se identifica a la persona física o jurídica que necesita contratar los servicios de un tele-trabajador, en la cual se permite tal modalidad de trabajo considerando el teletrabajo (Sierra, 2011).

Bajo los lineamientos del teletrabajo el empleador busca reconocer la agilidad que proporciona la tecnología de la información, de acuerdo a Cataño y Gómez (2014) el teleempleador desconoce determinados aspectos relacionados a la relación laboral, como es el caso del espacio donde el trabajador desarrolla las actividades laborales, lo que genera la falta de orientación del empleador.

Para Osio (2010) el teleempleador es la persona quien contrata a los trabajadores y transmiten los resultados de la actividad laboral, a través del vínculo de la tecnología de la información, es decir es la persona encargada de remunerar al trabajador por el trabajo realizado durante la jornada de trabajo.

De acuerdo a los párrafos anteriores, se entiende como empleador bajo la modalidad de teletrabajo a la persona física o jurídica, a la cual el trabajador presta los servicios, estos pueden o no suministrar los materiales o herramientas necesarias y quien está en la obligación de entregar una retribución a cambio.

#### **1.4.Bases legales del teletrabajo en el Ecuador**

En Ecuador la normativa de teletrabajo se sustenta en diversos artículos dentro de la constitución ecuatoriana establecida en 2008, entre los cuales tenemos: el numeral 2 del art. 16, que señala que todas las personas de forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso de las tecnologías de la información y comunicación. El numeral 2 del art. 17 establece que el Estado fomentará la pluralidad y la diversidad de tecnologías de comunicación y comunicación facilitando su acceso principalmente a las personas y colectivos que crezcan de dicho acceso o lo tengan de forma ilimitada. El art. 33 establece que, el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El numeral 2 del art. 276 establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de construir un sistema económico equitativo, solidario democrático, productivo y sostenible, basado en la distribución equitativa de medios de producción con una generación de trabajo justo digno y estable. El numeral 6 del art. 277 señala que, que es un deber del estado impulsar el desarrollo tecnológico. El numeral 6 del art. 284 establece que, es deber del Estado impulsar y valorar todas las formas de empleo respetando los derechos laborales que estipula la ley. El art. 325 establece que el Estado reconoce todas las modalidades de trabajo, garantizando el derecho a trabajar, en relación de dependencia o autónomas, y como actores sociales productivos, a todas trabajadoras y trabajadores.

El art. 326 de la establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el Código del Trabajo. El art. 326 establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo

nula toda estipulación en contrario, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el art. 4 del Código del Trabajo. El art. 326 establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el Código del Trabajo. Por otro lado, el art. 539 del Código del Trabajo señala que corresponde al Ministerio de Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral. El art. 154 numeral 1, dispone que las ministras y ministros de estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expandir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión; siendo los últimos la autoridad competente a la realización de acuerdos ministeriales.

Con el amparo legal de los artículos mencionados el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190 de agosto de 2016 dispone establecer expedir las normas que regulen el teletrabajo en el sector privado en la cual se detallan 14 artículos regulatorios que contemplan como objetivo regular el teletrabajo como prestación de servicios en el sector privado.

El contrato para prestación de servicios por medio de teletrabajo deberá ser por escrito y tendrá como características: una descripción clara de las labores a realizar, remuneración, horario e información relevante, identificación de materiales e instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo, la unidad o departamento organización a la cual pertenece el empleado, en el caso de empleados parciales los días en los cuales ejecutará labores y demás particularidades dependiendo del trabajo a realizar.

La aplicación de este tipo de prestación laboral es voluntaria y deberá existir un acuerdo mutuo entre las partes para su aplicación. Cuando un trabajador hubiese pasado a ser teletrabajador este podrá volver a prestar servicios de acuerdo a la forma estipulada inicialmente por el empleador, al menos se debe respetarlos 90 días del compromiso del teletrabajo y esta debe ser notificada por lo menos con 15 días de anticipación.

En casos de falta de acuerdo entre las partes, o por fuera de los términos de contrato se podrá exigir una reversibilidad de la modalidad de teletrabajo en casos de: imposibilidad de poder seguir continuando con sus labores por medio de teletrabajo,

desobediencia reiterada, uso inadecuado del teletrabajador de bienes de empresa, imposibilidad de continuar proveyendo tecnologías de la información por parte del empleador o el trabajador, el procedimiento se lo realizara con petición al inspector y con un plazo máximo de 30 días.

La aplicación de teletrabajo corresponde a la parte empleadora tras realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo de acuerdo a las necesidades de está. Las condiciones para que el teletrabajo sea aplicado es que los trabajadores gozaran de los mismos derechos y obligaciones de aquellos trabajadores que realizan labores dentro de las instalaciones del empleador, la parte empleadora está en la obligación de tomar medidas para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora, así como de contar con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales ejercerá control y supervisión de las labores realizada por el teletrabajador.

El teletrabajador es responsable de la custodia y uso de la información tanto entregada por el empleador, así como la realizada durante la ejecución del trabajo. Los equipos relacionados con el teletrabajo deberán ser claramente definidos en el contrato antes del inicio del teletrabajo, la persona encargada de los equipos deberá cuidarlos y usarlos de manera única para sus labores. La jornada laboral se encontrará bajo la normativa laboral vigente y no podrá exceder a los estipulado en el código orgánico del trabajo.

El empleador deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a revisión y verificación.

La parte empleadora es responsable debe velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas tele trabajadoras, los lugares en donde se disponga la realización de teletrabajo deberán cumplir con las condiciones de higiene y seguridad en la normativa vigente.

Para verificar la correcta aplicación de la normativa laboral incluyendo la de salud ocupacional, la parte empleadora y la autoridad competente, tendrán acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites legales en conformidad al código de Trabajo.

Las disposiciones generales establecidas en este artículo son cinco las cuales especifican: que en caso de cambio a teletrabajo en relaciones contractuales existentes modifica únicamente la manera en la que se trabaja, no afecta las condiciones de relación laboral, así como derechos y obligaciones.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en conformidad con el código de trabajo. En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, así como en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Ecuador.

Los contratos o adendas a contratos realizados por esta modalidad deberán ser realizados por escrito y deberán cumplir con lo dispuesto por el art. 42 del código de trabajo que estipula la obligación del empleador de llevar un registro de los trabajadores.

El presente acuerdo ministerial entro en vigencia a partir del mes de agosto de 2016.

El acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-181 de regulación a la fecha realizado el 14 de septiembre de 2020, de teletrabajo bajo el contexto de la Pandemia y de la primera Ley Orgánica de la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 se agrega un artículo enumerado a continuación del art. 16 del Código del Trabajo, sobre el teletrabajo: del teletrabajo: teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad”.

Así como la implementación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, y mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1091, de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo. Expide las directrices para la aplicación de teletrabajo, la misma que consta de 11 artículos y 5 disposiciones.

- art. 1: El acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-181 tiene el objetivo de expedir directrices para la regulación de la aplicación de teletrabajo.
- art. 2: La normativa es de cumplimiento obligatorio para todos los empleadores y trabajadores, con contratos celebrados bajo el Código de Trabajo.
- art. 3: El Teletrabajo no altera ni altera las condiciones de relación laboral, Esta modalidad podrá implementarse en jornada completa o parcial, debiendo respetarse los límites de jornada máxima, días de descanso, pago de horas extraordinarias y suplementarias y demás rubros.
- art. 4: El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.
- art. 5: Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el art. 52 del Código del Trabajo.
- art. 6: Previo a la aplicación de modalidad de teletrabajo, el empleador notificará por correo electrónico o físicamente al trabajador esta decisión, el empleador deberá en 15 días a partir de la notificación realizar en el Sistema Único de Trabajo.

- art. 7: Cuando la naturaleza de las labores del trabajador imposibilite la adopción de teletrabajo el empleador no podrá hacer uso de estas en los casos de: no poder hacer uso de esta debido a la naturaleza del trabajo o imposibilidad del trabajador de realizarla, las causales de imposibilidad de teletrabajo no derivan a terminación laboral, garantizando el cumplimiento del contrato establecido.
- art. 8: El trabajador imposibilitado de ejecutar sus labores mediante teletrabajo deberá ser informada al empleador, dentro de 3 subsiguientes a la notificación estipulada en el art. 6, en caso de que el trabajador no notifique al empleador dentro del plazo establecido el mismo deberá acogerse a la disposición de teletrabajo, permitiendo al empleador cumplir con lo establecido el art. 6.
- art. 9: Si el trabajador hubiere pasado a modalidad de teletrabajo, podrá prestar sus servicios de forma presencial por pedido del empleador, en caso de que, si el contrato hubiese sido modificado y por disposición de la autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial, el artículo pierde su validez.
- art. 10: Los contratos nuevos bajo esta modalidad deberán ser realizados por escrito y contendrán los requisitos del art. 21 del Código Orgánico del Trabajo que estipula los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores (Ministerio de Trabajo , 2015)
- art. 11, la jornada laboral no excederá los límites establecidos en el Código Orgánico de trabajo, la remuneración no podrá ser menor al salario básico unificado y podrá ser cancelado diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente, el empleador no estará obligado al pago de alimentación, uniformes o transporte mientras dure el teletrabajo. Lo cual garantiza que el trabajador no sea explotado laboralmente.

Las disposiciones del acuerdo ministerial constan de normativas para la correcta implementación de los artículos antes mencionados los cuales son:

- Primera: en todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

- Segunda: La aplicación del acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-076 registrado el 12 de marzo de 2020 (Ministerio del Trabajo, 2020), se mantendrá vigente salvo que culmine por cualquier causa del art. 6.
- Tercera: esta modalidad no es excluyente de ningún tipo de contrato, pudiéndose en consecuencia aplicar esta modalidad a todos los contratos laborales suscritos a la fecha o por suscribirse, exceptuando a aquellos que la naturaleza laboral lo haga inaplicable
- Derogatoria: deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 825, de 24 de agosto de 2016; y, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT2018-002A, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 171, de 30 de enero de 2018
- Final: El presente entrara en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial. (Ministerio del Trabajo, 2020)

La implementación de estos acuerdos ministeriales vistos en conformidad de la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico de garantiza de forma legal a los trabajadores su puesto de empleo, así como el goce derechos estipulados de trabajadores y empleadores.

En el mes de septiembre del 2020 la Asamblea Nacional (2020) mediante Memorándum Nro. AN-PR-2020-0172-M, propuso el proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público que regula el derecho a la desconexión, con el siguiente texto:

**Tabla 2.**

Propuesta de reforma al Código de Trabajo

Código de Trabajo	Propuesta de Reforma
Primera: Agréguese el siguiente art. innumerado a continuación del art. 16 del Código de Trabajo.	Del teletrabajo: El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de tecnologías de la comunicación, garantizando el tiempo en el cual no está obligado a responder las
Del teletrabajo: El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual no está obligado a responder	

---

comunicaciones, ordenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión

debe ser de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas.

comunicaciones, ordenes u otros requerimientos. La jornada laboral es de ocho horas diarias y el tiempo de desconexión debe ser de 14 horas en un período de 24 horas.

---

Nota: adaptado de (Asamblea Nacional, 2020)

Tal como se observa la propuesta de reforma busca dejar plasmado de forma clara el derecho del trabajador a la desconexión luego de la jornada de trabajo, de esta forma el empleador tenga los lineamientos oportunos, e favor del cumplimiento de los derechos laborales, de esta forma la relación laboral sea efectiva y dentro de los parámetros legales y adecuados.

#### ***1.4.1. Normativa del teletrabajo en Ecuador durante la pandemia de COVID-19***

A partir del año 2016, en el Ecuador se emitieron dos acuerdos ministeriales, tanto para el sector público y privado, donde se definió el marco regulatorio para los teletrabajadores a nivel nacional. Según datos el Ministerio de Trabajo establece que para el año 2019, existen 15.200 personas realizando labores mediante esta modalidad, la meta es el incremento a 76.00 personas (Páez, Chávez, Apunte y Rosales, 2020).

En Ecuador, la modalidad de teletrabajo para el sector privado fue incluida en el año 2016 mediante el acuerdo ministerio MDT-2016-190 (Ministerio de Trabajo , 2016), posteriormente en 2017 el marco legislativo para el teletrabajo se amplió al sector público (acuerdo ministerial MDT-2017-090) a raíz de un plan piloto; las normativas expuestas fueron modificadas a favor de los grupos vulnerables como adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, aquellos que adolecen de enfermedades catastróficas o de alta complejidad.

La situación de teletrabajo se intensifica en el Ecuador a raíz de la pandemia ocasionada por el COVID-19, pues mediante el decreto presidencial de estado de excepción 1017, se dieron a conocer nuevas medidas para precautelar la salud de la población, una de ellas el teletrabajo emergente, establecido bajo el acuerdo MDT-2020-76 (Ministerio de Trabajo, 2020).

El Ministerio de Trabajo (2020) expresa que el teletrabajo se presenta en diversas formas:

- Permanente: se ejecuta fuera de las instalaciones de trabajo, donde el empleador realiza las actividades usando medios y recursos tecnológicos, el empleado puede asistir a las instalaciones de la empresa cuando requiera el empleador.
- Parcial: se realiza hasta un máximo de 24 horas semanales y 16 horas deben ser de manera presencial en la institución.

Al respecto, el estudio presentado por Pérez (2020) analiza los vacíos existentes en la normativa laboral y de seguridad social en cuanto al teletrabajo, considera que la concurrencia de eventualidades dañinas para el trabajador a pesar de encontrarse fuera de las instalaciones de la empresa es inminente, ya sea a causa de un accidente laboral y enfermedad profesional. Parte de que la imposición inmediata del teletrabajo, generó preocupación para los trabajadores, debido a que no se tomaron todas las medidas y condiciones de seguridad requeridas, derivando en riesgo a la salud del empleado a causa del desconocimiento respecto del tratamiento de los mismos, puesto que se evidencia la carencia de manuales de prevención específicos a dicha modalidad, por cuanto se aplicó a los teletrabajadores el régimen de salud y seguridad establecido para el personal presencial, generando inseguridad jurídica.

Por su parte, Arias y Moreno (2020) analizan las dificultades experimentales en la migración del trabajo presencial al teletrabajo, la información se fundamenta en los datos del Ministerio de Trabajo del Ecuador sobre el teletrabajo operativo en el país, llegando a concluir la existencia de limitaciones en la incorporación de dicha modalidad, pues únicamente el 3,74% de la población trabajadora realiza teletrabajo en los sub sectores más importantes para la economía del país, así se destaca la falta de preparación para mantenerse productivos en función de las regulaciones surgidas para precautelar la salud de la población a causa de la propagación constante del virus COVID-19.

Al respecto, se puede inferir que esta situación se debe a la falta de acceso tecnológico a nivel nacional, especialmente de aquellos sectores vulnerables que carecen de recursos. Lo anterior expuesto se fundamente en los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC (2018) en donde se observa que el Ecuador se encuentra por debajo del promedio regional de penetración de banda ancha, es decir una deficiencia latente en accesibilidad a internet, en 2018 el 37,2% de los hogares ecuatorianos contaba con acceso a conexión en línea, siendo un factor negativo para el empleo del teletrabajo.

El teletrabajo se establece como la actividad laboral no presencial realizada en jornadas ordinarias y extraordinarias, donde el trabajador realiza las actividades fuera del lugar habitual de trabajo, utilizando herramientas tecnológicas de acuerdo a la naturaleza de la labor. A partir de la pandemia del COVID-19 el país tomo una serie de medidas a través del o MDT-2020-076 de 12 de marzo del 2020, donde se establecen las directrices para la aplicación de esta modalidad. El contexto del teletrabajo es potestativo del empleador, es decir es quien decide si implementarlo o no, en todo caso mediará el acuerdo entre las partes.

Además de acuerdo a la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) dictada raíz de la pandemia por COVID-19, indica que el teletrabajo es la forma de organización laboral, donde el trabajador presta los servicios y se comunica con el empleador, mediante tecnologías de información, sin requerir la presencia física en el sitio de trabajo. Es decir, se establece al teletrabajo como la modalidad, para que el trabajador preste los servicios al empleador, sin alterar las condiciones esenciales de la relación laboral, por lo tanto, la aplicación de esta modalidad no puede vulnerar los derechos de las partes que intervienen en la relación laboral y no comprende causal de terminación de la dependencia de trabajo.

### **1.5. Análisis crítico de la normativa legal del teletrabajo en el Ecuador**

El derecho al trabajo es considerado como aquel derecho de naturaleza social y de protección, ya que las relaciones entre las partes deben ser iguales, sin embargo, en la práctica, se observan varias desigualdades en especial a favor de la parte trabajadora, mediante sueldos que no compensan el trabajo realiza, el exceso de trabajo en horarios extendidos y la vulneración de derechos, con referencia a la seguridad y salud laboral, es así que, el Estado expidió varios cuerpos normativos donde busca garantizar formas para garantizar condiciones equitativas para las partes.

En este contexto con la expedición de la Constitución de la República (2008) convirtiendo al país en un Estado constitucional de derechos y de justicia, cuyo más salto deber se fundamenta en la protección y respecto de los derechos constitucionales, entre ellos el derecho al trabajo.

Asimismo, el Estado es el encargado de promover regímenes laborales que funcionen en armonía con las necesidades de la persona trabajadora, que facilite el acceso a los servicios, infraestructura y horarios de trabajo oportunos, de esta manera la clase trabajadora puede desarrollar las funciones de forma oportuna.

En este sentido, el teletrabajo se convierte en una alternativa para el desarrollo de las actividades laborales, convirtiéndose en una herramienta útil para generar nuevas fuentes de empleo y la inclusión de grupos vulnerables y de atención prioritaria en el ámbito laboral.

Del análisis efectuado a la normativa legal vigente en el país relacionada al teletrabajo se observa que, el acuerdo ministerial 2018-0002, del 11 de enero de 2018, es el que regula el teletrabajo como aquella actividad de prestación de servicios no presenciales mediante tecnologías de la información, misma que puede ser permanente o parcial previo acuerdo entre las partes.

A criterio de Palacios (2017) en desempleo y la falta de oportunidades laborales en el país, dificulta al desarrollo de la población, por lo que es necesario el desarrollo de nuevas innovaciones en el ámbito laboral, con el uso de la nueva tecnología de la información y los medios de comunicación, mismos que se convierten en una herramienta valiosa para trabajar y han permitido el desarrollo de las actividades por medio de estos, siendo uno de ellos el teletrabajo, que es una figura muy utilizada en países de Latinoamérica.

En el caso ecuatoriano, se observa que esta figura no fue utilizada sino hasta el año 2016, pues no existía una normativa legal que lo regule, siendo el Código de Trabajo el uno instrumento que amparaba a los trabajadores y empleadores, es así que el 4 de agosto el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo MDT-2016-0190, donde se contemplan las normas para regular el teletrabajo a nivel privado.

Al analizar los aspectos formales del cuerpo normativo se evidencia que al ser un decreto y conforme a la jerarquía de las leyes, se ubica en la parte inferior y no goza de categoría de ley, tal como lo estipula el art. 42 de la Norma Suprema (2008) donde establece que “el orden jerárquico de las leyes será el siguiente; la Constitución, los tratados y convenios internacionales, leyes orgánicas, leyes ordinarias, normas regionales y ordenanzas distritales, los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”. (p.189)

Entonces al ser un decreto y al no poseer las características de una ley, la normativa que regula el teletrabajo no posee una regulación adecuada, por lo tanto, esta figura debe

estar regulada con una norma con carácter de ley, dentro del Código de Trabajo o en una ley orgánica donde regule de forma específica esta modalidad de trabajo.

Para Ortiz et al., (2020) en el Ecuador no existe una legislación que regule el teletrabajo, convirtiéndose en una traba para exigir los derechos del trabajador y las obligaciones por parte del empleador, en el acuerdo establecido para este caso, se establecen normas que regulan el teletrabajo en el sector privado, pero, no se establecen garantías para el sector público.

Bajo este contexto, las personas que trabajan bajo esta modalidad se encuentran indefensas, pues al no existir una regulación clara y específica para este tema, no se precautelan ni garantizan los derechos, excluyendo a los teletrabajadores de la normativa legal, se vulneran los principios y garantías básicas del derecho laboral, establecidos en la Constitución y los tratados internacionales como, por ejemplo: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. Por ello, es importante que se establezca un proyecto de ley que regule exclusivamente al teletrabajo, de esta forma se evitará las vulneraciones a los derechos de la parte trabajadora.

Por otro lado, Muy (2020) indica que la modalidad de teletrabajo tiene un avance significativo en el desarrollo de las actividades en el país, pero, la imposición de esta figura es preocupante, considerando que la imposición no se ha realiza bajo las condiciones de seguridad oportunas, lo que genera inseguridad jurídica, pues, los teletrabajadores por las características propias de la modalidad, deben ser tutelados de forma oportuna respecto a la seguridad de los derechos.

Con respecto a la naturaleza del teletrabajo, el acuerdo ministerial establece que el teletrabajo es voluntario y de acuerdo entre las partes, el mismo que deberá constar por escrito en el contrato de trabajo donde se estipule que el trabajo se realiza mediante esta modalidad. Adicional el trabajo bajo dicha modalidad podrá ser acordarse como parte de la descripción inicial o posteriormente.

## Capítulo 2

### 2. Vulneración del trabajador en la modalidad laboral de teletrabajo

#### 2.1. Derechos de los trabajadores

A partir del art. 33 de la Carta Suprema que señala al trabajo como un derecho y deber social, económico para realizarse personalmente y tener un soporte económico. El Estado garantiza a los trabajadores el pleno respeto a la dignidad, vida decorosa, remuneraciones, retribuciones justas, así como un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De igual manera el art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que el Estado garantiza el derecho al trabajo, reconociendo todas las modalidades para ello, es decir con relación de dependencia y autónomas, con inclusión de labores de autosutento humano, siendo actores productivos todos los trabajadores.

Entre los principios del derecho al trabajo se observan los numerales 5 y 11 del art. 326 de la Carta Suprema, en donde toda persona tiene derecho a desarrollar las labores en un ambiente adecuado y propicio, garantizando la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 162)

De acuerdo al art. 10 de la Constitución del Ecuador (2008) establece que todas las personas, pueblos y nacionalidades son titulares y gozaran de derechos estipulados en la Norma Suprema y en los instrumentos internacionales. Adicional, el art. 11 indica que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

- Los derechos son ejercidos, promovidos y exigidos de forma individual y colectiva ante las autoridades competentes.
- Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.
- Los derechos y garantías estipuladas en la Norma suprema y en los instrumentos internacionales serán de aplicación inmediata.
- Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos.
- Todos los derechos y garantías son inalienables e intransferibles.

Al analizar el derecho a la comunicación e información el art. 16 de la Constitución indica que todas las personas ya sea de forma individual o colectiva tienen derecho al

acceso universal a las tecnologías de la información y comunicación, a la creación de medios de comunicación social y al acceso de la igualdad de condiciones al uso de instrumentos de comunicación (Asamblea Nacional, 2008).

Por otro lado, la Constitución (2008) en el art. 33 manifiesta que el trabajo es un derecho y un deber social, además como la fuente económica, de realización personal y la base de la economía, el Estado es el encargado de garantizar a los trabajadores el respeto a la dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño del trabajo saludable y escogido de forma libre. Adicional se establece el derecho a la seguridad social, como aquel derecho irrenunciable de todas las personas, la seguridad social se regirá por los principios de; solidaridad, equidad, eficiencia, transparencia y participación para atender las necesidades individuales y colectivas.

Con respecto a los derechos laborales, son aquellos que tienen la facultad de regular las relaciones laborales y se lo conoce como derecho laboral, se trata de un conjunto de normas que garantizan el acatamiento de las obligaciones de las partes que intervienen en la relación laboral. Se entiende como la actividad que realiza la persona con la finalidad de transformar el entorno y mediante el cual se obtienen los recursos necesarios para satisfacer las necesidades (Chiriboga, Jiménez y Toscanini, 2018).

En este contexto, el derecho laboral se funda como una herramienta necesaria para regular el vínculo entre el trabajador y empleador, además establece los lineamientos encaminados a proteger a la fuerza laboral en el desarrollo de las actividades laborales, con el fin de tutelar los derechos individuales y de interés social.

Tras la crisis sanitaria se promulgo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria por el COVID-19 cuyo artículo innumerado sobre el teletrabajo dispone:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (...). El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. (...). El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los

equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, p. 14)

De la mano el primer inciso del art. 539 del Código de Trabajo direcciona que es responsabilidad del Ministerio de Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y todo lo vinculado a la materia laboral (Asamblea Nacional, 2012).

La regulación del teletrabajo se da en el 2016 mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190 R.O. Suplemento 825 del 24 de agosto de 2016, en donde se expiden las regulaciones para el teletrabajo en el sector privado, posteriormente reformado a través de Acuerdo MDT-2018-002<sup>a</sup> con R.O. Suplemento 171 del 30 de enero de 2018.

Así, tras la pandemia ocasionada por el COVID-19 se emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, en el cual se emite las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria.

Con ello, el art. 3 señala que:

El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo. El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador. Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2020, p. 3)

Como se evidencia los derechos de los trabajadores se encuentran establecidos a lo largo de la normativa, desde la Constitución en los diferentes artículos, el Código de Trabajo y demás norma relaciona al ámbito laboral, sin embargo, al aplicar la modalidad del teletrabajo en los últimos tiempos se ha dado una fuerte vulneración de los trabajadores al no respetar lo estipulado en los lineamientos, en especial a la duración de la jornada diaria del trabajo, el derecho a la desconexión luego de finalizada las ocho horas de trabajo.

Es decir, muchos empleadores al conocer que el trabajador se encuentra prestando los servicios desde el hogar creen que están en la obligación de prestar los servicios de forma ininterrumpida, sin respetar los horarios laborales, generando la vulneración de los derechos de los colaboradores, afectando a las relaciones familiares y el descanso.

Por otra parte, se torna imperioso realizar ciertas consideraciones con base a lo anotado en párrafos anteriores, el primer lugar, al referirse al teletrabajo como aquella actividad realizada bajo relación de dependencia donde el trabajador está en la obligación de catar, observar y cumplir las disposiciones emitidas por el empleador a cambio de la remuneración y al trabajador le corresponde el efectivo goce de los derechos morales del resultado final de acuerdo a lo estipulado en la normativa vigente.

En segundo lugar, se debe mencionar que el teleempleador, quien es la persona encargada de proporcionar todo lo necesario al trabajador para el desarrollo de las actividades, con la finalidad de alcanzar el beneficio para para la parte contratante, en este sentido, la relación laboral, los términos generales deben estipularse forma clara, con el efectivo goce de los derechos laborales, con el fin de garantizar la igualdad de beneficios tanto para el empleador como para el trabajador.

## **2.2.Problemática generada por el teletrabajo**

En el acuerdo ministerial MDT 2020-181 se detallan los parámetros para regular la aplicación del teletrabajo conforma a la Disposición Reformatorio de la Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. En contexto, el empleador utilizará la modalidad de teletrabajo en el momento que crea conveniente y tomará la decisión de aplicar de acuerdo a la necesidad de negocios o a la actividad que se dedica.

Lampert (2018) indica que los efectos del teletrabajo están agrupadas en las siguientes categorías.

- Jornada Laboral

En el art. 2 de Acuerdo Ministerial MDT 2020-181, la jornada laboral completa será de 40 horas a la semana y la jornada parcial, respetando los límites que establece en la ley, días de descanso, pago de horas extraordinarias y suplementarias.

Es importante destacar que, las personas que trabajan en la casa o cualquier otro sitio suelen tener jornadas más largas que aquellos empleados que trabajan desde las

instalaciones del empleador, pero también desarrollan autonomía, facultad de tiene la persona para realizar alguna actividad según su criterio, siendo más propensos a trabajar en las tardes de modo que afecta la calidad de vida.

- Desempeño individual y empresarial.

La nueva modalidad laboral permitió la utilización de nuevas tecnologías de la información (TICS), lo cual ayudo a ser más flexible el trabajo debido a que se realiza desde casa. La utilización de nuevas tecnologías genera efectos positivos en el desempeño de la persona tanto individual como en la organización.

- Conciliación familia y trabajo.

Se puede dar dos escenarios: en lo positivo podría darse un equilibrio familia y trabajo, puesto que el realizar las actividades laborales desde casa o cualquier sitio, lo que implica menor tiempo de viaje y permite que la persona organice su tiempo de acuerdo a su criterio.

En lo negativo, existe el riesgo de las personas superponer las actividades empresariales sobre la vida personal y familiar, esto sucede debido a las largas horas de trabajo y a la mezcla de las actividades, lo que conlleva a la persona sobre pasar los límites generando conflicto entre lo personal y laboral. A la mayoría de personas que realizan teletrabajo se les dificulta mantener un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y la vida personal, debido a la cantidad de trabajo y frecuencia con la que realiza.

- Salud ocupacional y bienestar.

En el teletrabajo da posibilidad a que el empleado sea monitoreado por el empleador, extenderse la jornada laboral, interrumpirse e incluso estar siempre conectado al trabajo; provocando altos niveles de demanda en las tareas e intensidad en laboral; lo que puede generar altos niveles de estrés. En suma, problemas de sueño en comparación a los trabajadores que trabajan desde el lugar del empleador.

Otro un efecto negativo en la salud por realizar teletrabajo es el aislamiento del empleado, debido a que no acude al lugar de trabajo lo que provoca la mezcla de los temas personales con el trabajo y que no pueda concentrarse en realizar las tareas. Además, la presencia de factores distractores como ruido, ambiente, lugar, entre otros (Havriluk, 2010).

Por otro lado, se debe tener en cuenta que la mayoría de actividades que se realizan mediante teletrabajo se pasa sentado lo que provocó en las personas sedentarismo y en algunos casos obesidad, debido a que las tareas se realizan de manera cognitiva y no requiere mayor esfuerzo físico.

- Derecho a la desconexión

En el art. 5 indica al empleador que finalizada la jornada de trabajo tiene derecho a desconectarse de trabajo por al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas; en el cual el empleador no podrá establecer dialogo ni órdenes con el teletrabajador u otros requerimientos en días de descanso, permisos, festivos.

Salvo en los siguientes casos estipulados en el art. 52 del código de trabajo, la Asamblea Nacional Constituyente (2008) en la cual el empleador podrá demandar el trabajo del empleado en las siguientes situaciones:

- Necesidad de atender un daño en el establecimiento de trabajo y que por fuerza mayor requiera inmediata atención.
- La labor de la entidad no se puede interrumpir debido a las necesidades que satisfacer o porque la interrupción cause daños al interés público.

En el teletrabajo el derecho a desconectarse ha sido vulnerado, debido a que permite al empleador disponga de la fuerza de trabajo en cualquier momento siendo a su favor, donde el trabajador puede estar conectado vía online y también recibir órdenes en cualquier momento, lo que provoca que no se respete el espacio físico ni temporal de él, afectando de manera directa en el bienestar.

Asimismo, en párrafos anteriores se evidenció que la carga laboral es superior a la establecida por la ley, por lo cual no se cumple con el derecho de desconexión y por ende es inconstitucional, porque sobre pasa el límite de trabajo de las 8 horas diarias. Otro derecho vulnerado con la nueva modalidad es al descanso ya que la jornada de trabajo es más larga que la tradicional, provocando estrés y daños en la salud.

### **2.3.Cumplimiento de las obligaciones generadas de la relación laboral**

El teletrabajo es una forma de relación laboral en el que el empleado brinda servicios en un lugar diferente a las instalaciones dispuestas por el empleador, debido a las particularidades que representa es necesario el mutuo acuerdo entre las partes, al

respecto Jiménez (2013) menciona la importancia de realizar un contrato entre las partes, en el que se establezcan obligaciones y aspectos que no perjudiquen a los implicados, debido a que a falta de ello, en muchos casos se recurre a la improvisación perjudicando de alguna manera los derechos.

Uno de los derechos que más controversia genera en el teletrabajo, es la seguridad y salud ocupacional, la cual está a cargo de las empresas. Villanueva (2020) menciona que las empresas que ya cuentan como forma de empleo al teletrabajo, pueden implementar más rápidamente, debido a que de alguna forma se consideraron los riesgos al que el empleado se enfrenta en el teletrabajo, mientras que las organizaciones que se vieron obligadas a implementar el teletrabajo, debido a las medidas adoptadas para frenar los contagios por COVID-19, presentan dificultades, entre los riesgos asociados del teletrabajo en periodo de pandemia, se diferencian:

- Aislamiento: es uno de los principales riesgos del teletrabajo, debido a que el empleado no podrá interrelacionarse con los compañeros. El problema es aún mayor con el confinamiento, debido a la incertidumbre que se genera por la situación de la pandemia, la cual impacta en la calidad de vida.
- Hiper-conexión al trabajo: el empleado puede percibir la necesidad de sentirse útil para la empresa, para ello buscará contestar a todas las solicitudes del correo, realizar videoconferencias, entre otros.
- Autonomía: implica un problema cuando el trabajador no tiene experiencia en esta forma de empleo, debido a que tendrá dificultades de organización, ahondando el problema cuando no maneja la tecnología.
- Equilibrio vida profesional y personal: en muchos casos representa un reto para el empleado adaptar las condiciones del empleo con las labores que tiene que realizar en el hogar.
- Control: hasta que el empleado se adapte a la forma de trabajar a distancia, se mostrara muchas deficiencias de productividad, por lo que es que las empresas dan seguimiento a las actividades.

Se identifica que los riesgos asociados al teletrabajo son múltiples, los cuales deben ser enfrentados principalmente por las empresas, quienes tienen el deber de realizar un trabajo multidisciplinario para generar condiciones laborales adecuadas que garanticen la calidad de vida de los empleados, sin embargo, es necesario que el Estado establezca

leyes que garantice la seguridad de los teletrabajadores, con ello se brinda una tutela efectiva de los derechos.

La seguridad ocupacional se vincula directamente con la seguridad social, al que tienen derechos los empleados del teletrabajo, en donde existe incertidumbre sobre la aplicabilidad de dicho seguro, para ello es importante mencionar que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que cualquier trabajador, por lo tanto, el empleador tienen la obligación de afiliarlo a la seguridad social, por otro lado, para que el seguro asuma diferentes situaciones se debe diferenciar el posible perjuicio que conlleva laborar en el domicilio, en donde el empleado es el único responsable de asumirlos.

Domínguez (2020) refiere que el teletrabajo es una forma de limitar el acceso al trabajo a las personas con menos posibilidades, debido a que para laborar a través de medios tecnológicos es necesario que las funciones que se realicen no necesiten de la presencia física del trabajador, por tanto, quienes pueden realizar este tipo de trabajo son los autónomos, directivos, educadores, funciones, mientras que los empleados de fábricas o conductores no lo pueden realizar, de esta manera se divide a los trabajadores en ejecutivos y operadores, siendo los primeros los que tienen la posibilidad de acogerse al teletrabajo, lo que implica una forma de vulneración del derecho al trabajo.

En este sentido, el teletrabajo vulnera el derecho a laborar a las personas que no tienen estudios de segundo o tercer nivel, o a los que no tienen acceso a tecnologías de la información o a internet, evidenciando la brecha digital que existe en los países emergentes como el Ecuador.

Sin perjuicio de lo mencionado, desde otro punto de vista el teletrabajo, es una opción que equilibra las relaciones familiares, que permite la participación activa del empleado en diferentes aspectos, que al laboral de manera presencial fueran imposibles realizarlas. Por otra parte, el teletrabajo reduce el costo al que incurren muchos empleados para dirigirse a laborar en un lugar distinto al del domicilio, como transporte o alimentos; dicho lo anterior el teletrabajo es una forma de garantizar el bienestar social de los empleados que pueden acogerse a un trabajo a distancia.

En este contexto, para las mujeres, el teletrabajo es una opción para equilibrar la vida personal y laboral, que, en muchos casos debido a cargas familiares, se dificulta la inserción laboral. Sin embargo, en un estudio realizado por Jabobs y Noonan (2020)

durante el confinamiento, se evidencia que no es una opción para las mujeres, debido a que los hijos se están educando desde el hogar, por tanto requieren de supervisión, que generalmente son mujeres, ahondando más la diferencia de género, por tanto es importante que la legislación sobre el teletrabajo consideren aspectos de género para garantizar los derechos de los empleados tanto de hombres como mujeres, en igualdad de condiciones.

En el caso de Ecuador la garantía del cumplimiento de derechos al teletrabajador proviene de la Constitución debido a que reconoce todas las modalidades de trabajo, entre ellas el teletrabajo, por tanto, existe la protección constitucional del Estado de todos los derechos y garantías de orden constitucional estipuladas a favor del trabajador. No obstante, el teletrabajo, como forma de trabajo, presenta aspectos que diferencian de las demás modalidades, por lo tanto, desde el punto de vista jurídico, existe un vacío legal, en donde es necesario la promulgación de una ley específica que considere todos los aspectos para garantizar el cumplimiento de derechos.

En efecto, la falta de leyes que regulen aspectos como la jornada laboral, control en las obligaciones del teletrabajador y teleempleado, estabilidad laboral, garantías sindicales, seguridad social; conlleva a que en la práctica exista una mala aplicación de esta forma de trabajo, atentando contra la seguridad jurídica de los intervinientes.

A criterio de Palacios (2017) uno de los vacíos existentes en la ley del Ecuador y que vulnera los derechos es la confusión de la culminación del teletrabajo con la terminación de la relación laboral, en el que no se considera la posibilidad de que el empleado pueda realizar sus funciones desde la infraestructura que dispone el empleador, dado que existe la posibilidad de cambiar de forma de empleo.

Otro de los derechos que no se considera en la legislación ecuatoriana, es la propiedad intelectual del empleador en el teletrabajo, debido a que se refiere sobre la confidencialidad que debe guardar el empleado pero no el derecho sobre la propiedad intelectual, que, de acuerdo a otras legislaciones de la región, esta pertenece íntegramente a la empresa, pero en Ecuador no se hace mención de ello.

## Capítulo 3

### 3. Valoración del cumplimiento y aplicación de derechos laborales en el teletrabajo

#### 3.1. Análisis situacional del teletrabajo

Previo al acontecimiento del teletrabajo a nivel internacional, es importante aludir al planteamiento de Spyridakis (2020), quien refiere al reconocimiento mutuo como la condición previa para una relación exitosa con uno mismo y puede expresarse, a) como el desarrollo de una relación positiva con uno mismo a través de la certeza de la continuidad de los lazos afectivos; b) como reconocer legalmente al ciudadano como miembro igual de la comunidad de derechos, lo cual es una condición previa para el desarrollo del respeto por sí mismo; y, c) como reconocimiento de la persona ética que es portadora de cualidades específicas. Lo anterior en el marco de la naturaleza de los trabajos de las personas y las experiencias en los mismos para lograr solidaridad y respeto propio, aspectos esenciales requeridos con mayor énfasis a raíz de la reciente pandemia de COVID-19 que pone en peligro las condiciones señaladas.

En este sentido, en Grecia el teletrabajo surge como el epifenómeno de la actual crisis sanitaria, ya que ordena a los cuerpos en los telelugares dando la impresión de que la sociedad sigue funcionando y que se está formando una nueva solidaridad digital. Sin embargo, el teletrabajo es otra forma de distanciamiento social que en la mayoría de los casos genera miedo, estrés y vulnerabilidad en la medida en que nadie puede saber realmente qué carrera laboral vale la pena continuar y cuál no. De ahí que el teletrabajo como medio de biopoder gestione las desigualdades existentes en el mercado laboral mediante la distribución desigual de la vulnerabilidad en la sociedad (Spyridakis, 2020).

Un estudio realizado en Israel por Kellerman (2020) muestra que hasta la pandemia de Corona, los porcentajes de teletrabajadores a tiempo completo eran bastante modestos a nivel internacional, aunque el teletrabajo a tiempo parcial se estaba volviendo cada vez popular, durante la pandemia, muchos trabajadores de oficina continuaron su trabajo, total o parcialmente, desde casa, por un período que se extiende por al menos dos meses. Este cambio en la ubicación y los hábitos de trabajo puede continuar en la ciudad posterior a Corona, ya que los ahorros en transporte, estacionamiento y costos de oficina, junto con un recorte del entorno de oficina, se probaron mediante algunos experimentos prácticos durante la crisis.

Por su parte, en Estados Unidos el estudio de Lee et al., (2020) revela que la tasa de teletrabajo aumentó a mediados de marzo cumpliendo con el fuerte incremento de casos de COVID-19, en el que la línea de base se fija en la semana del 7 de marzo. A partir del 4 de abril, el número de empleados que trabajan desde casa subió en un 25%, en comparación con la semana de referencia. La tasa de teletrabajo en algunos estados dejó de aumentar e incluso disminuyó en abril. Dos posibles supuestos dan cuenta de esta tendencia: empleados que ya no realizan teletrabajo y trabajan en el lugar o ya no son contratados.

En Colombia, Uribe, Guarín, Gómez y Vergel (2020) destacan la importancia que tiene la aplicación de medidas de intervención frente a los estilos de vida y de trabajo saludables en el teletrabajo; se identificaron los peligros en los entornos de esta modalidad laboral y de los teletrabajadores de empresas públicas y privadas, frente a esta situación se propone la revisión de la normativa vigente en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Salud que permita contar a la población con un marco de referencia en acciones de promoción y prevención.

En este caso, el teletrabajo en la nación colombiana se encuentra estipulado en la Ley 1221 de 2008 como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Congreso de la República de Colombia, 2008, p. 1)

En la misma línea de investigación, Bonilla et al., (2014) reportan en cuanto a la salud de los teletrabajadores y a los riesgos, los problemas que se generan por aislamiento, conductas de adicción al trabajo y demás problemáticas asociadas al riesgo psicosocial, que si bien en muchas ocasiones no son fáciles de identificar en un trabajador en condiciones normales, en un teletrabajador su identificación y tratamiento, llega a ser complejo. En este sentido, resaltan la importancia de la regulación legal y jurídica del teletrabajo, determinando con claridad el marco legal para esta modalidad de trabajo, como aspectos contractuales, responsabilidades de las organizaciones, definición de horarios y tiempos máximos de labor, condiciones de salud y seguridad, entre otros aspectos.

A partir de la declaratoria de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19 varios países implementaron esta modalidad de trabajo en las empresas y oficinas, en este sentido la Organización Internacional de Trabajo (2020) realizó un informe donde analiza las disposiciones implementadas por los países referentes al trabajo a distancia.

Tal es el caso de Argentina, que frente a la pandemia y el establecimiento de medidas a favor de salvaguardar la salud de la población dispuso el confinamiento obligatorio, fomentando el trabajo remoto para los trabajadores, a excepción de quienes presten servicios esenciales, en el mes de junio del 2020, el Congreso del país estableció la primera Ley sobre el trabajo, entre los puntos principales se estableció; la definición y el marco regulatorio del teletrabajo, la igualdad de derechos bajo las distintas modalidades de contratación, el derecho a la desconexión luego de la jornada laboral, la duración de la jornada laboral y los derechos de los trabajadores discapacitados y quienes tienen a su cargo tareas de cuidado de hijos menores a 13 años.

Por su parte, Bolivia como consecuencia de la crisis sanitaria generada por la pandemia, expuso ciertos parámetros para el desarrollo de las actividades laborales, entre ellos, el teletrabajo, mediante Decreto Supremo 4218 del 14 de abril de (2020), donde la establece como una modalidad especial para la prestación de servicios en el ámbito público y privado, caracterizada por la utilización de la tecnología de información y comunicación, además indica que los horarios de trabajo no podrán superar los límites legales vigentes.

Este decreto establece una serie de obligaciones para el empleador relacionados a: 1) promover el equipamiento y el software necesario para el desarrollo de las actividades laborales; 2) capacitar al trabajador para el adecuado manejo de los materiales entregados para el desarrollo de las actividades y 3) establecer medios de comunicación formales y realizar el seguimiento respectivo. Mientras tanto, las obligaciones del trabajador son; cumplir con los protocolos de seguridad, permitir al empleador el libre acceso a la información y guardar confidencialidad de datos propiedad del empleador (Presidente Constitucional, 2020).

En Colombia, el Ministerio de Trabajo estableció el uso de esta modalidad siempre que exista un acuerdo entre el empleador y trabajador, como cualquier empleado debe estar afiliado al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, el salario no puede ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y

el rendimiento del trabajador, el empleador debe contemplar en los planes y programas esta modalidad de trabajo (Organización Internacional de Trabajo , 2020).

En conclusión, la mayoría de países implementaron esta modalidad en gran medida a partir de la declaratoria de emergencia sanitaria, implementándola en la normativa general sobre relaciones laborales, en la tabla 3 se presenta un resumen de los diferentes países que emitieron resoluciones referentes al tema:

**Tabla 3.**

Resumen países que incorporaron el teletrabajo

<b>País</b>	<b>Regulación general</b>	<b>Regulación específica</b>
Argentina	En tramite	Ley de contrato de trabajo
Bolivia	-	Decreto Supremo 4218 del 14 de abril de
Brasil	Ley 13.467/2017	-
Chile	-	Ley 21.220/2020
Colombia	Ley 1.221/2008	-
El Salvador	Decreto 600/200	-
Costa Rica	Decreto 34.704/2008	-
Ecuador	Acuerdo ministerial 190/2016	
Perú	Ley 30.036/2013	
España	En trámite	Estatuto de los trabajadores

Nota: adaptado de Organización Internacional de Trabajo (2020)

En este contexto los países implementaron al teletrabajo como la modalidad que atenúa el impacto de la pandemia, estableciendo los lineamientos que deben seguir tanto empleadores como trabajadores en el desarrollo de las actividades, sin embargo, estos no se cumplen a cabalidad afectando a la calidad de vida de los trabajadores, relaciona a la excesiva carga de trabajo, horarios extendidos, problemas en la vida familiar, temas que se trataran en los siguientes capítulos.

### **3.2. Derecho comparado de la base legal del teletrabajo**

El tema del teletrabajo en América Latina está consolidado por las tecnologías digitales y el nuevo paradigma concedido a la sociedad del conocimiento y la

información, lo que genera la necesidad de abordar temas relacionados a las nuevas competencias laborales, la productividad, innovación y la inclusión de grupos vulnerables. Varios estudios muestran que los empleos del futuro se van a caracterizar por entornos laborales flexibles, donde las personas pueden laborar desde cualquier lugar y a cualquier hora, además de colaborar y comunicarse de formas diferentes y disponibles (Academia Internacional de Teletrabajo-Capítulo América Latina y el Caribe, 2017).

De acuerdo a Fernández y Bravo (2019) el año 2012 varios países efectuaron reformas para adaptar las diferentes modalidades laborales, pero, Latinoamérica se ha quedado atrás, estableciendo a esta modalidad como trabajo a domicilio, aunque este no englobaba al trabajo intelectual mediante la tecnología de la información, por lo que la legislación a nivel internacional cambió esta perspectiva.

En el ámbito internacional, el 20 de junio de 1996 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio número 177 (1996) y emitió la recomendación número 184 (1996), las dos sobre el trabajo a domicilio, significando las bases para la regulación de esta forma de empleo y de algunos países que lo ratificaron. De acuerdo con Palma (2013) este precedente lo marca un ente regulador internacional con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores que están en relación de dependencia y que laboran en diferentes lugares y no en un sitio designado (Palma, 2013).

El Convenio entro en vigencia el 22 de abril del 2000, el cual utiliza el termino trabajo a domicilio para referirse cuando un empleado labore en cualquier lugar diferente al sitio de trabajo del empleador, en el que realice un bien servicio para el mismo bajo su dependencia y por ello reciba una remuneración, se excluye a los trabajadores que realizan cualquier función de forma eventual.

En el art. 4 refiere que los Estados miembros que ratifiquen dicho convenio tienen la obligación de procurar la igualdad de condiciones y trato tanto en los trabajadores a domicilio como los que realizan funciones en el local del empleador, manifiesta que la igualdad implica el derecho a afiliarse, la protección en aspectos como la discriminación, salud y seguridad ocupacional, remuneración, seguro social, acceso a la información, edad de trabajo y en maternidad.

Por su parte, el art. 7 menciona que la seguridad ocupacional en esta forma de empleo es aplicable al igual que cualquier otro contrato laboral, sin embargo, es necesario

considerar las particularidades que implican, en las que se pueden prohibirse ciertas actividades con el fin de precautelar la integridad del empleado. De igual manera, en el art. 9 se establece que en la relación laboral de trabajo a domicilio se pueden realizar inspecciones, las cuales deben ajustarse a la práctica de la legislación nacional, en el caso de que se evidencie la violación de lo establecido, el empleador tiene la potestad de sancionar, al respecto el art. 10 refiere que se debe considerar las leyes más favorables aplicables en caso y se encuentren en consonancia con la regulación internacional del trabajo.

Con respecto a la Recomendación sobre el trabajo a domicilio (1996), entre las disposiciones generales se manifiesta que cada país que ratifique el convenio debe asignar autoridades que se encarguen de promover políticas que incentiven el trabajo a domicilio. En el mismo apartado, se establece que el trabajador tiene que ser notificado por cualquier medio de las condiciones en las que va a realizar las funciones, en las que como mínimo debe contener la remuneración y la forma de cálculo y las especificaciones de las actividades que va a realizar.

Como método de control del trabajo a domicilio, refiere que el empleador está en la obligación de informar a las autoridades competentes cuando decida que un empleado deba realizar las actividades en una locación diferente al local del empleador, además, debe llevar un registro de los empleados con datos sociodemográficos e información del horario, el costo que incurre para que el empleado pueda laborar en estas condiciones, la fecha en la que realice el pago de haberes, así como el monto.

Es importante considerar que las inspecciones que se realicen deben cumplir con las leyes sobre privacidad, porque en el caso de que el trabajador realice los funciones en el domicilio, es necesario el ingreso del inspector a propiedad privada. Entre las sanciones, se menciona que en el caso de que el empleador incumpla con lo establecido en la legislación nacional o internacional sobre trabajo a domicilio, el ente rector tiene la potestad de prohibir la aplicación de esta forma laboral.

En relación con la remuneración, esta debe estar en concordancia con el salario mínimo establecido en la legislación de cada país, pero debe existir un acuerdo con el empleado. En el caso de que el trabajo a domicilio sea a destajo, la compensación debe ser igual a la que se paga a un empleado de la empresa o se puede tomar como referencia

una entidad del mismo sector. El pago se realizará una vez culminada la tarea en un periodo no superior a un mes, en el que se deberá considerar el pago días festivos.

Como se manifiesta en el convenio la seguridad y salud ocupacional debe guardar relación con las leyes vigentes en la materia, adicionalmente, se debe informar los trabajadores sobre el posible riesgo al que este expuesto, en el que incluya las precauciones que debe tener y de ser el caso, capacitar sobre este aspecto. En esta misma línea, refiere que los insumos suministrados deben poseer las medidas que garanticen el mantenimiento adecuado; entre los suministros de debe considera el equipo de protección para el trabajador; frente a ello tiene la potestad de exigir a los trabajadores para cumplir con las medidas de seguridad, así como de cuidar razonablemente de la seguridad propia y la de las personas que se puedan afectar.

En el caso de que laborar desde el domicilio implique un peligro para la salud o seguridad del empleado, de la familia o de individuo cercanos, debe ser comprobado dicho riesgo por un inspector y las labores se suspenderán hasta que se hayan tomado las medidas necesarias.

En lo referente al horario laboral, en el numeral 3 de las Recomendaciones sobre el trabajo a domicilio (1996) se establece que no debe limitar al empleado de disfrutar de tiempo de descanso diario y semanal, de vacaciones y permiso por enfermedad.

Entre las recomendaciones se enfatiza el hecho de que el trabajador a domicilio debe gozar de los mismos derechos y obligaciones que los empleados que laboren en el sitio asignado por el empleador.

### ***3.2.1. Bases legales del teletrabajo en Latinoamérica durante la pandemia de COVID-19***

El impacto de las nuevas tecnologías en las diferentes actividades, revolucionan la forma de realizar muchas actividades, entre ellas en el tipo de trabajo, introduciendo como necesidad y medida para garantizar el empleo como es el caso del teletrabajo, así en los años 70 se empieza a practicar el teletrabajo, debido a la crisis petrolera que se presentó en algunos países desarrollados como Estados Unidos.

En el caso de Latinoamérica, los primeros países que implementaron el teletrabajo fue Brasil, Argentina y Costa Rica. Para el 2017, según datos de la Academia internacional de teletrabajo para América Latina y el Caribe (2018) Brasil es el país con

mayor número de trabajadores laborando en esta modalidad, con un aproximado de siete millones de empleados, le sigue México con 2,6 millones y Argentina con 2 millones.

A continuación, se presenta una tabla resumen del país de la región, el nombre de la ley que regula el teletrabajo, se especifica si dicha ley existía antes de la pandemia ocasionada por COVID-19 o después, con ello se evidenciará si la legislación de cada país reacciono legalmente a las circunstancias o fue proactivo y ya contaba con leyes.

**Tabla 4.**

Derecho comparado

País	Ley	Antes de la pandemia	Después de la pandemia	Derechos
El Salvador	Decreto N° 600/2020	No existía ley	Si	Estabilidad laboral Puestos de trabajo aptos
Costa Rica	Decreto 34704 (2008) Decreto Legislativo 9738 Constitución Ley No. 30036	Si	No	Informar sobre las condiciones idóneas de trabajo Trabajo en diversas formas Razones justificables para inicio de la modalidad El cambio de modalidad no afecta la relación laboral
Perú	Decreto de Urgencia No. 026-2020	Si	Si	Derechos iguales que cualquier trabajador. Comunicación sobre las medidas } Seguridad y salud en el trabajo Mismas garantías que en el trabajador regular
España	Real Decreto - Legislativo 2 /2015	Si	No	Retribución total de acuerdo a la de los otros empleadores Población vulnerable a trabajar sin perjuicio de la retribución
Argentina	Ley N° 25.800 Resolución 219/2020 Resolución 217/2020	Si	Si	Población no vulnerable pago de seguridad social
Bolivia	Decreto Supremo 4218 (2020)	No reconocía el teletrabajo	Si	Cumplir con el horario establecido en el contrato

				Recibir el equipamiento necesario para laborar
				Ser capacitado
				Recibir información de seguridad y salud en el trabajo.
				Recibir el equipamiento necesario para laborar
Brasil	<i>Consolidação das Leis do Trabalho</i>	Si	Si	Reembolso de todos los gastos incurridos para laborar
				Horario laboral no superior al establecido
				Derecho a la desconexión
Chile	Ley 21220	No	Si	Todos los derechos que en las otras formas de trabajo

Nota. Elaborado por: Jorge Ochoa

El Salvador promulgó el Decreto N° 600/2020 donde busca promover el teletrabajo, como un instrumento para la generación de empleo, mediante la utilización de tecnologías de información. El art. del decreto establece que el teletrabajo se puede realizar desde diferentes formas:

- Autónomas: son aquellos realizados en el domicilio del trabajador o un lugar determinado para desarrollar las actividades.
- Móviles: son aquello que no tienen un lugar de trabajo determinado.
- Suplementarios: realizan actividades durante ciertos días a la semana bajo la modalidad de teletrabajo y el resto se efectúan de manera presencial.

Respecto al establecimiento del horario y la jornada de trabajo se establecen dos tipos de modalidad:

- Teletrabajo conectado: el trabajador se encuentra conectado de forma permanente y está sujeto a cualquier forma de control por parte del empleador.
- Teletrabajo desconectado: la persona presta los servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador y la comunicación no es permanente.

El Decreto N° 600/2020 en su art. 10 establece el derecho del teletrabajador a la estabilidad laboral, es decir, que quienes realizan las labores forma presencial y pasen a la modalidad de teletrabajo tienen un plazo de 30 días, a partir de la nueva modalidad

para solicitar el regreso a la modalidad presencial siendo la obligación del empleador acceder a dicha solicitud.

Con respecto a la igualdad de derechos el art. 11 del decreto estipula que los empleados que preste los servicios bajo dicha modalidad tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, relacionados a la seguridad social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.

Tal como se observa en los párrafos anteriores, el establecimiento de la modalidad de teletrabajo que claramente estipulado en el decreto, con respecto a los derechos de los trabajadores, sin embargo, falta ampliar el cuerpo del documento en donde conste, las sanciones a aplicar tanto para el empleador como para el trabajador en cuanto a incumplimiento de los lineamientos establecidos para el trabajo bajo la modalidad de teletrabajo.

Se debe considerar que cualquier reforma o propuesta de ley debe cumplir con los estándares que aseguren el equilibrio entre los beneficios y el respeto al derecho al trabajo en las diferentes manifestaciones, con la finalidad plasmar una herramienta importante, para los funcionarios encargados de la aplicación de las leyes, empleadores, trabajadores y para la sociedad en general.

En cuanto a las omisiones se evidencia que el decreto al ser una normativa que regula el teletrabajo omite varios puntos importantes para su aplicación, pudiendo llevar a situaciones conflictivas, debido a la falta de equilibrio entre los beneficios y los principios del derecho laboral.

En este sentido el Gobierno del Salvador (2020) emite una serie de disposiciones que deben ser incorporados en el cuerpo normativo relacionados a los siguientes puntos:

- Medidas para evitar la sensación de aislamiento del trabajador.
- Medidas para proteger las condiciones de trabajo.
- Mecanismos de control permitidos para el trabajador.
- Políticas para realizar la evaluación del desempeño.
- Fijar tasas salariales mínimas para el teletrabajo y la forma para calcular el salario.

- Protección en los casos de terminación de la relación del trabajo y las causales específicas que se pueden aplicar en esta modalidad.
- Medidas para complementar determinados costos al teletrabajador, como, por ejemplo, el consumo de energía eléctrica, agua potable, internet y todos los gastos relacionados al trabajo que incurre para esta modalidad.

Con base al análisis de la normativa se evidencia la necesidad de la aplicación adecuada de los criterios de aplicación a la normativa, para responder a diferentes situaciones que puedan generarse en el desarrollo del trabajo, desde un inicio en la forma de calcular el salario y requisitos que deben cumplir las partes.

El caso de Costa Rica con respecto a las regulaciones normativas y de protección al teletrabajo, son más antiguas siendo el año 2008, donde se generó la primera regulación del teletrabajo, en el Decreto 34704 (2008) establece al teletrabajo como la modalidad de organización de la prestación laboral, con utilización de la tecnología de la información, que genera beneficios para el país al fomentar la reducción de consumo de combustible, generando un impacto positivo en el medio ambiente.

Posteriormente en el año 2019 Decreto Legislativo 9738 (2019) por el cual se aprueba la Ley para regular el teletrabajo, donde se estipula que esta modalidad es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para el empleador y se regirá por el acuerdo entre las partes, el art. 6 establece que son deberes de la persona trabajadora; 1) mantenerse en contacto durante toda la jornada laboral, 2) las demás obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

En cuanto a las obligaciones del empleador el art. 3 establece que toda persona en calidad de empleadora tendrá que cumplir con al menos lo siguiente: 1) determinar los puestos de trabajo aptos para esta modalidad, 2) elaborar y comunicar a los trabajadores, las condiciones del entorno que deben tener para desempeñarse bajo esta modalidad.

Como se observa la Ley 9738 (2019) tienen como finalidad promover el desarrollo del teletrabajo como aquel instrumento encargado de generar empleo y modernizar las organizaciones tanto públicas como privadas, por medio de la utilización de tecnologías de información y comunicación.

En Perú el teletrabajo se sustenta en los art. 22 y 23 de la Constitución Política (1993) el art. 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, comprende la base

para el bienestar y el medio para la realización de la persona, por su parte el art. 23 estipula que el trabajo, en las diversas formas, es objeto de atención prioritaria del Estado, adicional ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o limitar la dignidad del trabajador.

Concedora del deber al trabajo y la promoción de condiciones económicas y sociales que permitan la generación de puestos de trabajo, el estado del Perú emitió la Ley que regula el teletrabajo, con ello se sustenta la necesidad de la regulación en las oportunidades de esta modalidad para los trabajadores y el medio ambiente, así como en beneficio de la productividad de las empresas.

La Ley No. 30036 del 5 de junio de (2013), encargada de regular el teletrabajo, como la modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de información y telecomunicación, tanto en las entidades privadas y públicas.

La relación laboral mediante teletrabajo según el art. 4 es de carácter voluntario y por razones justificables, el empleador puede variar la modalidad previo al consentimiento del trabajador, es importante mencionar que el cambio del vínculo de la relación laboral, no afecta a la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, demás condiciones laborales, menos aquellas relacionadas a la asistencia del centro de trabajo (Congreso de la República, 2013).

El art. 2 de la ley define al teletrabajo como el desempeño de las labores sin la presencia física del trabajador, conocido como teletrabajador, en la entidad con la cual mantiene un vínculo laboral, mediante medios informáticos, a través de los cuales ejercen control y supervisión de las labores. Con respecto a los derechos y obligaciones laborales, la ley mantiene en el art. 5 que los trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones establecidas para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Se debe destacar que la ley establece el término de 90 días para que el Ministerio de Trabajo y la Promoción del Empleo formulen las políticas públicas con respecto a esta modalidad de trabajo, con la finalidad de formular políticas públicas referentes al teletrabajo y garantizar el desarrollo oportuno a favor de la población trabajadora.

Autores como Sánchez (2017) indica que la importancia del teletrabajo en el caso de Perú es la inclusión de grupos vulnerables, como personas con discapacidad y la conciliación de la vida familiar y laboral de familias monoparentales, es decir tiene el enfoque de la inclusión social.

Como se observa la modalidad del teletrabajo, comprende una experiencia beneficiosa para proporcionar alternativas laborales, especialmente a las poblaciones vulnerables que por sus condiciones no tienen facilidades para desplazarse de un lugar a otro, para realizar las labores de forma convencional.

A partir de la declaratoria de emergencia por el COOVID-19 el gobierno peruano emitió el Decreto de Urgencia No. 026-2020 donde se contemple el trabajo remoto desde la casa de los empleados, caracterizados por la prestación de servicios subordinados con la presencia física del trabajador en el domicilio, utilizando cualquier medio para realizar las labores.

El art. 18 del decreto (2020) establece que la aplicación de esta modalidad de trabajo es tanto para el sector público como privado, siendo las obligaciones del empleador:

- No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas.
- Comunicar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Informar al trabajador la decisión de cambiar de lugar de prestación de servicios con la finalidad de implementar el trabajo remoto.

Son obligaciones del trabajador:

- Acatar la normativa legal vigente relacionada a la seguridad de la información y la confidencialidad de los datos.
- Cumplir las medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- Estar disponible, durante la jornada de trabajo para las condiciones de carácter laboral necesarias.

De la revisión realiza se evidencia que el trabajo remoto no se concibe como una modalidad especial para la prestación de servicios del teletrabajo, regulada por la Ley No. 30036, ya que esta figura se distingue por el consentimiento del trabajador para la

implementación, mientras que el trabajo remoto nace como medida excepcional, durante la emergencia sanitaria y prever el incremento de los contagios.

En caso de España es especial, ya que, no se evidencia una regulación específica para efectuar el teletrabajo, más allá de los contenidos en el Real Decreto - Legislativo 2 /2015, de 28 de octubre (2015) donde se considera al trabajo a distancia como la actividad de prestación de servicios de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por él.

Con respecto a los derechos se establece que el trabajador a distancia tendrá las mismas garantías que el trabajador que realiza las actividades en el establecimiento, de forma especial los teletrabajadores tendrán derecho, a percibir, como mínimo una retribución total establecida de acuerdo al grupo profesional o las funciones que efectúe (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

Tal como se observa en España no existe un régimen legal especio para la modalidad de teletrabajo, donde se oriente las actividades y los derechos y deberes de las partes que intervienen en la relación laboral, en este sentido es importante el establecimiento de lineamientos claros para promover el desarrollo efectivo de esta actividad.

Con respecto a Argentina, en función de la legalización del Convenio número 177 de la OIT en 1996, adopta en 2003 la Ley N° 25.800, la cual ratifica cada uno de los mandatos establecidos en el convenio. Como método de promoción para que las organizaciones opten por el trabajo a domicilio, se estableció el Programa de Promoción de Empleo en Teletrabajo (PROPET), el cual tiene como propósitos:

- Impulsar el teletrabajo en el sector privado
- Evaluar el efecto del teletrabajo en la productividad, inserción socio -laboral y le empleabilidad.
- Promover, dar seguimiento y motivar el trabajo digno en el teletrabajo.

Sin embargo, en 2020 debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19 se fomenta el teletrabajo en todos los sectores económicos, con excepción de los que realicen actividades esenciales. En tal virtud, se emite la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo el 16 de marzo de 2020, empleo y seguridad social, con el objetivo de disminuir la movilización de las personas a los lugares de trabajo y con ello precautelar la economía.

En el art. 1 se establece la suspensión de las actividades laborales por catorce días siguientes con pago de remuneración a la población vulnerable como los trabajadores mayores a 60 años, embarazadas y la empleada con mayor riesgo de contagio que presentan enfermedades respiratorias, cardíacas o diabetes.

Para el 20 de marzo, se emite la Resolución 219/2020, en donde el art. 1 dispone que, debido al aislamiento preventivo y obligatorio, no pueden ser sancionados por no asistir al lugar de trabajo, por lo que, de ser el caso, deberá laborar desde el lugar de confinamiento, no obstante, si, debido a las características de la labor, no puede realizarlas desde el domicilio u otro lugar, no tienen derecho a remuneración, pero si al pago del seguro de salud.

En el caso de que se llegue a un acuerdo sobre el trabajo en domicilio, el empleador según la Resolución 217/2020 los empleados deben informar a la aseguradora social sobre el lugar en el que se van a realizar las tareas, así como el horario que realizará.

Cabe mencionar que el congreso de Argentina se encuentra en el proceso de instaurar la primera Ley sobre Teletrabajo, la cual entrara en vigencia, una vez definido todo el ámbito jurídico que implica esta forma de trabajo.

En el caso de Bolivia, previo a la cuarentena, no se consideraban como trabajadores, a los empleados que no laboren en el sitio dispuesto por el empleador para laborar, tal como lo establece la Ley General del Trabajo de 1942, artículos que fueron derogados el día 14 de abril de 2020, por Decreto Supremo 4218 (2020), como se observa fue establecido durante la pandemia.

En este sentido, el Decreto tiene como finalidad regular el teletrabajo, en específico, el cual se concibe como modalidad especial de trabajo, tanto en el sector público como privado; como principal característica se diferencia el uso de Tecnologías de la información y Comunicación (TIC), en algunos cargos en los que no es necesario la presencia física del trabajador, se menciona que se puede recurrir a esta forma de empleo siempre que este no afecte otros departamentos de la organización, teniendo como excepción el servicio de seguridad prestado por los miembros de las fuerzas armadas.

En el art. 2 del Decreto Supremo 4218 (2020) de Bolivia, se mencionan diferentes definiciones del empleado en el que reconoce al empleado como Teletrabajador, quien es el individuo que realiza la prestación de servicios de forma no presencial, pero

remuneradas, las cuales realiza con la ayuda de TIC; diferencia entre relación laboral permanente y temporal, de acuerdo con el contrato de trabajo, el cual se debe realizar de forma escrita y deberá contener diferentes especificaciones, como la jornada, en donde el empleado deberá cumplir con el horario establecido por el empleador, pero no puede exceder el máximo establecido en la normativa vigente.

Entre las obligaciones del empleado y del teletrabajador en los art. 8 y 9 se establece:

**Tabla 5.**

*Obligaciones del empleador y empleado*

Empleador	Empleado
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dotar de instrumentos necesarios para la prestación de servicios contratados (equipos, software).</li> <li>▪ Capacitar sobre el uso de insumos, así como de las funciones a desempeñar.</li> <li>▪ Determinar formas de comunicación y seguimiento de tareas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguir con el protocolo de seguridad para salvaguardar los instrumentos dados por el empleador.</li> <li>▪ Dar acceso a la información generada en la jornada de trabajo.</li> <li>▪ Informar dentro de 24 horas si los equipos puestos a custodia sufrieron algún desperfecto.</li> <li>▪ Guardar confidencialidad.</li> </ul>

Nota: adaptado de Consejo de Ministros (2020)

Como se observa en la tabla que antecede la principal obligación del empleador en la modalidad de teletrabajo en la legislación de Bolivia versa en otorgar los elementos necesarios para que el empleado puede desempeñar las actividades, capacitarlo para que las realice y encontrar un medio para comunicarse de manera continua, mientras que el empleado, tiene la responsabilidad de cuidar los equipos puestos a su custodia, en el caso de daño de los mismos, tiene 24 horas para informar al empleado, es importa que brindar acceso a la información.

En Brasil, en el año 2017 se realizó una modificación al *Consolidação das Leis do Trabalho*, que representa el conjunto de leyes laborales del país, mediante la Ley N. 13467, en la que se dedica un capítulo completo sobre las disposiciones del teletrabajo;

inicia en el art. 75-B en el que define al teletrabajo como la forma de brindar servicios en un lugar distinto a las instalaciones que dispone el empleador, a través de TIC.

Para tal efecto, se debe realizar un contrato, en el que debe incluir especificaciones sobre las actividades a realizar, teniendo como base el mutuo acuerdo entre el empleado y el teletrabajador. En el art. 75-C se refiere el teletrabajo no solo como un contrato nuevo, sino como la transición de un empleado presencial a teletrabajo, teniendo como posibilidad, realizar el cambio de forma de empleo a la inversa, es decir, de un teletrabajo a empleo en el sitio designado por el empleador.

Entre las obligaciones del empleado en Brasil se refiere no solo a otorgar al empleado los instrumentos necesarios para que pueda realizar las funciones, sino, en el contrato considerar el reembolso los gastos que incurre el empleado para tener la infraestructura necesaria para poder laborar.

En cuanto a Chile, la regulación del teletrabajo surge en el año 2018, como proyecto de ley, no obstante, debido a la crisis sanitaria, el 1 de abril 2020 se incorpora el Capítulo IX del Código de trabajo del país, en el art. 152 quáter G. se establece que el empleador y el teletrabajador deben llegar a un mutuo acuerdo sobre la vigencia de la relación laboral y el contrato en sí.

Si bien en el ámbito internacional y nacional refieren como sinónimos el trabajo a distancia y el teletrabajo, en Chile se realiza una diferenciación entre los términos. Con relación al trabajo a distancia, refiere que implica cuando un empleado realiza funciones desde cualquier lugar diferente al de la empresa, pero si estos se realizan por medios virtuales se pueden denominar teletrabajo.

En cuanto a Chile, la regulación del teletrabajo surge en el año 2018, como proyecto de ley, no obstante, debido a la crisis sanitaria, el 1 de abril 2020 se incorpora el Capítulo IX del Código de trabajo del país, en el art. 152 quáter G. se establece que el empleador y el teletrabajador deben llegar a un mutuo acuerdo sobre la vigencia de la relación laboral y el contrato en sí.

Si bien en el ámbito internacional y nacional refieren como sinónimos el trabajo a distancia y el teletrabajo, en Chile se realiza una diferenciación entre los términos. Con relación al trabajo a distancia, refiere que implica cuando un empleado realiza funciones

desde cualquier lugar diferente al de la empresa, pero si estos se realizan por medios virtuales se pueden denominar teletrabajo.

Lo mencionado se encuentra establecido en la Ley 21220 promulgada el 24 de marzo de 2020, en donde realizaron cambios de terminología, para realizar la diferenciación antes referida. Con respecto a la jornada laboral, se puede realizar una combinación de teletrabajo y presencial, para controlar el pleno cumplimiento debe implementar una forma de registro del trabajo a distancia o teletrabajo, en el caso de que las funciones encomendadas puedan quedar al criterio del empleado, podrá elegir libremente la jornada en función de las necesidades, siempre que cumpla con el tiempo de trabajo diario y semanal, en este caso el empleado debe respetar el derecho a la desconexión del trabajador, que debe ser al menos doce horas continuas de las 24.

En todas las formas de trabajo a distancia el empleado goza de los derechos de todos los empleados, en el que incluya no recibir órdenes, ni comunicarse en los días de descanso, permiso o feriados.

### **3.3. Vacíos de protección de los derechos en el teletrabajo**

Al ser el teletrabajo una figura nueva y recién aplicada en el país, acarrea una serie de vacíos legales, que se establecen como un inconveniente al momento de la aplicación en las relaciones laborales, todos estos inconvenientes se derivan en especial de; la jornada de trabajo, la falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, la estabilidad laboral, la pérdida de garantías sindicales y la protección en materia de seguridad social.

Con respecto a la jornada de trabajo, se evidencia que esta modalidad tiene una forma diferente con relación al trabajo presencial, haciendo énfasis en que esta última tiene establecido de forma clara los lineamientos para medir, controlar y supervisar la jornada de trabajo, mismos que en el teletrabajo no es válido, pudiendo el trabajador disponer de tiempo tanto en horarios como en días, por otro lado, existen casos donde la jornada de trabajo es excesiva, es decir dura más de las ocho horas diarias y no son remuneradas.

En este contexto, es importante el establecimiento de normas y lineamientos claros donde estipulen los tiempos, modo de control y registro del teletrabajador, en función de

la labor que desarrolla, que en algunos casos genera menoscabo de los derechos y representa un vacío legal de esta modalidad de trabajo.

El art. 11 del acuerdo ministerial sobre el teletrabajo, estipula que el teletrabajador gestionará la organización del tiempo, sin embargo, la duración de la jornada no podrá sobrepasar las ocho horas diarias establecidos en el Código de Trabajo, además el art. 12 del mencionado acuerdo establece que las horas suplementarias y extraordinarias, deberán ser llevadas con un adecuado control, para el caso del teletrabajo procederán previa autorización del empleador.

El problema en cuanto a la jornada de trabajo radica en la aplicación práctica de la norma, ya que se evidencia que existen normas, que regulan la forma para que el empleador verifique el cumplimiento de la jornada de trabajo, pero también contempla la posibilidad de las partes para pactar y modificar el horario de trabajo y es ahí donde existen conflicto de intereses.

A criterio de Rolon y Sánchez (2018) el teletrabajo introduce nuevas formas de organización, que requieren ser regulada de forma clara, mediante normas que orienten tanto a los trabajadores y empleadores para el efectivo goce de los derechos y obligaciones. Sin embargo, el problema radica en lo estipulado en la norma con respecto a la carga laboral, considerando que esta labor se realiza mediante el uso de las tecnologías de información y de forma no presencial, por lo tanto, no se puede aplicar lo estipulado en el Código de Trabajo con respecto a los trabajadores en general, en cuanto a los límites de la jornada de trabajo, horas extras y suplementarias.

Como conclusión de lo anotado en párrafos anteriores, se puede señalar que el teletrabajo presenta un inconveniente para los teletrabajadores, pues muchas veces son víctimas de abusos por parte de los empleadores, tanto por la carga laboral y por la determinación de los valores que deben percibir con respecto a horas extras y suplementarias. En el caso de la normativa ecuatoriana se evidencia que la regulación en cuanto a la naturaleza de dicha modalidad de trabajo es de carácter general y no se toma en cuenta las labores o funciones que realiza el trabajador, dejando de lado aspectos que en la práctica pueden generarse como es el caso en jornada nocturna o actividades fuera de la jornada máxima permitida por ley, lo que acarrea problemas, al no ser regulada de forma correcta.

Para Poquet (2017) uno de los mayores problemas que atraviesa el teletrabajador, se deriva de la propia naturaleza, es decir el hecho de que el trabajo que realice fuera de las instalaciones del empleador, en general en el domicilio propio, aquí se interfiere el deber básico de la parte empleadora, relacionada a velar por la seguridad y la salud de los trabajadores.

Otro de los inconvenientes que se presentan en el teletrabajo es el relacionado a la estabilidad laboral, conocida como el derecho de todo trabajador de permanecer en el puesto de trabajo a cambio de beneficios económicos que dé él se deriva, estipulando que no puede ser despedido sin que exista una causa legal que justifique el término de la relación laboral, como se observa lo que busca este derecho es proteger la estabilidad del trabajador dentro del lugar de trabajo.

Sin embargo, bajo la modalidad de teletrabajo este derecho puede ser inobservado, ya que la naturaleza de las funciones realizadas por el colaborador que pasa fuera de las instalaciones, modifica el elemento de permanencia. Al respecto, el Código de Trabajo (2012) señala las causas por las que se puede terminar la relación laboral siendo; las causas establecidas en el contrato, por acuerdo de las partes, por la finalización de la obra, por muerte o incapacidad del empleador, por caso fortuito o fuerza mayor, por voluntad del trabajador entre otros.

De acuerdo al párrafo anterior se evidencia que para que la relación laboral termine debe ocurrir una de las causas señaladas en la ley, lo cual está relacionada a la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo, por lo tanto, goza del derecho de estabilidad. En el teletrabajo, el derecho a la estabilidad laboral, tiene otro enfoque, al considerar la forma como se desarrollan las actividades, fuera de la entidad, por lo que las acciones están sujetas a diferente control.

Con respecto a la regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios, en materia de seguridad social y las garantías respectivas, se debe considerar que los teletrabajadores tienen los mismos derechos y garantías incluyendo lo referente a la seguridad social, en este contexto el art. 34 de la Norma Suprema (2008) establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social y es responsabilidad del Estado garantizar el efectivo goce de este derecho, incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado, actividades de auto sustento, toda forma de trabajo autónomo y quienes se encuentran en situaciones de desempleo.

Igualmente, el art. 368 de la Carta Suprema (2008) indica que el sistema de seguridad social es obligatorio para las empresas públicas, normas, políticas, recursos y servicios de seguridad social, el Estado regulará las actividades relacionadas a la seguridad.

Partiendo de estas consideraciones, en el Ecuador la seguridad social, comprende un derecho constitucional, cuya regulación está a cargo del Estado y está enfocado en garantizar el acceso a prestaciones de salud, pensiones por jubilación, préstamos y determinación de responsabilidades en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este contexto, para el caso del teletrabajo, se observa que el acuerdo ministerial emitido omite el tema de la seguridad social, pues no se encuentra un artículo enfocado a regular y garantizar a los teletrabajadores, en este orden de ideas, el documento emitido no contempla los derechos de los trabajadores en el caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pues si bien es desarrollado fuera de las oficinas, no significa que el trabajador no este expuesto a sufrir hechos que afecten a la salud dentro de la relación laboral.

Como conclusión, se desprende que la regulación de la seguridad social en el Ecuador es inexistente para aquellos que realizan las actividades bajo la modalidad de teletrabajo, pues no cuentan con un marco legal que ampare de forma integral a los trabajadores, generando que la regulación sea no garantista y más si se considera que el derecho a la seguridad social, trae implícito otros derechos relacionados a la salud física y psicológica del colaborador.

A criterio de Ruido (2020) la modalidad del teletrabajo es una forma de vulnerar el derecho del trabajador en el tiempo libre, teniéndolo con más presión lo que afecta en la salud del trabajador, pues ciertos empleadores consideran que los trabajadores están disponibles durante las 24 horas del día desde los hogares, lo que comienza a atentar contra los derechos laborales.

Considerando la situación actual generada por la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID-19 lo que ha generado una nueva forma de prestar los servicios laborales, este cambio se basa en el amplio uso del teletrabajo, lo que genera problemas en el desarrollo de la vida cotidiana del trabajador, para ello se estableció el derecho a la

desconexión, que significa que el colaborador luego de la jornada laboral está en el derecho de no responder mensajes, llamadas, email o mensajes de textos, de forma general implica que tiene la libertad de responder a la empresa cuando reinicie la jornada.

El problema se deriva al combinar el diario vivir con el trabajo mediante el uso de tecnologías de información, respetando el tiempo de descanso obligatorio del colaborador fuera de la jornada de trabajo y garantizando el derecho a la desconexión, la intimidad personal, el goce de tiempo libre y además de cuidar la salud de la persona trabajadora.

## **Conclusiones**

El teletrabajo comprende una modalidad de trabajo nueva y novedosa que permite adaptar las condiciones de trabajo con el uso de tecnologías de información, a raíz de la declaratoria de emergencia por el COVID-19 la mayoría de entidades adoptaron esta modalidad, sin embargo, al ser nueva y poco desarrollada se presentaron problemas tanto para los empleadores, referente a la supervisión de las actividades diarias y para el trabajador al conciliar la vida familiar y profesionales al mismo tiempo.

Al analizar la normativa a nivel internacional, se evidencia que la mayoría de países de Latinoamérica incorporaron esta modalidad de trabajo en la normativa legal vigente, estableciendo lineamientos que permitan regular la relación laboral, sin embargo, existen falencias en cuanto al cumplimiento de los derechos y obligaciones, en donde el pronunciamiento internacional es insuficiente, para la regulación legal de dicha figura, a favor de alcanzar una regulación garantista.

En el caso ecuatoriano, se observan varios vacíos legales en cuanto a la norma que regula el teletrabajo, en especial a la vulneración de los derechos de los trabajadores, tal es el caso de la jornada laboral, el derecho a la desconexión, la carga de trabajo, el derecho a la seguridad social, puesto que se debe considerar que solamente se emitió un Acuerdo Ministerial, mismo que no tiene el carácter de ley y que surgió de forma emergente y que no contempla las necesidades de los empleados.

## **Recomendaciones**

La COVID-19 ocasiono que el teletrabajo sea la única opción para continuar con varias actividades operativas de algunas empresas en la que es posible realizarlas de forma remota, con ello resulta importante contemplar las necesidades de los empleados en cuanto a la complejidad de conjugar la vida laboral, social y familiar, así como la difícil situación mundial económica que enfrenta el país y el mundo, en donde si bien no se pueden realizar adecuaciones individuales, se puede velar por la estabilidad del empleado.

Es evidente la falta de regulación que existía por parte de los organismos internacionales en cuanto al teletrabajo, debido a lo inesperada que resulta la pandemia de COVID-19, pero es necesario que se realicen adecuaciones que garanticen los derechos humanos de los trabajos, en la que se contemplen aspectos propios de cada actividad y del sector al que se aplique, que se denote que el cambio de modalidad de trabajo no exime del cumplimiento de derechos.

Resulta imperioso, se emita una ley orgánica que regule el teletrabajo en el Ecuador, donde se orienten los derechos y garantías de los trabajadores durante el desarrollo de las actividades laborales, respecto a la jornada laboral, horas extras, suplementarias, derecho a la desconexión, causales de la terminación de la relación laboral y a la seguridad social. Además, es conveniente crear una parte del Ministerio de Trabajo enfocado a regular y normar esta nueva modalidad laboral.

## Bibliografía

- Academia internacional de teletrabajo para América Latina y el Caribe. (2018). *Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe* .
- Academia Internacional de Teletrabajo-Capítulo América Latina y el Caribe. (2017). *Primer informe estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe*.
- Arias, F., & Moreno, B. (2020). Incorporación del teletrabajo durante el covid-19 en los subsectores más importantes del Ecuador. *mktDESCUBRE*, 24-34.
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador . Montecristi: República del Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2012). *Código de Trabajo* . Quito.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario* . Quito.
- Asamblea Nacional. (2020). *Memorando Nro. AN-PR-2020-0172-M*. Quito.
- Bonilla Prieto, L. A., Plaza Rocha, D. C., Cerquera, D., Soacha, G., & Riaño-Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & trabajo*, 6(49), 38-42.
- Cabanellas, G. (2016). *Diccionario Jurídico Elemental* . Buenos Aires : ELIASTA.
- Carrillo, D. T. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Gaceta Laboral*, 9(3), 397-416.
- Castro, O. (2020). La reconceptualización del derecho del trabajo en el siglo xxi. *Justicia*.
- Cataño, S., & Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 82-91.
- Centanaro, D. F. (2017). entajas y desventajas de vincular laboralmente teletrabajadores en condición de discapacidad en el sector salud de Bogotá.
- Chaparro, F. O., & Morán, J. M. (. (1997). *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. McGraw-Hill.
- Congreso de la República. (1993). *Constitución Política*. Perú.

- Congreso de la República. (2013). Ley No. 30036. Perú.
- Congreso de la República. (2020). *Decreto de urgencia No. 026-2020*. Perú.
- Congreso Nacional. (2008). *Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS*. Costa Rica .
- Congreso Nacional. (2019). *Decreto ejecutivo No. 9738-MP-MTSSS-MIDEPLAN-MICIT*. Costa Rica.
- Consejo de Ministros . (2020). *Decreto Supremo N° 4218*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008*.
- De La Villa Gil, L. E. (1999). La condición legal del teletrabajador. In Trabajar en la sociedad de información. *El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*.
- Domínguez, J. (2020). Entendiend el teletrabajo.
- Espín, J. C. (2020). El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y la sociedad. *REVISTA ODIGOS*, 1(1), 21-34.
- Fernández, J., & Bravo, R. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, 17-38.
- Gobierno de el Salvador . (2020). *Observaciones al Decreto No. 600*.
- Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93-109.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC. (2018). *Encuesta multipropósito - TIC 2018*. Ecuador.
- Jabobs, E., & Noonan, L. (2020). El teletrabajo que retrocede a la mujera a la decada de 1950. *Expansión*.
- Jiménez, A. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo* .

- Kellerman, A. (2020). The post-Corona city: Virus imprints and precautions. *Environment and Planning B: Urban Analytics and City Science*, 1124-1127.
- Lampert, M. P. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. *Biblioteca del COngreso Nacional de Chile*.
- Lee, M. Z. (2020). Human Mobility Trends during the COVID-19 Pandemic in the United States. *arXiv preprint arXiv:2005.01215*.
- Martínez, C. (2017). El trabajo es un derecho y un deber. *Auldsi*, 20-23.
- Masabanda, G. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. Ambato: UTA.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015*. España.
- Ministerio de Trabajo . (2015). *Código Orgánico del Trabajo*. Quito.
- Ministerio de Trabajo . (2016). *Acuerdo Ministerial N°. MDT-2016-190*. Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo ministerial Nro. MDT-2020*. Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (14 de enero de 2021). *El Teletrabajo* . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/objetivo/>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. Quito.
- Myu, E. (2020). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador . *FORO*.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Organización Internacional de Trabajo . (2020). *Informe sobre el teletrabajo - trabajo no presencial*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de <https://www.ioe-emp.org/es/organizaciones-internacionales/organizacion-internacional-del-trabajo-oit>

- Organización Internacional del Trabajo. (20 de junio de 1996). C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio . Ginebra: Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (4 de junio de 1996). R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Ginebra.
- Ortiz, S., Ortiz, A., Paredes, J., & Córdova, M. (2020). Teletrabajo; un análisis normativo en la legislación ecuatoriana. *Universidad ciencia y tecnología*. Obtenido de DOI: 10.47460/uct.v24i106.391
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93-109.
- Páez, M., Chávez, M., Apunte, R., & Rosales, R. (2020). El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. *Revista Espacios*.
- Palacios, M. (2017). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. Quito, Ecuador .
- Palma, S. (2013). *Conveniencia de la ratificación del convenio 177 de la OIT por parte de Guatemala* . Guatemala de la Asunción .
- Pérez, E. (2020). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro, Revista de Derecho*, 28-47.
- Pires, D. (2014). Teletrabajo en Brasil: reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial. *Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*.
- Poquet, R. (2017). La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador. *Lex Social*.
- Presidente Constitucional. (2020). *Decreto Supremo N° 4218, 14 de abril de 2020*. Bolivia.

- Raymond, W. S. (1996). La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?. *Temas laborales: . Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (40), 53-72.
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Investigación Jurídica de la UNAM*.
- Rolon, F., & Sánchez, S. (2018). El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos? *Dictamen Libre*, 91-104.
- Ruido, E. (2020). eletrabajo: La vulneración de los derechos laborales durante el tiempo de la cuarentena.
- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *En Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1-24.
- Sierra, E. (2019). El trabajo a distancia y el teletrabajo introducción. *A fondo laboral*.
- Spyridakis, M. (2020). COVID-19: Full Teleworking in Greece. *Edited by Giuliana B. Prato*.
- Tantaleán, R. (1 de febrero de 2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y cambio social*. Obtenido de <https://n9.cl/qggdy>
- Uribe, S., Guarín, I., Gómez, S., & Vergel, L. (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. *. Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 44-52.
- Valverde, A. M. (1996). Lectura y relectura de la " Introducción al Derecho del Trabajo" del profesor Alonso Olea. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, (77), 401-424.
- Villanueava, C. (2020). Teletrabajo en situación excepcional de Pandemia por COVID19. Desafíos para la gestión en Seguridad y Salud en el trabajo . *Universidad de Atacama*.

## **Anexos**

## Anexo 1. Informe de originalidad Turnitin



Cuenca, 24 de noviembre del 2021

### LA UNIDAD DE TITULACIÓN E INVESTIGACIÓN FORMATIVA DE LA CARRERA DE DERECHO MATRIZ

Certifica que:

El informe de originalidad TURNITIN correspondiente a la primera revisión de la investigación realizada por el estudiante **OCHOA ORTEGA JORGE PATRICIO** con número de cédula **0104019237**, titulado "**EL TELETRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS EN EL ECUADOR**", indica un 5% de índice de similitud, 3% de fuentes de internet, 2% de publicaciones y tesis de maestría, 0% coincidencias excluidas.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,



Abg. Paola Vallejo Cárdenas, MGS.  
**UNIDAD DE TITULACIÓN  
CARRERA DERECHO**



[www.ucacue.edu.ec](http://www.ucacue.edu.ec)

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. Telf: 2830731, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).  
Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria  
km. 72 Quinceava Este y Primera Sur Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n Telf: 2700393, 2700392

## Anexo 2. Abstract

---



---

CENTRO DE IDIOMAS

### **RESUMEN**

#### **“EL TELETRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS EN EL ECUADOR**

El teletrabajo a partir de la crisis sanitaria por COVID-19 toma gran relevancia en el ámbito laboral, en el Ecuador esta modalidad se encuentra regulada en el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 y la Ley de Apoyo Humanitario, sin embargo, el problema radica en la falta de lineamientos claros, relacionados a la jornada de trabajo, falta de seguimiento a las responsabilidades, estabilidad laboral incumplimiento de las garantías sindicales y la protección a la seguridad social de los trabajadores que se ven afectados por la falta de garantías que regulen todas estas características, es así que el objetivo de la investigación es analizar la vulneración de derechos en el ordenamiento jurídico en el Ecuador tras la aplicación del teletrabajo en el Ecuador, mediante la metodología cualitativa, dando como resultado que en el país se vulneran los derechos de los teletrabajadores por la falta de leyes que regulen específicamente esta modalidad.

**PALABRAS CLAVES: TELETRABAJO, DERECHOS, COVID-19, ESTABILIDAD LABORAL, JORNADA DE TRABAJO**

---

CENTRO DE IDIOMAS

**ABSTRACT**

**"TELEWORKING AND THE VIOLATION OF RIGHTS IN ECUADOR"**

Teleworking takes great relevance in the labor field from the rise of the sanitary crisis caused by COVID-19; in Ecuador, this modality is regulated in the Ministerial Agreement MDT-2016-0190 and the Law of Humanitarian Support; however, the problem lies in the lack of clear guidelines, related to the working day, lack of monitoring of responsibilities, labor stability breach of union guarantees and protection to the social security of workers who are affected by the lack of guarantees that regulate all these features, is so the objective of the research is to analyze the violation of rights in the legal system in Ecuador after the implementation of teleworking in Ecuador, through qualitative methodology, resulting in the country violates the rights of teleworkers by the lack of laws that specifically regulate this modality.

**KEYWORDS: TELEWORKING, RIGHTS, COVID-19, LABOR STABILITY, WORKING HOURS.**

**CENTRO DE IDIOMAS**

Cuenca, 1 de febrero de 2021

**EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO**

Atentamente



DR. WIADIMIR  
QUINCHE ORELLANA  
Documento verificado  
digitalmente por  
emergencia sanitaria en  
Ecuador por COVID-19  
Métro.Cuenca  
2021.02.01 14:33:05:00

**Dr. Wladimir Quinche Orellana MSc.  
SECRETARIO CENTRO DE IDIOMAS**

### Anexo 3. Nota del tutor



Cuenca, 07 de diciembre del 2021

**Señor Doctor**

Ernesto Robalino Peña

**DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**Su despacho**

De mis Consideraciones

**LUIS MANUEL CARPIO FLORES**, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutora del estudiante **OCHOA ORTEGA JORGE PATRICIO** con número de cédula **0104019237**, quien ha realizado su trabajo titulado **“EI TELETRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS EN EL ECUADOR”**, debo informar a usted que la mencionada investigación ha sido realizada bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de 40/40 correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.


Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:



**DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.**  
**DOCENTE TUTOR**

## Anexo 4. Autorización de publicación en el repositorio

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p><b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b></p>	<p>CÓDIGO: F – DB – 30 VERSION: 01 FECHA: 2021-04-15 Página 1 de 1</p>
---	---	--

**JORGE PATRICIO OCHOA ORTEGA** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0104019237**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“EL TELETRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS EN EL ECUADOR”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **13 de diciembre de 2021**

F: 

**JORGE PATRICIO OCHOA ORTEGA**  
C.I. **0104019237**

[www.ucacue.edu.ec](http://www.ucacue.edu.ec)

## Anexo 5. Autorización del tema

EL SECRETARIO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

INFORMA:




Que, **OCHOA ORTEGA JORGE PATRICIO C.C. 0104019237**, de la carrera de **DERECHO** modalidad Presencial, presento su diseño de Trabajo de Investigación con el Título: **“EL TELETRABAJO Y LA VULNERACION DE DERECHOS EN EL ECUADOR”**. Tutor: **Dr. Luis Manuel Carpio**, el mismo que fue aprobado en Sesión de Consejo Directivo de fecha **17 de septiembre de 2021**, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la Republica.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad remitiéndome, de ser necesario, a los archivos que reposan a mi cargo.

Cuenca, 10 de diciembre de 2021.

  
AB. XAVIER IÑIGUEZ VIVAR, MGS.



Elaborado por:	Ing. Maricela Ruiz, Mgs.	
Revisado por:	Ab. Xavier Iñiguez Vivar, Mgs	
Autorizado por:	Ab. Xavier Iñiguez Vivar, Mgs	

Anexo 5. Anteproyecto



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA**

"EL TELETRABAJO Y LA VULNERACION DE DERECHOS  
EN EL ECUADOR"

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA  
DE LA REPÚBLICA**

**AUTOR: JORGE PATRICIO OCHOA ORTEGA**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES**

**CUENCA - ECUADOR**

**2021**

*Yo me gradúé en  
los 50 años de La Católica  
... y costure la Universidad*

## **Tema**

El Teletrabajo y la vulneración de derechos al trabajador en el Ecuador

## **Título del Proyecto de Investigación**

Análisis jurídico del cumplimiento de las obligaciones laborales tras la aplicación del Teletrabajo por la crisis sanitaria del COVID-19

## **Marco contextual**

El teletrabajo tras la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 toma una gran relevancia en el ámbito laboral, sin embargo, es abordado por varios críticos y desde diversas perspectivas desde tiempo atrás. A pesar de ello en la doctrina existe dispersión respecto a tal modalidad de trabajo.

En este sentido, se conoce al teletrabajo también como el trabajo a domicilio se relaciona con el desempeño de actividades laborales en casa, pero no necesariamente vinculan a las TIC, su presencia se da en aportes manuales, dada por un solo empleador. Por el contrario, el teletrabajo se puede ejecutar en distintos lugares, que frecuentemente es el domicilio, en donde se puede trabajar simultáneamente para varios empleadores.

En la cima más alta de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 la intranquilidad de las personas, fue el común denominador, que motivo por varios meses se suspendiera las actividades laborales, por la paralización que tuvo lugar posterior a la declaratoria de emergencia nacional. Las empresas públicas y privadas tras las necesidades puntuales de cada una, necesitaron que los trabajadores asistan a sus lugares de trabajo y otras ejecuten las actividades mediante el uso de tecnología y comunicación. El problema se fundamenta, que algunos empleadores con el paraguas del estado de excepción buscan cubrir el tiempo de cuarentena bajo la figura de vacaciones, lo cual se contrapone al interés de los trabajadores, creando inconformidad entre las partes

A todo esto, el trabajador en dicha modalidad ejecuta las actividades por sí solo, más aún si son tareas calificadas que necesitan de conocimientos especializados, razón por la cual no las atiende otra persona. Entendiendo que esta modalidad de trabajo se presenta como una alternativa para que las entidades y organizaciones continúen cumpliendo con los propósitos de su creación; a pesar de ello, pocos son los trabajadores que pudieron acogerse a tal modalidad, ocasionando otro inconveniente poco visibilizado

como es la explotación que tienen los trabajadores en la carga horaria, la cual no se respeta y que conlleva un malestar al interno de los hogares sumado al confinamiento, que por sí solo ya es un problema.

Se puede reflexionar sobre el privilegio de contar con una plaza de trabajo, en donde la tendencia es la eliminación de fuentes de empleo, a pesar de ello, se evidencia empíricamente que es una modalidad que aporta para el aprovechamiento de la mano de obra, o sea las actividades superan las ocho horas por jornada, contraponiéndose a las disposiciones laborales vigentes, entendiéndose una flexibilización laboral, que no se justifica y tampoco encuentra los controles pertinentes por los entes rectores del trabajo en el Ecuador. La modalidad de Teletrabajo al no ser controlada adecuadamente se orienta a vulnerar los derechos de las personas trabajadoras en su tiempo libre, con presiones laborales que afectan la salud psicológica con consecuencias al interior del seno familiar.

Como es conocido, la crisis sanitaria que atraviesa el mundo, la región y países en vías de desarrollo como el Ecuador, en donde se incrementan las cifras de desempleo, el acceso a la educación ve restricciones a más de las habituales, otras relacionadas a contar con internet y aparatos electrónicos, entre otras. Inconvenientes sociales que se acrecientan cada vez más, porque las ofertas de trabajo disminuyen, abriendo la puerta a la innovación laboral. Así en el país el Teletrabajo está regulado por el art. 539 del Código de Trabajo, el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 con R.O del 24 de agosto del mismo año que regulan el teletrabajo en el sector privado; y el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 de 12 de marzo del 2020 lo expidió para direccionar tal actividad durante la declaratoria de emergencia, finalmente el Acuerdo MDT-2020-181 que dicta las directrices para la aplicación del teletrabajo en el código de Trabajo, con base a la Ley de Apoyo Humanitario para combatir el COVID-19

En este sentido, se evidencia el problema relacionado con aspectos sobre la jornada de trabajo, falta de seguimiento a las responsabilidades y atribuciones que se tienen con la actividad laboral, estabilidad laboral, incumplimiento de las garantías sindicales y la protección que brinda la seguridad social, los que se ven afectados por regulaciones que no abarcan todas estas características y que son verdaderos inconvenientes para las partes en la práctica

### **Formulación del problema**

¿La normativa expedida para la aplicación del teletrabajo se ajusta al cumplimiento de las obligaciones laborales sin vulnerar los derechos del trabajador en el Ecuador?

### **Objeto de estudio**

Derecho laboral

### **Campo de Acción de la Investigación**

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria por el COVID-19
- Código de Trabajo
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190 R.O. Suplemento 825 del 24 de agosto de 2016
- 

### **Líneas de investigación de la carrera**

Derechos humanos y pluralismo jurídico

### **Objetivo general**

Analizar la vulneración de derechos en el ordenamiento jurídico en el Ecuador tras la aplicación del teletrabajo en el Ecuador.

### **Objetivos específicos**

- Determinar a través de un recorrido bibliográfico las bases jurídicas que regulan al teletrabajo en Ecuador.
- Identificar las vulneraciones al trabajador en esta modalidad de trabajo.
- Valorar el cumplimiento y aplicación de los derechos laborales de quienes trabajan a través del teletrabajo.

### **Tipo de Investigación**

El presente estudio tendrá como fundamentación el uso del método cualitativo para su desarrollo, centrandose en el análisis para comprender los fenómenos, investigándolos desde la perspectiva de los involucrados en un ambiente natural con el contexto (Velázquez y Gracia, 2013). Es decir, es un proceso inductivo, puesto que la recolección de información

tiene una estrecha relación con los participantes del estudio; tomando en cuenta que los dimensionamientos de investigación no se definen para manipularse experimentalmente, porque se analizará la realidad de manera subjetiva al no utilizar datos estadísticos

La técnica cualitativa busca recoger la perspectiva y criterios de los participantes; siendo importantes la interacción entre los involucrados. A criterio de Schettini y Cortazzo (2015) la metodología cualitativa se orienta a codificar regularidades abstractas que deben estar lo más cerca posible de los hechos. Con ello el investigador pregunta temas abiertos, recabando información a través de la escritura y lenguaje verbal y no verbal, además de incorporar técnicas visuales, describiendo y analizando los aspectos vinculados al tema objeto de estudio.

### **Marco Teórico**

#### **Tele-trabajador**

Persona que desempeña labores subordinadas, sin la presencia física del trabajador con la entidad donde mantiene relación laboral, utilizando medios informáticos (Ramírez y Rúa, 2014). Es decir, corresponde al colaborador de una institución que utiliza la telemática para cumplir con el rol asignado con respecto al puesto de trabajo, siendo la característica principal que se realiza fuera de la empresa.

#### **Tele-empleador**

Se identifica a la persona física o jurídica que necesita contratar los servicios de un teletrabajador, en la cual se permite tal modalidad de trabajo considerando el teletrabajo (Sierra, 2011).

#### **Trabajo a distancia**

En el derecho laboral se reconoce esta modalidad de trabajo desde tiempo atrás, según De La Villa (1999) el teletrabajo con base a la doctrina referencial se asocia a la prestación de las labores en un lugar distinto al convencional que está establecido por el empleador. Con ello, la condición de la prestación laboral da origen al teletrabajo –trabajo a distancia-, que puede realizarse en el domicilio u otros lugares en los que se preste las condiciones para ejecutarlo.

A criterio de Carrillo (2003) el trabajo a distancia o electrónico se plantea desde décadas atrás, conocido como *telecommuting* y/o *teleworking* que detalla ser una norma flexible de organización en el trabajo, que constituye la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la institución por tiempo parcial o toda la jornada laboral.

La modalidad de trabajo engloba una serie de actividades y puede ejecutarse con tiempo completo o parcial, la cual implica el uso y procesamiento de información a través de medios electrónicos y de medios de comunicación dependiendo del giro de negocio al cual pertenece el teletrabajador. AS todo esto la doctrina laborista en España según Valverde (1996) señala que el objeto del teletrabajo es prestar servicios por cuenta propia fuera del centro habitual de trabajo, por lo regular en el domicilio del trabajador con conexiones en red y telefónicas, se excluye del concepto a los trabajadores autónomos.

Con ello, al ser una actividad que mucha de las veces no es requerida, las empresas tienen poco conocimiento sobre el tema, por ello en países como Colombia en el 2008 estableció las normas que regulan esta actividad, definiéndola como la organización laboral que se vincula a realizar actividades pagadas mediante el uso de TIC que vinculan al trabajador y a la empresa (Centanaro, 2017).

Lo dicho en uno o varios párrafos anteriores el teletrabajo es la prestación de servicios por una persona (teletrabajador) que no se hace de modo tradicional, en la empresa, sino a distancia (hogar, centros de trabajo, etc.) aplicando para cumplir el rol y responsabilidades asignadas la vía telemática, siendo *prima facie* que la distancia con respecto a la empresa es la principal característica de esta modalidad laboral, no obstante carece de exclusividad cuando se vincula el trabajo a domicilio, con ello se debe sumar el uso de la informática y las telecomunicaciones.

La definición de teletrabajo parte del uso de las tecnologías en el ámbito laboral para reducir la carga laboral del trabajador en la oficina y pasarla a realizarla desde los hogares (Espín, 2020). A raíz de ello se derivan otros conceptos como el de una actividad laboral que tiene el trabajador y es pagada para hacer actividades fuera de la entidad, en la cual se enfatiza el uso de tecnologías de Información y comunicación (Bonilla, Plaza, Cerquera, Soacha y Riaño-Casallas, 2014).

Por otro lado, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el teletrabajo es la forma de trabajo realizado en otra ubicación ajena a la habitual (oficina) y separa al individuo del resto de personal que se encuentren en la entidad, en donde se utiliza las TIC como herramienta de comunicación; lo que orienta a relacionar al teletrabajo como la organización de las actividades laborales a distancia (Ramírez & Rúa, 2014).

Las conceptualizaciones son genéricas, sin referirse o enfatizar a la persona que ejecuta tal actividad –teletrabajador-, más aún de la autonomía y la relación de dependencia, lo cual dista de una conceptualización con orientación al derecho, se centran simplemente al distanciamiento y uso de TIC.

Con lo expresado se deriva una definición importante como es el trabajo a distancia, en opinión de Chaparro y Morán (1997) esta modalidad sin que medie el uso de las telecomunicaciones, se vincula al trabajo a domicilio que ha existido siempre. Se ejemplifica y asocia con personas que cosen, fabrican piezas particularmente para empresas a cambio de una remuneración. Es decir, el teletrabajo se relaciona directamente con las TIC.

A criterio de Raymond (1996) la modalidad de teletrabajo es la forma para definir las actividades laborales a domicilio, afirmando que este es el género y el teletrabajo es la especie que debe aplicarse todo el campo normativo del género a la especie. Con ello se debe marcar la diferencia entre las dos, a pesar que ambos se los ejecuta fuera de la empresa, pero la característica del teletrabajo se da por el uso de informática y telecomunicaciones.

### **Bases legales en Ecuador sobre el teletrabajo**

A partir del art. 33 de la Carta Suprema que señala al trabajo como un derecho y deber social, económico para realizarse personalmente y tener un soporte económico. El Estado garantiza a los trabajadores el pleno respeto a la dignidad, vida decorosa, remuneraciones, retribuciones justas, así como un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De igual manera el art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que el Estado garantiza el derecho al trabajo, reconociendo todas las

modalidades para ello, es decir con relación de dependencia y autónomas, con inclusión de labores de autosutento humano, siendo actores productivos todos los trabajadores.

Entre los principios del derecho al trabajo se observan los numerales 5 y 11 del art. 326 de la Carta Suprema, en donde toda persona tiene derecho a desarrollar las labores en un ambiente adecuado y propicio, garantizando la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar... (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 162)

Tras la crisis sanitaria se promulgo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria por el COVID-19 cuyo artículo innumerado sobre el teletrabajo dispone:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (...). El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. (...). El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, p. 14)

De la mano el primer inciso del art. 539 del Código de Trabajo direcciona que es responsabilidad del Ministerio de Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y todo lo vinculado a la materia laboral (Código de Trabajo, 2005).

La regulación del teletrabajo se da en el 2016 mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190 R.O. Suplemento 825 del 24 de agosto de 2016, en donde se expiden las regulaciones para el teletrabajo en el sector privado, posteriormente reformado a través de Acuerdo MDT-2018-002<sup>a</sup> con R.O. Suplemento 171 del 30 de enero de 2018.

Así, tras la pandemia ocasionada por el COVID-19 se emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, en el cual se emite las

directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria.

Con ello, el art. 3 señala que:

El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo. El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador. Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2020, p. 3)

### **Hipótesis**

La normativa vigente con respecto a la modalidad laboral –teletrabajo- vulnera los derechos al trabajador

### **Métodos**

La metodología que se utilizará en el presente estudio, se orienta en el análisis de material doctrinario relacionado al teletrabajo con respecto a la eficacia en su aplicación en la legislación ecuatoriana, a través de las causas y motivos que argumenten que no se cumple con lo dispuesto en los Acuerdos Ministeriales.

Para cumplir con los objetivos planteados se iniciará haciendo un recorrido conceptual e histórico con respecto al tema propuesto, esto se logrará aplicando los siguientes métodos:

- **Método bibliográfico**

Aportará en la recopilación de información para el desarrollo del estudio, misma que se obtendrá de las distintas fuentes de consulta validadas por la universidad a través de obras científicas, teóricas y empíricas con referencia a los estudios realizados en analizar los aspectos jurídicos del teletrabajo.

- **Método dogmático**

Servirá para analizar las normas legales relacionadas con el tema objeto de estudio, así como opiniones y estudios referentes a la problemática observada

- **Método Dialéctico**

Se utilizará con el propósito de analizar científicamente los problemas que se han generado para el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que realizan teletrabajo a quienes se les ha violado su derecho con respecto a la jornada de trabajo, falta de seguimiento a las responsabilidades y atribuciones que se tienen con la actividad laboral, estabilidad laboral, incumplimiento de las garantías sindicales y la protección que brinda la seguridad social.

- **Método racional**

Permitirá aplicar el método inductivo y deductivo, el primero de lo particular a lo general y el otro de lo general a lo particular.

- **Método analítico**

Servirá para entender la importancia del reconocimiento de la vulneración de los derechos laborales en el teletrabajo, realizando un análisis del surgimiento de esta problemática y de las inobservancias que los entes encargados de regular esta modalidad de trabajo.

### **Población y muestra**

No se determina la población y muestra, porque el estudio tiene una orientación con enfoque cualitativo, sentando las bases en la revisión bibliográfica, jurídica y doctrinaria.

### **Cronograma de tareas**

<b>Actividades</b>	<b>Noviembre 2020</b>	<b>Diciembre 2020</b>	<b>Enero 2021</b>	<b>Febrero 2021</b>	<b>Marzo 2021</b>
Selección de la información bibliográfica	X				
Estructura Marco teórico referencial	X				

Revisión de doctrina y jurisprudencia		X			
Análisis de la normativa vigente			X		
Procesamiento de la información y contraste doctrinario y jurídico			X		
Elaboración del informe final de investigación				X	
Estructura Conclusiones y recomendaciones				X	
Ajustes del Informe					X
Sustentación final					X

## Bibliografía

- Bonilla Prieto, L. A., Plaza Rocha, D. C., Cerquera, D., Soacha, G., & Riaño-Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & trabajo*, 6(49), 38-42.
- Carrillo, D. T. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Gaceta Laboral*, 9(3), 397-416.
- Centanaro Herrera, D. F. (2017). entajas y desventajas de vincular laboralmente teletrabajadores en condición de discapacidad en el sector salud de Bogotá .
- Chaparro, F. O., & Morán, J. M. (. (1997). *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. McGraw-Hill.

- Código de Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Código de Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008*.
- De La Villa Gil, L. E. (1999). La condición legal del teletrabajador. In Trabajar en la sociedad de información. *El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*.
- Espín, J. C. (2020). El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y la sociedad. *REVISTA ODIGOS*, 1(1), 21-34.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (22 de junio de 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. *Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020*.
- Ministerio del Trabajo. (14 de septiembre de 2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181. *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*.
- Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. . (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.
- Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.
- Raymond, W. S. (1996). La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales:¿ un criterio en crisis?. Temas laborales: . *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (40), 53-72.
- Sierra Benítez, E. M. (2011). El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. *Consejo Económico y Social de Andalucía*, 1-439.
- Valverde, A. M. (1996). Lectura y relectura de la" Introducción al Derecho del Trabajo" del profesor Alonso Olea. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, (77), 401-424.