

19

IMPLICACIÓN
DEL TELETRABAJO EN ECUADOR

IMPLICACIÓN

DEL TELETRABAJO EN ECUADOR

INVOLVEMENT OF TELEWORKING IN ECUADOR

Henry Fabián Pintado Lazo¹

E-mail: fabianpintadolazo@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2953-798X>

Daniela Fernanda López Moya¹

E-mail: danielalopez@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6777-2617>

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

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

RESUMEN

La pandemia causada por el Covid-19 aceleró drásticamente la digitalización en la vida personal, así como la social y laboral de las personas, entre estas transformaciones, el teletrabajo fue impulsado a tal punto que se integró en las leyes como parte de la reactivación social y económica de algunos estados en los que se incluye Ecuador, apaliando la grave crisis económica con el correspondiente impacto social que afecta a nivel mundial. Por lo que el objetivo de la investigación es determinar la implicación del teletrabajo y su incidencia sobre los derechos laborales referentes a la jornada, al descanso, remuneración, prevención de riesgos y reversibilidad, para lo cual, se empleará un enfoque metodológico cualitativo y los métodos científicos de investigación serán revisión bibliográfica, el histórico - lógico y el analítico - sintético. De este estudio se ha encontrado una escasa atención por parte de las autoridades en la reglamentación del teletrabajo y una tendencia creciente a elegir dicho modelo de trabajo por parte de las personas. Además, las leyes que lo regulan permiten solo al empleador ofrecer la opción de teletrabajar. Por tanto, es comprensible que la sociedad, especialmente aquellos a quienes les afecta directamente, esperen mejoras en las leyes relacionadas con el tema.

Palabras clave:

Covid -19, Tecnologías de la Información y Comunicación, teletrabajo, impacto social.

ABSTRACT

The pandemic caused by Covid-19 drastically accelerated the digitalization in personal life, as well as the social and work life of people, among these transformations, teleworking was promoted to the point that it was integrated into the laws as part of the social reactivation and economic of some states in which Ecuador is included, alleviating the serious economic crisis with the corresponding social impact that affects worldwide. Therefore, the objective of the research is to determine the implication of teleworking and its impact on labor rights related to working hours, rest, remuneration, risk prevention and reversibility, for which a qualitative methodological approach will be used and the scientific research methods will be bibliographic review, the historical - logical and the analytical - synthetic. From this study, little attention has been found on the part of the authorities in the regulation of teleworking and a growing tendency to choose said work model by people. In addition, the laws that regulate it allow only the employer to offer the option of teleworking. Therefore, it is understandable that society, especially those who are directly affected, expect improvements in the laws related to the subject.

Keywords:

Covid -19, Information and Communication Technologies, telework, social impact.

INTRODUCCION

El Teletrabajo es una modalidad laboral que surgió en la década de los años setenta, sin embargo, su expansión y utilización se reflejó claramente a partir del año 2000, siendo los países pioneros en su implementación: Argentina (2000), España (2006) y Colombia (2008); es gracias a los avances tecnológicos y de telecomunicación que ha experimentado el mundo entero (Internet) que se ha logrado su mayor masificación. No obstante, fue necesario un acontecimiento disruptivo global como la pandemia del Covid - 19 para que, algunos gobiernos, empresarios y trabajadores decidan regular y adoptarlo como una de las figuras laborales más promisorias destinadas a conservar e incrementar las fuentes de empleo, mejorar la productividad y la economía. No obstante, su implementación y control en los diversos países del mundo sigue siendo escasa.

El brote inesperado del Coronavirus 2019 y su propagación, han traído graves afectaciones a la salud psicológica y física de los seres humanos, llegando a niveles altos de mortalidad. Ante ello la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró a nivel mundial la emergencia de salud pública, recomendado como mecanismo de prevención, el establecer períodos de confinamiento obligatorio y, como consecuencia de esta inactividad, se produjo una grave crisis económica internacional con un significativo impacto social.

A nivel internacional se han definido políticas laborales, tanto públicas como privadas, para implementar nuevas formas de trabajo, ejecutándose cambios sustanciales y novedosos esquemas en el estilo de vida. Los empresarios, con la finalidad de mantenerse competitivos en el mercado han recurrido al uso de tecnologías de la información y comunicación (internet) como una herramienta de trabajo y de esta forma apaliar la problemática económica, laboral y social, derivada de la pandemia, debiendo los estados en la necesidad de adecuar vertiginosamente directrices y regulaciones para el efecto.

Al teletrabajo se concibe como el uso de las previamente referidas tecnologías de la información y comunicación, para el cumplimiento de las actividades laborales diarias, fuera de las oficinas de una empresa o lugar tradicional de trabajo, lo que posibilita que los trabajadores no se encuentren sujetos al desarrollo de sus actividades en un espacio físico concreto, permitiendo alcanzar un equilibrio entre el contexto personal y el laboral. Comprende una modalidad laboral, que aplicada apropiadamente favorece a los intervinientes en la relación laboral, mejorando la productividad y por ende elevando el nivel de vida de los trabajadores.

Es importante determinar la naturaleza jurídica del teletrabajo, su origen, evolución histórica, características, elementos esenciales y sus diversas formas de implementación, que permitan establecer las implicaciones de esta

modalidad de trabajo. El presente estudio aporta precisamente en este aspecto, desde el ámbito legal. Para ello el documento se separa de la siguiente manera: como sección primera se tiene las definiciones del teletrabajo, en la parte de sección segunda se realiza un relato histórico, por su lado en la sección tercera se exponen las características del teletrabajo, en la sección cuarta se enfoca a los elementos esenciales, en la sección quinta sobre las diversas modalidades que rodean al teletrabajo, por otro lado en la sección sexta se efectúa un breve visión del panorama internacional sobre la regulación e implementación, y por último, en la sección séptima se realiza un análisis sobre el impacto del teletrabajo sobre los derechos fundamentales del trabajador.

DESARROLLO

El término teletrabajo proviene de un vocablo compuesto por la palabra tele, cuya raíz etimológica del griego antiguo significa desde lejos; y de la palabra trabajo; por lo que, el término «teletrabajo» en su traducción textual sería “trabajo a distancia” (Sanchis, 2011).

Monesterolo (2020), lo define como *“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”* (p. 105). Por tanto, no se demanda la presencia física del trabajador en un lugar tradicional de trabajo o sitio en específico, pero que permite la existencia del nexo laboral, manteniendo el estado de subordinación y el factor remunerativo.

En Ecuador, el acuerdo ministerial MDT 190 – 2016 (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2016), define al teletrabajo como *“la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo, a través de las cuales, el trabajador/a realiza sus actividades fuerade las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación(TIC), tanto para su gestión como para su administración y control”*.

Un elemento clave en este apartado comprende que no se limita a la jornada de tipo ordinario, en el caso ecuatoriano ocho horas diarias y cuarenta semanales, sino que abre la puerta a horas suplementarias y extraordinarias de precisarlo, sin embargo, su restrictivo lo halla al precisar observar la factibilidad de obviar la presencialidad por la naturaleza de la labor.

La Organización Internacional del Trabajo (2006) lo conceptualiza como una forma de trabajo, en la cual *“el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina”*.

Por lo que la Organización Internacional del Trabajo a su vez concibe que esta separación es únicamente asequible por medio de las nuevas tecnologías. Tales definiciones especifican la posibilidad del trabajador de no asistir a un lugar establecido de trabajo, así como el particular uso de la tecnología para la comunicación entre el empleador y el empleado, siendo una herramienta eficiente al momento de ejecutar las actividades laborales a distancia.

La modalidad del teletrabajo, surge como consecuencia de implementar las innovaciones tecnológicas a la actividad laboral. Su origen data del año 1972, debido a la crisis petrolera que atravesaba Estados Unidos de Norteamérica, siendo el científico Jack Nilles, quien, pensando en la optimización de los recursos no renovables, bosquejó la posibilidad de trasladar *“el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”* (Boiarov, 20153). Luego, fue defendido por Pacheco (2010), quien afirma que los trabajadores ocupaban una gran cantidad de tiempo o se les dificultaba trasladarse de sus casas a las oficinas en los diferentes medios de transporte debido a la escasez de combustibles. Sin embargo, no fue hasta la década de los noventa que se logró difundir el teletrabajo gracias a los avances tecnológicos y de comunicación.

El factor que realmente provocó un punto de inflexión en el tema fue la pandemia provocada por covid-19, dando como consecuencia la decisión de algunos gobiernos de adoptar y normar el teletrabajo como una figura laboral. Y pese a que en sus inicios se mantuvo renuencia en su adopción, ha ido ganado espacio sumándose el sector empresarial y el obrero.

La implementación del teletrabajo en Ecuador cobra relativa importancia a raíz de la declaratoria de emergencia sanitaria, vía decreto emitido por el Gobierno Nacional el 12 de marzo del 2020, derivado por la pandemia del Covid-19. Tal evento marcó un antes y después en la vida laboral de la sociedad ecuatoriana, por lo que, posteriormente, se emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, que expidió las directrices para aplicar y regular el teletrabajo, dentro del sector público y privado; y el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077, que regula el trabajo en situación de emergencia sanitaria, esto con el fin de garantizar la estabilidad laboral, a más de cautelar la economía nacional.

Finalmente, la derogación del Acuerdo Ministerial MDT - 2016 - 190 dio paso al Acuerdo Ministerial MDT - 2020 - 181, donde se expide nuevas directrices de regulación del teletrabajo para el sector privado, acogiendo disposiciones emitidas por la Asamblea Nacional en la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario” (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020) y su suplemento emitido posteriormente. Seguidamente, se describen algunos de los aspectos de mayor relevancia incluidos en esta ley respecto al teletrabajo:

- Quienes presten sus servicios en esta modalidad gozan de los mismos derechos tanto individuales como colectivos, a más de los beneficios de tipo social.
- El teletrabajo puede tener tres formas: autónomos (al concurrir presencialmente en algunas ocasiones), móviles (sin un lugar de trabajo definido), parciales (laboran de manera fraccionada por días en su domicilio y la oficina), ocasionales (realizan actividades de teletrabajo según la ocasión o circunstancia).
- No es considerado si el trabajador presta sus servicios en un lugar designado y habilitado por el empleador, aunque consten fuera de las dependencias de las empresas.
- El teletrabajador tiene deber a desconexión con su empleador en al menos 12 horas continuas dentro del periodo de 24 horas.
- El empleador requerimientos en días de descanso, permisos o feriados en relación a sus trabajadores.
- La remuneración será pactada entre el empleador y el trabajador en el marco de las reglas generales de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- El empleador deberá proveer al trabajador los equipos y herramientas necesarias para el trabajo.

El artículo innumerado del Código de Trabajo, señala cuatro formas que puede tener el teletrabajo: autónoma, móvil, parcial y ocasional (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2020), las que serán objeto de análisis posteriormente.

Conforme se desprende de las diversas definiciones doctrinarias sobre el teletrabajo, se puede colegir tres características principales o fundamentales que para que exista el mismo, siendo: 1. Trabajo externo a las instalaciones empresariales; 2. Empleo de Tecnología y Telecomunicación; 3. Organización y ejecución de la actividad laboral.

Trabajo fuera de las instalaciones de la empresa

El teletrabajador ejecuta su actividad laboral en una zona diferente a las instalaciones de la empresa, sin importar cuál sea el lugar escogido, siempre que utilice herramientas tecnológicas y telecomunicación. Es decir, se trata de un trabajo a distancia, fuera del lugar tradicional que permite optimizar la administración del tiempo y procura una proporción entre la vida laboral y familiar del trabajador, ejemplo: el domicilio, telecentro, el propio vehículo, etc.

Uso de Tecnología y Telecomunicación

El empleo de medios tecnológicos y de telecomunicación es la vía principal para el desarrollo de la actividad laboral, cada empresa debe adaptar el uso de este tipo de tecnología de acuerdo a sus actividades y giro del negocio, para lo cual necesitará poseer acceso a la información y comunicarse de forma permanente, continua y en tiempo real. En este sentido, Sierra (2011), señala como imperante considerar *“la protección de datos e*

información privada y pública de la empresa, así como, la provisión de equipos técnicos... los sistemas de control sobre su uso y confidencialidad; políticas de conservación, riesgos y costos de reposición de los equipos o instrumentos informáticos, ya sea por negligencia o deterioro normal; procedimientos en caso de pérdida, robo y destrucción de equipos informáticos; y sobre la obligación de restitución de los mismos, una vez finalizada la relación contractual". (p. 231)

Aspectos que deben ser definidos con mucha prolijidad dentro del contrato de trabajo, para que sean exigibles por las partes. Existen factores relevantes en cuanto a su manejo en las relaciones laborales, especialmente en cuanto a la protección de información confidencial, retos en el uso de equipos y software, además de derechos y obligaciones que se derivan de su ejecución.

González et al. (2013), destacan retos intrínsecos como la modernización tecnológica, el acceso remoto a los recursos de la empresa, la seguridad de la información e informática la que particularmente, supone procesos, procedimiento y acciones que generen protección a los datos que posee una organización.

Modo de organización y ejecución de la actividad laboral

En cuanto a la organización y ejecución de la actividad laboral, cada empresa debe adoptar el uso de las tecnologías de la información y comunicación, dependiendo de sus procedimientos y del giro del negocio; por lo que, amerita existir procesos definidos en la implementación del teletrabajo, tales como: actividades que se puedan ejecutar, la remisión de la información requerida o entrega de productos, etc., pues existen actividades que dada su propia naturaleza demandan la presencia física del trabajador en dicho el lugar, como: geólogos, agricultores, estibadores, etc.

Según Ushakova (2015), es ineludible que se defina la clase de teletrabajo que se va a efectuar para la prestación de un servicio o la fabricación de un producto, ya que, *"el empleador no tiene posibilidad física de observar la ejecución de la prestación por parte del trabajador"*. (Ortiz, 1996, p. 10)

En este sentido, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial 181 (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2020) expone que el empleador a más de proporcionar los equipos de carácter tecnológico para el cumplimiento de sus labores, notificará a la parte trabajadora con los métodos y demás especificaciones a fin de supervisar y monitorear la ejecución de las actividades asignadas, por lo que acorde con la prenombrada autora, refiere que la empresa a efectos de implementar esta modalidad laboral, deberá ir acompañado de regulaciones claras, sea a través de un manual o reglamento, en el que se defina la forma de presentación del trabajo, la carga laboral, teniendo en consideración que el teletrabajo flexibiliza horarios y desempeño de ciertas actividades, prevé la misma cantidad de trabajo

que el resto de trabajadores en modalidad presencial en la empresa, motivo por el que acciones como la evaluación, seguimiento y control se miden en razón de la entrega de productos, indistintamente del lugar de trabajo

La modalidad de teletrabajo, se halla constituido por dos elementos: El primero, de índole subjetivo, referente a las personas que intervienen en la actividad laboral, Teleempleador y Teletrabajador; y, el segundo, de carácter objetivo, que hace alusión a los aspectos técnicos y jurídicos que exige la norma para su implementación y aplicación

Elementos Subjetivos:

Teleempleador: es una persona natural o jurídica, que requiere o contrata los servicios lícitos y personales de un trabajador, determinando la utilización de medios tecnológicos e informáticos, para la ejecución de la actividad laboral. Por su lado, la doctrina lo denomina como *"todo individuo físico nacional o extranjero, solicitante de los servicios de un teletrabajador para hacer en su favor labores lucrativas, realizando uso de medios informáticos, satelitales, telefonía celular, como tecnológicos presentes y futuros"*. (Palacios, 2017)

Teletrabajador: es la persona física que ejecuta las actividades encomendadas por el teleempleador, mediante la utilización de tecnologías de información y comunicación, con la particularidad de que su presencia física no es indispensable en el trabajo, por lo que se tiene la posibilidad de efectuarlo fuera del establecimiento de la empresa para la cual trabaja (Palacios, 2017). No obstante, es importante resaltar que los teletrabajadores deben mantener la misma igualdad en la protección de derechos y obligaciones que tienen los trabajadores presenciales, debiendo acatar las políticas y reglamentos fijados por la parte empleadora y demás regulaciones de Ley.

Elementos Objetivos:

Del análisis, se puede colegir la existencia de tres elementos objetivos y esenciales del teletrabajo, que hacen referencia: a) Contrato individual de trabajo; b) Subordinación; y, c) Remuneración.

a) Contrato Individual de Trabajo.

La relación laboral bajo esta modalidad puede iniciarse con la suscripción de un contrato de trabajo, mediante el cual, se establezcan todas las condiciones, derechos y obligaciones que las partes deben cumplir. En Ecuador, toda relación contractual laboral amerita la configuración de un contrato individual que se configura cuando, *"una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"*. (Código de Trabajo, 2005)

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2020), art. 10, determina que los contratos de teletrabajo *“deberán celebrarse por escrito y contendrán los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo”*, los cuales son: *“1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato; 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración; 4. Tiempo de duración del contrato; 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, 6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad”*.

Conforme lo expuesto, si bien la relación laboral de teletrabajo puede iniciarse con la suscripción de un contrato de trabajo; también puede suscitarse el cambio de un trabajador de modalidad presencial a teletrabajo, siendo necesario la suscripción de una adenda al contrato de trabajo, en el cual, se modifique la forma de ejecutar la actividad laboral, detallando las actividades a ejecutarse, los medios tecnológicos y de comunicación que requiera el trabajador para realizar dichas actividades, los instrumentos de supervisión y control, la forma y entrega de productos, los mecanismos de mitigación y prevención de riesgos, cláusulas de protección de datos, distribución de la jornada laboral, y otros requisitos que exija la legislación laboral de cada país.

Cabe aclarar que, en Ecuador, únicamente el empleador puede optar por esta modalidad en cualquier momento de la relación laboral, según la necesidad de producción o giro del negocio (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, art. 3), lo cual, coarta el principio de igualdad entre las partes, limitando al trabajador el no poder solicitar esta forma de trabajo, y que previo a aplicar la misma, el empleador deberá comunicar al teletrabajador esta decisión, y en el plazo de 15 días realizar la notificación, registro y actualización de información el Sistema Único de Trabajo (SUT).

Sin embargo, la legislación laboral ecuatoriana contempla la imposibilidad de la aplicación del teletrabajo por la naturaleza de las actividades a realizarse o por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador; situaciones que deben ser informadas de inmediato al empleador en el término de 3 días, caso contrario se configurará el abandono de trabajo (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, art. 6-7).

b) Subordinación

La subordinación como elemento de esta modalidad contractual, se deriva de la obediencia al empleador y a las disposiciones que de éste emanen relacionadas siempre con el desempeño del trabajo (Ortiz, 2007), pues la forma en que los teletrabajadores van a realizar sus actividades laborales, estarán bajo las directrices y supervisión del empleador o de sus representantes, para

su cumplimiento. No obstante, a pesar de que no existe rigidez en las formas de trabajo, son similares los parámetros de cumplimiento de los trabajadores presenciales y los teletrabajadores en lo concerniente a sus deberes y derechos

Troncoso & Xalambri (2002), aseguran que la subordinación no es eliminada por el teletrabajo, simplemente ésta toma otra forma, más sutil, más difusa, entendida como subordinación informática que integra la dependencia en la realización del trabajo.

De lo expuesto, el hecho de que el teleempleador emita directrices al teletrabajador a través de medios telemáticos para la realización de sus actividades laborales, sujetaría al teletrabajador a una cierta libertad para ejecutar el trabajo a su propio ritmo, sustentada en la organización personal del tiempo y demás recursos; es decir, existe una supervisión o control no permanente por parte del empleador.

c) Remuneración

Es la contraprestación económica que percibe el trabajador por las labores realizadas. Respecto al tema Ushakova (2015), menciona que la remuneración en el teletrabajo es vista como un contravalor de la tarea realizada, además, fortalece la relación de dependencia con el empleador en la prestación de un servicio o elaboración de un producto según determinadas indicaciones, en donde también está incluida la posible entrega de equipo, materiales u otros elementos necesarios para el trabajo.

Igualmente, la Constitución del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) expone *“nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso”*. También refiere que *“la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia”*; reconociendo y garantizando de esta manera el derecho al trabajo.

Por lo tanto, al gozar los teletrabajadores de los mismos derechos y obligaciones que un trabajador presencial, su remuneración debe ser igual en caso de efectuar las mismas labores, esto aun cuando, el teletrabajador ejecute sus tareas en un lugar externo a las instalaciones del empleador. En cuanto al salario, si éste no fue estipulado en un monto específico, entonces la remuneración debe ser equivalente a la de un empleado con su misma posición profesional y en el mismo ámbito económico.

En base al análisis doctrinario del teletrabajo, se colige que las actividades laborales que presta el teletrabajador deben ser ejecutadas fuera de las instalaciones del empleador, quien debe realizar y reportar sus actividades, por medio del uso de recursos tecnológicos, de telecomunicaciones o relacionados con la informática. A nivel nacional, el Código de Trabajo (Ecuador. Congreso

Nacional, 2005), señala que el teletrabajo puede estar presente en cuatro formas:

1. **Autónomos:** son trabajadores que utilizan su vivienda u otro lugar seleccionado para ejecutar la actividad profesional, sea una oficina, un local de tipo comercial, etc. Este grupo trabaja siempre en lugares externos a la organización y asisten a la oficina sólo en ciertas ocasiones.
2. **Móviles:** los trabajadores no poseen un determinado lugar de trabajo y utilizan las tecnologías de información y comunicación en dispositivos móviles para realizar sus actividades profesionales.
3. **Parciales:** aquellos trabajadores laboran semanalmente entre dos o tres días a la semana desde sus hogares y el tiempo restante laboran en una oficina.
4. **Ocasionales:** realizan las actividades laborales en situaciones específicas de acuerdo a convenios realizados con su empleador.

Por lo tanto, es necesario que las partes determinen con claridad el lugar donde el trabajador prestará los servicios, sea este, su domicilio u otro sitio determinado, pues no se considerará teletrabajo las actividades que se realicen en otros lugares que no hayan sido asignados por el jefe, a pesar de que dichas dependencias estén ubicadas fuera de las instalaciones de la entidad. Sin embargo, si por la naturaleza de los servicios, la actividad fuera susceptible de ejecutarse en diferentes sitios, será posible llegar a un consenso en donde el trabajador sea quien decida el lugar en el cual ejercerá sus funciones.

Si bien es cierto, la legislación ecuatoriana ha establecido diversas modalidades derivadas en la forma de ejecutar el teletrabajo; la doctrina también, ha señalado algunos modelos que se pueden aplicar y desarrollar, tomando en consideración el lugar seleccionado por el trabajador para ejecutar sus actividades, la realidad de la empresa y de la sociedad.

El domicilio se manifiesta como una manera “clásica” de teletrabajo, un lugar en donde las tareas se realizan manteniendo comunicación a distancia con el centro de trabajo en dos vías, es decir, para enviar los resultados encomendados y para recibir las directrices de trabajo. Se sustituye el lugar del trabajo tradicional o habitual por el propio domicilio del trabajador para la ejecución de las tareas, utilizando siempre medios tecnológicos o de telecomunicación previamente acordados con el empleador. Esta modalidad se adapta al concepto de equilibrio y armonía de entre la vida personal – familiar del trabajador, con lo laboral. Lo verdaderamente relevante en esta modalidad radica en la libertad de auto - organización del teletrabajador.

Sin embargo, el régimen ideal para su aplicación, es mixto, que alterna algunos días de trabajo en casa y otros en las oficinas de la empresa, evitando con ello el aislamiento del trabajador con la compañía, esto referente a

capacitaciones y demás beneficios que otorgue la empresa a los trabajadores presenciales.

Por otro lado, entre los trabajadores que precautelando su condición personal, podrían laborar de acuerdo a ésta modalidad, se encuentran: las madres con niños en etapa de lactancia, los trabajadores que por razones médicas o personales necesiten estar en el hogar, personas con discapacidad, etc.

Los Telecentros son oficinas o lugares de trabajo comunes que se implementan en conjunto con otras empresas, las cuales cooperan para optimizar la inversión en recursos informáticos y de telecomunicaciones, agilizando el traslado de los teletrabajadores hacia las instalaciones próximas a estos centros; consiguiendo así el uso eficiente de recursos y la reducción en el tiempo de transporte.

Por su lado, el Sistema de Información Iberoamericano de Responsabilidad Social Empresarial (2021), define a los telecentros como: oficinas situadas en la periferia residencial donde los empleados de la misma empresa o de empresas distintas encuentran los instrumentos necesarios para ejecutar su actividad.

A criterio de Sierra (2011), el telecentro se puede considerar un verdadero lugar de trabajo solo cuando el empleador no es el titular de tales instalaciones, en consecuencia, el vínculo jurídico entre los trabajadores y el titular del telecentro es inexistente; es decir, no existe relación laboral con el propietario del telecentro.

Las oficinas satélites son lugares de trabajo que se encuentran estratégicamente ubicados en las cercanías a un conjunto de empleados quienes mantienen contacto directo con la organización, obedecen el mandato de la oficina central, y poseen autonomía técnica y organizacional con los procesos de supervisión y control de la empresa, existiendo independencia respecto a la organización del tiempo. La característica principal de estos lugares es, que prima la organización geográfica de los trabajadores antes que la organización funcional de la empresa; permitiendo que los trabajadores que viven más cerca, independientemente del cargo que ostenten, puedan acudir a las oficinas satélites (Ortiz, 1996).

De este modo, el objetivo de una oficina satélite, es optimizar el tiempo de traslado de los trabajadores a su lugar de labores y proveerles instrumentos tecnológicos y de telecomunicaciones indispensables al momento de prestar y/o desarrollar sus productos o servicios.

Los telecottages, también conocidos como centros de teletrabajo en medios rurales, son utilizados por las empresas que por el giro del negocio pretenden desplegar sus actividades en sitios o espacios especiales de desarrollo económico, tales como: granjas, pueblos pequeños, entre otros. Las zonas especiales de desarrollo económico, llamadas ZEDE, están ubicadas en áreas geográficas

estratégicas, creadas para nuevas inversiones, las cuales tienen incentivos tributarios, simplificación de procesos aduaneros, en cumplimiento de lo establecido en la Ley (Presidencia del Ecuador, 2011). Acorde, a estas empresas permiten que la población de la zona y autóctona, pueda tener acceso a sistemas informáticos y de telecomunicación, para desempeñar su trabajo, sin desplazarse hasta la ciudad; contribuyendo de esta manera con la dinamización económica de la zona de influencia e incrementando el empleo local.

Los Móviles, nómadas itinerantes es una de las modalidades favoritas, debido a la capacidad que tiene el teletrabajador para efectuar sus actividades sin encontrarse sujetos a un determinado espacio físico. El teletrabajador, puede desarrollar sus labores desde su casa, playa, hotel, biblioteca, el área rural o en el extranjero, etc., sin la obligación de comunicar su ubicación. El control de rendimiento y verificación del cumplimiento de labores en se efectuará mediante al nivel alcanzado en cuanto a objetivos se refiere, el cual, en la mayoría de los casos, se da al finalizar el trabajo (Sierra, 2011).

Hernández (2001), señala que esta modalidad constituye la máxima expresión del teletrabajo y permite al teletrabajador tener una movilidad permanente al realizar su actividad laboral desde cualquier lugar, a través de un equipo telemático. Entre las herramientas indispensables que debe tener un puesto de trabajo móvil, están: una laptop, teléfono móvil y el acceso a internet. Siendo diversos profesionales que prestan servicios quienes laboran regularmente con esta modalidad, tales como ingenieros, comerciantes, etc.

Desde finales del año 2019, el brote inesperado del Coronavirus 2019, ha traído un grave problema sanitario y económico a nivel mundial, que ha repercutido en el ámbito laboral. Con la calificación de un nuevo brote de coronavirus como una pandemia dictado por la OMS el 11 de marzo de 2020, los gobiernos de todo el mundo se vieron obligados a enfrentar el problema de salud pública con medidas drásticas, una de las cuales fue la restricción de movilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Sin embargo, esta modalidad laboral, también ha evidenciado las precarias condiciones laborales de quienes se desempeñan en el sector informal, considerados como contratistas autónomos, quienes consecuentemente se encuentran fuera del ámbito de protección de las leyes laborales. Esta falta de reconocimiento, permite que los teletrabajadores afronten mayores riesgos de seguridad, salud y de protección social en comparación a los trabajadores del sector formal; por lo que, su remuneración es menor, no tienen acceso a programas de capacitación profesional, no forman parte de sindicatos, ni de convenios colectivos. etc.

Debido a estas precarias condiciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (2020), ha instado a la comunidad internacional, gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores, a proteger los derechos de los Teletrabajadores, a fomentar un ambiente de trabajo decente, sin importar la tarea que lleven a cabo o el país desde en el que se encuentren. Esto debido a la falta de una política integral y a la deficiente o escasa reglamentación sobre el tema; pues únicamente diez estados miembros han ratificado el Convenio 177 relativo al trabajo a domicilio o Telework, que insta a la igualdad de trato entre los distintos tipos de asalariados y entre ellos los teletrabajadores. Entre las cláusulas más importantes de este convenio se encuentran el fomento de la igualdad especialmente en las áreas de afiliación a organizaciones, protección de discriminación en el empleo, los sueldos y salarios, la edad mínima para trabajar, la seguridad y salud laboral, formación, y protección por maternidad; además, involucra la aplicación de las legislaciones laborales en cuanto a seguridad y salud dentro del trabajo e inspecciones de cumplimiento de la legislación laboral.

No obstante, con la finalidad de fomentar su protección y destacar la importancia del teletrabajo, la Organización Internacional del Trabajo ha emitido varias recomendaciones tanto para el sector industrial, como a los teletrabajadores de plataformas digitales y trabajadores a distancia, para ampliar el rango de protección jurídica de sus derechos, garantizar el acceso a la seguridad social, el establecimiento de salarios justos, y la concienciación de los derechos de estos trabajadores; mitigando con ello los riesgos psicosociales y respetando el “derecho a desconectarse” del trabajador, delimitando claramente los ámbitos profesional y personal (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

En Ecuador, en la Constitución de la República (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008), se determina que es obligación del estado, el asegurar el pleno ejercicio de los derechos a todos los seres humanos en base al principio de igualdad y no discriminación, debiendo adoptarse medidas de acción afirmativa en favor de los titulares de derechos, por lo que, ninguna instancia podrá restringir el contenido de los mismos, siendo inconstitucional cualquier situación que provoque la reducción o eliminación del ejercicio de éstos derechos sin justificación alguna; más aún, cuando se trata de derechos laborales que son irrenunciables e intangibles.

En razón de ello, el empleador deberá promover el principio de igualdad y no discriminación con sus trabajadores, sean estos presenciales o teletrabajadores, procurando la igualdad de derechos y de trato. Tomando en cuenta, que la diferencia que existe entre un trabajador presencial y un teletrabajador, es la ejecución de la actividad laboral en un lugar externo a las instalaciones de la empresa u organización y la utilización de TIC, los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y obligaciones

laborales en relación a capacitaciones, acceso a mejores oportunidades laborales, beneficios sociales y demás derechos fundamentales. Además, se les brindará una atención especial a los trabajadores que se encuentren en situación de vulnerabilidad y grupos de atención prioritaria (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En el Código de Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) ha señalado como jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias con un máximo de 40 a la semana; no obstante, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020) ha determinado que el teletrabajo, se podrá aplicar a una jornada de trabajo completa o parcial, siempre que no se exceda el horario máximo, considerando los períodos de descanso obligatorio y el reconocimiento monetario de las horas suplementarias y extraordinarias.

Es imperioso, establecer un horario y rango de tiempo determinado en que el teletrabajador pueda estar conectado y disponible, en caso de que sea necesario recibir indicaciones, entregar información, realizar reuniones, asistir a capacitaciones u otros asuntos que estén directamente relacionados con la compañía; tomando en consideración, que es el propio teletrabajador, quien organiza su tiempo a fin de cumplir con las tareas y actividades fijadas sin que medie la intervención del empleador en dicha organización, por lo que, dicha jornada laboral debido a su naturaleza no debe ser considerada de la misma forma que una jornada de trabajo presencial.

La doctrina ha señalado como una problemática frecuente respecto a la jornada laboral. En este sentido, Arrieta (2019), específica a la prolongación de la jornada laboral, al inicio o al final de la misma, y la ejecución del trabajo en horas no habituales (fines de semana, noche, días de descanso, etc.) debido al uso inapropiado de las TIC y la conectividad permanente. A más de ello, está el asincronismo temporal con el que se da interacción con trabajadores residentes en otros países que tienen franjas horarias diferentes, situación que afecta a la jornada laboral sea adelantándola o prolongándola.

El derecho al descanso. - Está íntimamente vinculado a la jornada de trabajo, los artículos 51 y 53 del Código de Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005), señalan que todos los trabajadores tienen derecho a un descanso obligatorio, el mismo que comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas, y será cancelado con la cantidad equivalente a la remuneración de dos días. Se incorpora en este sentido, el derecho a la desconexión, entendido como el período de tiempo que el teletrabajador no está en deber de contestar requerimientos por parte del empleador, fuera de la jornada diaria máxima de trabajo o en días de descanso obligatorio (fines de semana, feriados, permisos o vacaciones).

El artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT – 2020 -181 (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2020) garantiza el

derecho a la desconexión, luego de finalizada la jornada de trabajo, la misma que será, de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; durante la cual, el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). Cuando se trata de jornada parcial o especial, será pertinente determinar un espacio de tiempo de descanso al menos cada cuatro horas continuas de teletrabajo; dicho período estará considerado dentro del derecho a la desconexión del trabajador, adicionalmente el teletrabajador mantendrá su tiempo destinado para el almuerzo.

El derecho a la remuneración. - El salario que perciba un teletrabajador, no podrá ser inferior a la remuneración que perciba otros empleados que realicen labores iguales, en un mismo lugar y con un mismo rendimiento en la empresa, y de no existir estos parámetros, la remuneración se fijará en atención con la naturaleza del trabajo y por labores similares.

Los art. 325 numeral 4 y art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) señalan que la remuneración debe ser justa y debe sustentarse en el principio de igual trabajo corresponde igual remuneración; en este sentido, el art. 11 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2020) señala que aquella no podrá ser inferior a un salario básico o a los salarios sectoriales, determinados en proporción a la jornada de trabajo laboral, sea esta parcial o completa.

Además, la remuneración debe cubrir al menos, las necesidades mínimas del trabajador como individuo y con alcance a las de su familia, y su pago podrá consumarse de forma diaria, semanal, quincenal o mensual, conforme al acuerdo previo entre las partes. No obstante, el empleador podrá omitir la cancelación o pago de ciertos beneficios, tales como: alimentación, vestimenta o transporte que el trabajador ya no esté utilizando.

Sobre la prevención de riesgos. – Antes de que el trabajo sea implementado, es necesario que el empleador realice una evaluación sobre los riesgos a los que podrían exponerse los teletrabajadores, además de contar con una guía técnica para la prevención de los mismos. El art. 38 del Código de Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) señala que los riesgos generados por el trabajo, estarán a cargo del empleador, en consecuencia, deberá indemnizar al trabajador únicamente cuando este beneficio no sea cubierto por el IESS.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020- 181 (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2020) establece que es obligación de la parte empleadora entregar los lineamientos e insumos necesarios a los teletrabajadores, para el desarrollo de sus actividades, garantizando la salud y seguridad del trabajador.

Sin embargo, no detalla el límite entre un accidente laboral o personal, o la forma en que se debe reportar accidentes laborales producidos bajo esta modalidad, del mismo modo que el rango de protección y cobertura de beneficios.

Por ende, antes de la implementación del teletrabajo, el empleador debe tener claramente definido, ciertos tipos de parámetros, tales como: definición de perfiles para los puestos de trabajo, verificar las condiciones del lugar escogido para la ejecución de labores y realizar los correctivos necesarios para el buen funcionamiento; establecer jornadas y horarios en que la empresa pueda contactarse con el teletrabajador; asegurar que los equipos de trabajo proveídos estén en condiciones adecuadas y óptimas, la implementación de medidas de control de orden y aseo, riesgos eléctricos y locativos, procedimientos para el reporte de todo accidente de trabajo o emergencia, etc.

A su vez, los teletrabajadores, deberán comprobar la inexistencia de riesgos de trabajo que perjudiquen su salud, y en caso de acontecer nuevos riesgos reportarlo a su empleador, utilizar de forma responsable las herramientas y equipos de trabajo, informar de forma veraz sobre su estado de salud, etc.

Sobre la reversibilidad. - Es la facultad que tiene el empleador para que el teletrabajador regrese a su lugar habitual de trabajo en la empresa. Sin embargo, esta acción no implica la culminación del vínculo laboral, sino solo un retorno por parte del trabajador al entorno laboral previo a optar por el teletrabajo.

La legislación ecuatoriana determina que es posible para el teletrabajador retornar a las instancias de la organización para ejecutar sus labores presencialmente siempre y cuando el teletrabajador lo solicite. No obstante, no es posible aplicarla en los siguientes casos: a) Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; b) Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2020).

CONCLUSIONES

El teletrabajo es una modalidad de trabajo apoyada en un contrato individual de trabajo que se sustenta en la voluntad del trabajador de realizar sus actividades a través del uso de herramientas tecnológicas, informáticas, y de telecomunicación, etc., bajo subordinación y órdenes emitidas por el empleador, recibiendo como contraprestación una remuneración. Existe no obstante una particularidad en cuanto al lugar de trabajo; dicha modalidad ha se desencadenó de forma más prominente a raíz de la pandemia del Covid-19. Este modo de empleo además está en línea con los repentinos cambios en el modo de vida de los trabajadores que han afectado drásticamente también al sector privado. De hecho, estos al ver la

variación en su productividad han sido forzados a implementar el Teletrabajo, bajo un escaso régimen de regulación y protección de los estados.

De todas formas, el teletrabajo ha traído consigo una flexibilidad laboral en la forma de cómo se ejecutan los contratos, la disponibilidad para desarrollar las labores desde lugares diferentes al establecimiento de la compañía, demostrando ser una herramienta operativa que influye directa e indirectamente en la vida laboral y familiar de los trabajadores, y mejora notablemente la productividad de las empresas, volviéndolas inclusivas y referentes de liderazgo. Sin desmerecer lo anterior, la falta de políticas públicas y escasa normativa que regulen el teletrabajo, ha instado a la comunidad internacional, gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores, a generar mecanismos de defensa para proteger de alguna manera los derechos de los teletrabajadores, en afán que esta modalidad de empleo sea beneficiosa para todas las partes involucradas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 3(5), 105-114.
- Boiarov, S. (2015). Teletrabajo: cómo empezó una breve historia. <http://blog.torresdeteletrabajo.com/2012/05/teletrabajo-una-breve-historia>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*. <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/13070-suplemento-al-registro-oficial-no-22>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2018/a2.6.pdf
- Ecuador. Ministerio de Trabajo. (2020). *Resolución Nro. MDT-2020-023*. <http://www.cna-ecuador.com/wp-content/uploads/2020/04/RESOLUCIO%C3%81N-2020-023.pdf>
- González, L., Martorell, V., Balanta, H., Salazar, C., Fantini, A., & Molano, A. (2013). *Teletrabajo en Iberoamérica*. Colombia Digital.
- Hernández, A. (2001). El teletrabajo en España en los albores del siglo XXI. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 2, 183-214.

- Monesterolo, G. (2020). *Sistema Regulatorio de empleos privados y obreros*. Centro de Publicaciones Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). *La OIT insta a proteger a los teletrabajadores, a menudo "invisibles"*. ONU. <https://news.un.org/es/story/2021/01/1486442>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/briefingote/wcms_739158.pdf
- Ortiz, E. (2007). *Dependencia del trabajador*. (Derecho Ecuador). <https://www.derechoecuador.com/dependencia-del-trabajador>
- Pacheco, M. (2010). *Análisis sobre la aplicabilidad del teletrabajo en la legislación laboral ecuatoriana*. (Tesis Doctoral). Universidad Católica de Cuenca.
- Palacios, M. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sanchis, E. (2012) *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Tirant Lo Blanch.
- Sierra, E. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Consejo Económico y Social de Andalucía.
- Troncoso, C., & Xalambrí, A. (2002). *Teletrabajo*. <https://silo.tips/download/las-relaciones-laborales-virtuales-el-teletrabajo-amparo-beltran-puche-luis-orka>
- Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿Una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, 3(4), 74-92.