

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría Profesional en Derecho de la Empresa

**Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en
Ecuador**

Casos Prácticos

Gloria Alejandra Vallejo Lara

Tutora: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2020



Cláusula de cesión de derecho de publicación de monografía

Yo, Gloria Alejandra Vallejo Lara, autora de la tesis intitulada *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador*, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Maestría Profesional en Derecho de la Empresa en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Quito, D.M., 21 de septiembre de 2020.

Firma:

Resumen

El *home office* o teletrabajo es una modalidad laboral que a partir del año 2016 empieza a ser implementado de manera oficial en Ecuador gracias a la promulgación del Acuerdo Ministerial 190. Esta normativa fue la primera en regular algunos aspectos que rigen al teletrabajo, así se lo define como “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.”¹

Debemos hacer notar que, en criterio de la autora, existen anomias respecto de instituciones jurídicas vitales de una relación laboral tales como: el pago de horas suplementarias y extraordinarias, la determinación de la jornada laboral del trabajador, el control y supervisión de este, entre otras. De igual forma, la prevención de riesgos y tratamiento de accidentes laborales desde el domicilio, aspectos que deben ser observados y que, a través de un caso real, analizaremos para verificar cómo las empresas lo han solventado.

Es importante señalar que, en el proceso de la elaboración del presente trabajo de titulación, la emergencia sanitaria declarada en el mundo entero a causa de la pandemia generada por la Covid-19, marcó un antes y un después en la forma en que las empresas implementaron esta modalidad. Tal es así que la Asamblea Nacional promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del Covid-19.

Entre los cambios introducidos se eleva al teletrabajo a nivel de Ley, facultando expresamente al Ministerio del Trabajo a emitir la normativa secundaria necesaria para reglamentarla. Es así que se expide el Acuerdo Ministerial 181 el cual deroga al Acuerdo Ministerial 190.

Palabras clave: Teletrabajo, teletrabajo emergente

¹ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Código del Trabajo*, Registro Oficial Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005, art. innumerado.

A mi madre, Patricia Lara Reyes, por su lucha y amor incondicional que me impulsa
siempre a seguir adelante con una sonrisa.

A mi padre, Rafael Humberto Vallejo Lobato, por enseñarme a luchar por mis sueños
sin miedo a equivocarme, porque el triunfo está en aprender de cada caída.

A Alejandro Pérez Arellano, por su paciencia, amor, apoyo incondicional y por
luchar por nuestro futuro.

A Gary, por 17 años de puro amor, estoy segura que desde el cielo me cuidará por
siempre.

Archie y Lulú

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida; al Divino Niño por cuidarme a cada paso que doy, a Santa Narcisa de Jesús.

Al doctor Juan Chávez Pareja, por ser mi guía y consejero, quien me da fuerza para trabajar con ahínco, y continuar a paso firme en la búsqueda de la felicidad.

A la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador y de manera especial al doctor Jaime Breilh por que con su labor y gran ejemplo inspira cada día mi camino.

A la doctora Elisa Lanas Medina por su guía y sus consejos para la redacción de la presente tesis, gracias de corazón.

Tabla de contenido

Introducción	15
Capítulo primero Aspectos generales y doctrinarios del teletrabajo	17
1. El teletrabajo y sus inicios	17
2. Definición del teletrabajo.....	20
3. Características del teletrabajo	23
3.1 Trabajo fuera de las instalaciones de la empresa	23
3.2 Uso de Tecnología y Telecomunicación.....	24
3.3 Modo de organización y ejecución de la actividad laboral.....	26
4. Elementos de la relación laboral	27
5. Modelos que regulan el teletrabajo	30
5.1. El domicilio del trabajador	30
5.2 Telecentros.....	32
5.3 Las oficinas satélites	34
5.4 Los telecottages.....	36
5.5 Móviles, nómadas itinerantes	36
Capítulo segundo Análisis de derecho comparado en Ecuador, Colombia, España. 39	39
1. Marco jurídico.....	39
2. Modalidades contractuales del teletrabajo	45
3. Contrato o adenda entre teletrabajador y empleador	48
4. Uso de tecnologías de información y comunicación	53
5. La jornada de trabajo	56
6. Garantías laborales.....	58
7. Prevención de riesgos	61
7.1. Verificar las condiciones del sitio de trabajo.....	63
7.2. Implementar las medidas de prevención y control	63
a) Orden y Aseo	63
b) Riesgos Eléctricos.....	64
c) Riesgos Locativos	64
d) Desplazamiento en la vía pública	64

e) Emergencias.....	64
8. Reversibilidad	67
9. El teletrabajo en tiempo de coronavirus.	69
Capítulo tercero Estudios de Casos Prácticos.....	79
1. Elementos técnicos en la implementación del teletrabajo	79
2. Datos estadísticos históricos del Teletrabajo en Ecuador.....	83
3. Implementación del teletrabajo.....	84
4. Ventajas del teletrabajo.....	85
4.1 Beneficios para la empresa	85
4.1.1 Mejora de productividad.....	86
4.1.2 Reducción de costos fijos	86
4.1.3 Disminución de accidentes laborales.....	88
4.1.4 Disminución de ausentismo laboral.....	90
4.1.5 Gestión por resultados	91
4.1.6 Implementación legal del teletrabajo.....	92
4.2 Teletrabajador	93
4.2.1 Equilibrio laboral y familiar	93
4.2.2 Desarrollo de oportunidades laborales.....	95
4.2.3 Reduce el estrés	96
4.3 Sociedad.....	97
4.3.1 Reducción del tráfico por disminución del desplazamiento	97
4.3.2 Mejoras de las condiciones ambientales.....	98
4.3.3 Igualdad de condiciones.....	99
5. Desventajas del teletrabajo	100
5.1 Empresa	100
5.1.1 Limitación de la supervisión.....	100
5.1.2 Determinación de riesgos del trabajo.....	101
5.2 Trabajador.....	102
5.2.1 No todos los empleos son adecuados.....	102
5.2.2 Falta de desconexión.....	103
5.2.3 Desvinculación de la cultura organizacional	105
5.2.4 Gastos de operación	105
5.2.5 Pago de horas suplementarias y extraordinarias	106

5.3	Sociedad.....	107
5.3.1	Impacto del teletrabajo después de la pandemia declarada por la Covid-19. 107	
	Conclusiones.....	109
	Bibliografía	113

Introducción

La tecnología y las telecomunicaciones cada día son más requeridas e indispensables en el mundo, obligan a personas y empresas a realizar actualizaciones continuas para mantenerse vigentes en esta nueva era digital. Una de las consecuencias visibles de este período, es el cambio en las modalidades laborales existentes.

En el presente trabajo de titulación enfocaremos nuestra atención en las empresas privadas, que se han visto en la necesidad de implementar nuevos sistemas y modalidades flexibles, que les permitan tener un crecimiento constante a través de estos medios digitales, a fin de mantenerse competitivos en el mercado.

A la par, analizaremos cómo algunas legislaciones implementaron la modalidad del teletrabajo, que busca como objetivo principal que los teletrabajadores puedan realizar sus actividades desde un lugar distinto a las oficinas de la empresa, procurando mantener un equilibrio que mantenga la conciliación entre la vida personal y profesional.

Por otro lado, existe literatura especializada como el Libro Blanco del Teletrabajo de España, y el Libro Blanco del Teletrabajo de Colombia, que destacan los avances y los cambios profundos que han tenido las empresas con la implementación de esta figura contractual, por mencionar algunos: la creación de espacios de trabajo virtuales, oficinas móviles, oficinas satélites, entre otros, que ayuda a los teletrabajadores a mantener el referido equilibrio entre la vida personal y laboral.

Los beneficios que se han generado favorecen tanto a teletrabajadores como a las empresas, pues esta figura aplicada adecuadamente, mejora notablemente el rendimiento de cada persona, la disminución del estrés laboral, la rotación, el absentismo, el agotamiento y la insatisfacción con el trabajo.²

Por lo tanto, es menester analizar y revisar con detenimiento todos los elementos que rodean al teletrabajo, pues si bien es cierto que su implementación otorga beneficios, existen también limitaciones y anomalías legales que no brindan la certeza suficiente para que se masifique su implementación.

² España: *El libro Blanco del Teletrabajo en España del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo remoto*, junio de 2012, 12.

Capítulo primero

Aspectos generales y doctrinarios del teletrabajo

Los avances tecnológicos y de comunicación en el mundo entero han permitido que exista un cambio en la forma que se ejecutan los contratos laborales, haciéndolos más flexibles y permitiendo que el trabajo se desarrolle desde lugares distintos a las instalaciones de la empresa.

Esta flexibilidad que le permite al trabajador equilibrar de mejor forma su vida laboral y familiar se ha denominado teletrabajo. En este capítulo realizaremos un recorrido histórico en el cual analizaremos cómo esta modalidad contractual fue evolucionando y tomando forma, para lo cual, se revisará lo que varios tratadistas han considerado al respecto.

También se abordará cuáles son las modalidades más frecuentes a las que pueden aplicar los teletrabajadores, de las cuales analizaremos si se cumplen los preceptos básicos que regulan un contrato individual de trabajo.

1. El teletrabajo y sus inicios

El teletrabajo fue incorporado formalmente en los Estados Unidos de América debido a la crisis petrolera ocurrida en el año de 1973. En aquel entonces el físico Jack Nilles analizó la situación por la que estaba pasando el país en ese momento; y, evidenció que los trabajadores ocupaban mucho tiempo o se les dificultaba el traslado de sus casas a la oficina en los diferentes medios de transporte, esto motivado por la escasez de combustible³.

Con esta consideración surge una nueva idea denominada *telecommuting* - expresión norteamericana - o teletrabajo - en los países de habla hispana -, cuyo objetivo principal fue llevar “el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”⁴

³ Herrera Vergara, José Roberto, Valdés Sánchez, Germán G. “El derecho del trabajo y de la seguridad social discusiones y debates” Editorial Universidad del Rosario 1 era edición, 4 mayo 2009, 51.

⁴ Sonia A. Boiarov, “Teletrabajo: cómo empezó una breve historia”, mayo de 2015, <<http://blog.torresdeteletrabajo.com/2012/05/teletrabajo-una-breve-historia/>>.

término que se acoge a su raíz etimológica donde tele significa distancia, por lo que la traducción textual sería *trabajo a distancia*⁵.

Esta característica, que les permitió a los trabajadores laborar lejos de las oficinas de la empresa, prácticamente “a distancia”, sumada a la utilización de los medios tecnológicos y de comunicación para el desarrollo de las actividades asignadas por parte del empleador, causó revuelo en la forma de conceptualizar al trabajo; además que, permitió a los trabajadores ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento en las horas pico, lo cual generó además un ahorro de energía y la reducción de gases nocivos para el medio ambiente⁶.

En este sentido, existieron argumentos positivos, como el hecho de que los trabajadores podrían ahorrar el tiempo de traslado de sus domicilios a las oficinas y ocupar dicho periodo en las actividades de familia, con amigos, en asuntos personales, o como el teletrabajador mejor lo administrare. De esta forma, se buscaba lograr un equilibrio profesional y personal, lo cual se esperaba que incrementara el rendimiento de las empresas.

Así como han existido defensores, también hay detractores de esta modalidad contractual. En el mundo corporativo conservador todavía no es tan bien recibida, pues empresarios reconocidos, como Donald J. Trump, señalaron que al implementar el teletrabajo en las empresas se pueden ver mermadas competencias en las personas como la creatividad y la innovación. Su principal argumento es que los trabajadores “necesitan de un ambiente presencial donde puedan estar en contacto con sus colegas para llegar a nuevas ideas y poder elaborar estrategias para llevarlas a la práctica”⁷.

El factor competitividad estaría marcando, según Trump, en el rendimiento de los trabajadores. Esta es sin duda una crítica válida, que podría denotar que el teletrabajo no se adapta a todas las personas, pues previo a su implementación será necesario analizar cuál es el perfil de cada uno de ellos, así como las actividades que

⁵ María Gareca. Salud ocupacional y el teletrabajo (Santiago-Chile, Fundación Científica y Tecnología de la ACHS), septiembre de 2007, <<http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/2543.pdf>>, 85.

⁶ Tatsiana Ushakova, “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. Volumen 3 # 4 (2015), 4. <http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Bronzini21-USHAAKOVA-332-686-1-PB.pdf>

⁷ Jennifer Amozorrutia, “Esquemas flexibles: ¿sí o no?”. Great Place to Work. México. 1, <https://docplayer.es/5902192-Esquemas-flexibles-si-o-no-jennifer-amozorrutia-great-place-to-work-mexico-centroamerica-y-caribe.html>

deben llevar a cabo, esto permitirá determinar si su rendimiento va acorde a esta modalidad laboral.

En esta misma línea, se puede decir que el manejo del teletrabajo en equipo a distancia puede resultar un verdadero reto, si no se realiza de forma adecuada. Valeria Barbosa en su obra *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia* señala que el perfil del teletrabajador debe estar ligado a la autodisciplina, demostrar eficiencia en las labores encomendadas, así como el compromiso que ha mantenido con la empresa, la responsabilidad y cumplimiento de tareas asignadas, además de analizar si es proactivo, respetuoso, ético, y sobre todo cuál es su capacidad para resolver conflictos, dicho de otra forma, la independencia que se entrega al teletrabajador para que sea evaluado por resultados.⁸

Otro factor que bloquea el crecimiento del teletrabajo es la concepción marcada por varios empresarios quienes piensan que, el rendimiento de un trabajador es más eficiente cuando está dentro de una oficina, con la supervisión de otra persona – jefe inmediato - sin considerar que, puede tener mucho tiempo de ocio o que, las preocupaciones familiares que le atan a un horario no le permiten enfocarse adecuadamente, lo cual afecta a su nivel de rendimiento.

Sin embargo, algunas empresas privadas reconocidas a nivel mundial que han implementado el teletrabajo con éxito, a través de sus voceros afirman estar ahorrando millones de dólares al año. Una de estas compañías es AT&T que reportó en el 2005 que había reducido sus costos anuales en 30 millones, obteniendo una ganancia de cerca de 150 millones en trabajo productivo. Otra empresa reconocida, según un artículo de la revista *The Economist*, es American Express que incorporó el teletrabajo en la empresa, y quienes se acogieron a esta modalidad generaron alrededor de 40 por ciento más de negocios que sus colegas de planta.⁹

Como podemos ver, implementar el teletrabajo en el sector privado conlleva una serie de ventajas y desventajas para el teletrabajador, empresario e incluso la sociedad, pues la globalización y el impacto que tienen los avances tecnológicos y de telecomunicación en la actualidad, han impulsado a las compañías a cambiar no solo

⁸ Valeria Karina, Barbosa. *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Buenos Aires: Editorial Dunken, 2013, 19.

⁹ Diario El Tiempo, “El teletrabajo aumenta la productividad por el menor estrés”, 2012, 1. <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/teletrabajo-aumenta-productividad-menor-estres-107278>

su infraestructura, sino también la estructura administrativa. Esto conlleva apropiarse de los cambios generados por el mercado y evitar el desempleo o la quiebra en las empresas.

Es importante señalar que en el desarrollo de esta tesis, debido a la emergencia sanitaria declarada por la Organización Mundial de Salud, referente a la pandemia de la Covid-19 para hacer frente a la situación, muchas empresas tuvieron que adoptar de forma emergente esta modalidad de trabajo, lo cual abordaremos brevemente.

2. Definición del teletrabajo

Actualmente, hablar de teletrabajo significa realizar actividades desde un lugar distinto a las oficinas físicas de la empresa, utilizando medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades diarias. Doctrinarios como Jane Tate, una de las redactoras del Informe sobre Teletrabajo de la Comisión Europea, señala que la palabra teletrabajo se refiere a “aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa, [...] a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías”.¹⁰

En esta misma línea, Wilfredo Sanguineti Raymond señala que:

*El concepto de teletrabajo se vincula de (sic) exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad.*¹¹

Este autor, hace referencia a que el teletrabajo se realiza a través de un acuerdo entre partes, sea para uno o varios empresarios utilizando medios informáticos y de telecomunicación, sin embargo, para que esto sea posible, uno de los factores que se debe evidenciar, es que el giro del negocio de las empresas en las que se realice las actividades no sea el mismo, pues se podría filtrar información que le dé ventaja a la

¹⁰ Jane Tate, “Teletrabajo”, citado por Julio Téllez, Teletrabajo, 2. <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/43.pdf>. (Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigación de la Universidad Nacional Autónoma de México).

¹¹ Wilfredo Sanguineti Raymond, *Teletrabajo y Globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*. (Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003), 7.

otra empresa y se desarrolle una competencia desleal. Situación que en nuestro marco jurídico sería imposible, puesto que el trabajador no podría laborar para dos empleadores que se dediquen a la misma actividad.

Por otra parte, Esperanza Macarena Sierra Benítez señala que el teletrabajo es:

Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnología informática y/o telecomunicaciones. En otros casos se relaciona con una nueva organización y gestión del trabajo que tiene el potencial de contribuir sustancialmente a la mejora de la calidad de vida, a prácticas de trabajo sostenibles y a la igualdad de participación por parte de los ciudadanos de todos los niveles.¹²

Con esta definición, Sierra Benítez, además de las características ya enunciadas, incorpora parte de los ideales que deben perseguir empresas y teletrabajadores al implementar esta modalidad, pues el cambio dentro de la estructura organizacional permitirá que todos los empleados puedan mantener un horario flexible y un equilibrio que mejorará la calidad de vida.

De igual forma, la Organización Internacional de Trabajo, define al teletrabajo como el desarrollo de las actividades "a distancia (incluido el trabajo a domicilio), efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora",¹³ siendo la base para efectuar las labores encomendadas el uso de tecnología, fuera de la oficina.

Además, países como Colombia que son referentes en cuanto a la aplicación de teletrabajo, definen al mismo 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 información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en el sitio específico de trabajo".¹⁴

¹² Esperanza Macarena Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo* (España: Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2007) loc. 32, <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53597/El%20contenido%20de%20la%20relaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

¹³ Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, *Teletrabajo*, 2018 en <http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>

¹⁴ Colombia, "Ley 1221", [2008], en *Diario Oficial No. 47052* (16 de julio de 2016), art 2.

Por otro lado, en el continente europeo se define que el teletrabajo es: “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual las labores que podrían ser realizadas igualmente en los locales de la empresa se efectúan fuera de estos locales de forma regular”.¹⁵ Esta definición en nuestro criterio, es la que más se asemeja a nuestra realidad.

En cuanto a la legislación ecuatoriana el 24 de agosto de 2016 aunque un poco tardío en comparación a países de la región-, se incorpora por primera vez a través de un acuerdo ministerial el teletrabajo como una modalidad laboral, la cual se definía 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 fuera de 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”¹⁶, posterior a eso, este concepto en términos generales se confirma en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

En base a lo expuesto, en nuestro criterio, para que exista la figura del teletrabajo es necesario que las tareas encomendadas a un trabajador se puedan realizar desde un lugar distinto a las oficinas de la empresa, utilizando medios tecnológicos y de telecomunicación, para cumplir con las actividades encomendadas, lo cual permitirá que el teletrabajador no esté atado a un espacio físico determinado para realizar dichas actividades y que gracias a esta flexibilidad laboral pueda encontrar un equilibrio en todos los ámbitos de su vida.

Es importante resaltar que en el teletrabajo debe existir igualdad en la protección de derechos y obligaciones que tienen los teletrabajadores, quienes al igual que el resto de los empleados, deberán cumplir con las políticas y los reglamentos establecidos por los empleadores y regulados por la ley, como se analizará más adelante.

¹⁵ Unión Europea: Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, julio de 2011, 54, https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf

¹⁶ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo ministerial 190: Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado*, en Suplemento Registro Oficial No. 190, 24 de agosto de 2016, art 2

3. Características del teletrabajo

Como se ha señalado anteriormente, las características que configuran como modalidad contractual al teletrabajo son: 1. Trabajo fuera de las instalaciones de la empresa. 2. Uso de tecnología y Telecomunicación; 3. Modo de organización y ejecución de la actividad laboral, los cuales analizaremos en detalle a continuación.

3.1 Trabajo fuera de las instalaciones de la empresa

La característica principal del teletrabajo nace de la concepción de evitar que el trabajador se desplace a las instalaciones de la empresa para ejecutar las labores encomendadas, facilitando así la administración y optimización de su tiempo, facilitando además que se procure encontrar el equilibrio y la conciliación de la vida laboral y familiar.

En este sentido, una de las definiciones que especifica como se debe realizar el teletrabajo es la que nos presenta, Ángeles Zúñiga quien señala:

El teletrabajo es la posibilidad que una organización empresarial o una institución ofrece a sus empleados para realizar su labor a distancia, utilizando las tecnologías de la información y sin necesidad de acudir diariamente a la oficina. Una buena oportunidad para aquellos profesionales que necesitan ajustar los tiempos y gestionar de manera eficaz la vida personal y profesional.¹⁷

Por su parte, la autora Valeria Barbosa, señala que el concepto de “distancia” suele asociarse a que el teletrabajador pueda cumplir con sus actividades desde su “hogar, la de un familiar o amigo”, un hotel, un restaurante, un medio de transporte, un ciber café o cualquier otra locación que se determine como su lugar de trabajo fuera de la empresa.¹⁸

¹⁷ Ángeles Zúñiga, “*Estamos preparados para teletrabajar*”, Escritura Pública, España, septiembre – octubre 2013, 71, https://www.notariado.org/portal/documents/176535/525113/num+83+-+SUMARIO+N%C2%BA+83+-+Septiembre-October+2013+-+EN+PLE+NO+DEBATE+-+%C2%BFEstamos+preparados+para+teletrabajar_.pdf/e3d86ad8-31eb-479e-6eaa-1e887c4cd1e6?t=1581927038424

¹⁸ Valeria Karina Barbosa, *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*, Argentina, Editorial Dunker, 2013, 13, <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&idJv3Y79Xg5JAC&oi=fnd&pg=PA4&dq=teletrabajo+libro&ots=eO3Xy18rwq&sig=4SJAqQLZgoO0HdKGhPRXOQF4Lw#v=onepage&q=teletrabajo%20libro&f=false>

En esa misma línea, para el tratadista Ortiz Chaparro, lo define como:

La actividad que se desarrolla para una empresa o institución sin acudir al centro de trabajo tradicional. En este planteamiento no hacemos cuestión del lugar donde se realice ese trabajo y que no sea el tradicional: el domicilio, el telecentro, el propio vehículo en que el teletrabajador se traslada para visitar clientes, etcétera. Simplemente, se realiza fuera de los contornos inmediatos del lugar en que se evalúan sus resultados.¹⁹

Podemos verificar doctrinariamente que una de las características principales del teletrabajo es que las actividades se realicen fuera de las instalaciones de la empresa, es decir a distancia, sin importar cuál sea el lugar escogido para realizar las mismas, mientras se utilicen herramientas tecnológicas y telecomunicación.

No obstante, la legislación ecuatoriana señala que el teletrabajo se puede revestir de las siguientes formas 1) Autónomos 2) Móviles 3) Parciales y 4) ocasionales ²⁰, sin embargo, todos estos detalles serán analizados profundamente desde una perspectiva legal más adelante.

3.2 Uso de Tecnología y Telecomunicación

El uso de medios tecnológicos y de telecomunicación, en la actualidad son indispensables en el desarrollo y productividad de las empresas, las cuales utilizan como herramientas comunes para el desarrollo de sus actividades, teléfonos celulares, computadoras, tablets, televisiones, programas informáticos, videoconferencias, blogs, por mencionar algunos. El objetivo es que el acceso a la información y comunicación esté al alcance de todos, en tiempo real o para su acceso continuo.

En Ecuador, se emitió el Libro Blanco de la Sociedad de la Información y del Conocimiento, en el que se señala que:

Las TIC revolucionan las actividades humanas, son catalizadoras de la productividad y la competitividad, impulsan el crecimiento económico, la inclusión y el bienestar de los ciudadanos. Su apropiación causa efectos disruptivos que impactan en el comportamiento de las empresas, de las entidades públicas y de la sociedad en

¹⁹ Francisco Ortiz Chaparro, citado en Revista Académica de la Pontificia Universidad Católica de Perú por Raúl Saco Barrios, *Teletrabajo*. 332, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/2954/2857/0>.

²⁰ Ecuador, Ministerio del Trabajo, Código del Trabajo Registro Oficial Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005, art. innumerado.

*general, dejando de lado a la sociedad industrial para dar paso a la sociedad de la información y del conocimiento.*²¹

Además, en el citado libro se señala que el uso de las TIC incrementa el desarrollo de habilidades además de impulsar la inclusión digital, a través del teletrabajo para la prestación de sus servicios en el ámbito laboral de manera no presencial.²²

Es así como en Ecuador se va incluyendo de forma paulatina el concepto de teletrabajo, utilizando como medio principal para el desarrollo de esta modalidad, el uso de tecnologías, sin embargo, hay que tomar en cuenta que, la aplicación de las TIC en cada empresa se adaptará dependiendo del giro del negocio; y, la protección de la información deberá realizarse en estricto cumplimiento de las políticas internas que mantengan las mismas.

En este sentido, la autora Heidy Balanta, señala:

*El aspecto tecnológico viene acompañado de retos, como el acceso remoto a los recursos de la empresa, modernización tecnológica en general, y por supuesto, la seguridad informática y seguridad de la información. La seguridad de la información supone procesos, procedimientos y actuaciones que se generan en torno a la protección de la información de una organización. La ISO 270011, la define como “la preservación, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como de los sistemas implicados en su tratamiento dentro de una organización”.*²³

Para las empresas, adaptar esta modalidad viene acompañado de varios retos, uno de los más importantes, como se mencionó, es la protección de los datos, tanto privados como públicos, que se generan en el desarrollo de las actividades encomendadas al teletrabajador. Por lo que, las compañías podrían proveer de equipos con sistemas que mantengan el control sobre el uso de la información y que podrían ser entregados, previa la suscripción de un acuerdo de confidencialidad.

En cuanto a los equipos de telecomunicación y tecnología utilizados por el teletrabajador, la tratadista Esperanza Cierra señala que es importante que el trabajador

²¹ Ecuador, Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, *Libro Blanco de la Sociedad de la Información y del Conocimiento:2018* (Quito: Subsecretaría de Fomento de la Sociedad de la Información y Gobierno en Línea, 2018), 10.

²²Ibid., 37

²³ Heidy Balanta et al., *Teletrabajo en Iberoamérica referentes y recomendaciones* (Colombia digital 2013), Vol 1, 18, <https://es.scribd.com/document/246090566/Teletrabajo-en-Iberoamerica-referentes-y-recomendaciones-Volumen-1>

conserve los instrumentos informáticos en buen estado, salvo el deterioro normal del uso, además de la obligación de que los mismos sean restituidos al empleador una vez finalizada la relación contractual.²⁴

Al respecto, en Ecuador se estableció que es “el empleador quien deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo”, y que el teletrabajador es quien deberá ser el responsable del cuidado, la “custodia de las herramientas y equipos entregados, y la confidencialidad de la información otorgada por la empresa”.²⁵

Por esta razón, es importante que todos los acuerdos consten dentro del contrato de trabajo, para que los mismos sean exigibles para las partes, definiendo con claridad quien asumirá el costo del daño de los equipos por negligencia del teletrabajador o por el deterioro de estos; además, del procedimiento que se aplicará en caso de que los equipos sufran una pérdida o sean materia de un robo, lo cual no contempla actualmente la legislación ecuatoriana.

3.3 Modo de organización y ejecución de la actividad laboral

Es importante señalar que no todos los empleos pueden implementar el teletrabajo, pues existen actividades como las que realiza un geólogo, agricultor, o estibadores, por mencionar algunos, en los cuales se requiere la presencia física en la compañía o en el campo, para poder desarrollar las mismas. Sin embargo, hay productos y servicios que podrían ser desarrollados y entregados bajo esta modalidad. Por lo que, es necesario que existan organigramas y procesos definidos para que el teletrabajador pueda ejecutar, y remita la información requerida, a través del uso de herramientas tecnológicas, considerando siempre que la responsabilidad, custodia, y buen uso de estas, es de uso exclusivo de la empresa.

En este sentido, la autora Tatsiana Ushakova señala que es necesario que se defina el tipo de teletrabajo que se va a desarrollar, sea esto la elaboración de un

²⁴ Esperanza Macarena Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 231.

²⁵ Ecuador Acuerdo Ministerial 181, *Expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19*, 14 de septiembre de 2020, art. 4.

producto o la prestación de un servicio,²⁶ considerando además que, “el empleador no tiene posibilidad física de observar la ejecución de la prestación por parte del trabajador”.²⁷

En este contexto, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial 181, emitido por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, estableció que la parte empleadora, además de entregar los equipos tecnológicos para que se desarrolle el teletrabajo, deberá notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades, debido a lo cual, es criterio de la autora que previo a la implementación del teletrabajo, la empresa deberá contar con procesos y normas claras contenidas en un reglamento o un manual, en el que conste cómo se realizará la entrega del trabajo, la carga laboral, tomando en consideración que, si bien es cierto esta modalidad facilita la flexibilidad en horarios y desempeño de ciertas actividades, la carga de trabajo es igual a la de los empleados, quienes desempeñan su funciones en la empresa, por lo que la evaluación, el rendimiento y control deberán ser cotejados según los productos entregados, sin diferenciación del lugar de trabajo.

4. Elementos de la relación laboral

En este acápite se realizará un análisis de los elementos esenciales de la relación laboral en la modalidad de teletrabajo, que deben estar presentes entre el teletrabajador y el teleempleador.²⁸

Como primer elemento tenemos el contrato individual de trabajo, en el cual debe constar la declaración del teletrabajador, quien expresa su voluntad de realizar personalmente una actividad o servicio lícito, a favor del empleador a cambio de una remuneración.

En el caso ecuatoriano, es posible que un trabajador que fue contratado originalmente para que preste sus servicios de forma presencial pueda pasar a la modalidad de teletrabajo. En este caso será necesaria una adenda al contrato de trabajo

²⁶ Tatsiana Ushakova, “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable, 8.

²⁷ Francisco Ortiz Chaparro, citado en Revista Académica de la Pontificia Universidad Católica de Perú por Raúl Saco Barrios, *Teletrabajo*. 332, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/2954/2857/0>.

²⁸Para un mayor detalle puede referirse al trabajo académico “*El teletrabajo y los elementos esenciales de la relación laboral*”, elaborado por la misma autora de la presente tesis.

original, a fin de incluir las nuevas disposiciones que regulen la relación laboral bajo la nueva modalidad. De igual forma, deberá cumplirse con todos los requisitos de notificación, registro y actualización de información dispuestos por el ente de control.

Se debe considerar además que las actividades que se van a desarrollar en el teletrabajo estarán bajo la supervisión de su jefe inmediato, manteniendo la subordinación como elemento de esta modalidad contractual, pues como se ha señalado, si bien existe flexibilidad en la forma de ejecutar el trabajo; los deberes, derechos y obligaciones que tienen los teletrabajadores se aplican con los mismos parámetros que rigen para los trabajadores presenciales de la compañía.

El autor Bustamante Colón describe que la naturaleza del teletrabajo, específicamente el que se realiza en el lugar escogido por el teletrabajador, tiene la peculiaridad de permitir que la labor se haga sin sujeción a un tiempo determinado, circunstancia que hace que no exista la dependencia inmediata,²⁹ atribuyendo la falta de subordinación a la jornada laboral que no puede ser comprobada por la naturaleza de este tipo de trabajo.

Por lo tanto, la forma en la que los teletrabajadores estarían sujetos a una subordinación está dada por las directrices emitidas para el cumplimiento de sus obligaciones. Hay que entender que la disponibilidad de tiempo que se tiene en una jornada de trabajo presencial no es la misma que la de esta modalidad.

En este sentido, Raúl Saco Barros señala que “la intervención del empresario se limita a un control de resultado por lo que la subordinación se da de forma más atenuada, ya que el trabajador no recibe órdenes en sentido estricto, sino indicaciones de la dirección de la empresa”³⁰. Importante distinción que podría marcar un cambio en el paradigma que existe respecto de la jornada de trabajo atada a un tiempo específico de 8 horas diarias, para cambiar a un nuevo modelo enfocado al resultado, independientemente del tiempo empleado para el efecto.

Por otro lado, autores como Claudia Troncoso, aseguran que “el nuevo modo de organización de la actividad laboral que presenta el teletrabajador no elimina la noción misma de subordinación, que toma, si acaso, otra forma, más sutil, más difusa:

²⁹ Bustamante Fuentes, “El contrato individual de trabajo”, 187.

³⁰ Raúl Saco Barrios, “El teletrabajo”, en *Revista de la Pontificia Universidad Católica de Perú* (Perú: s. f.), 325, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/2954/2857>

la subordinación deviene de la telesubordinación³¹ o subordinación informática que integra un aspecto novísimo en el factor de subordinación y dependencia en la ejecución del trabajo.³² Elemento que en nuestro criterio se enfoca al aspecto tecnológico, más que humano, el cual podría distorsionar el concepto mismo de subordinación.

De cualquier forma, el hecho de que el empleador solicite al teletrabajador por medios telemáticos un servicio o producto con las directrices respectivas, lo sujetaría a una subordinación. Ubicándose el cambio en el aspecto de que no exista una supervisión o control permanente por parte del empleador, sino una cierta libertad para que el trabajador lleve a cabo las actividades a su propio ritmo, basado en su propia organización de tiempo y recursos.

Como tercer elemento tenemos la contraprestación económica que percibe el trabajador, es decir, el salario o remuneración por las labores realizadas.

En Ecuador el artículo 66 numeral 17 de la Constitución Política, reconoce y garantiza a las personas el derecho a la libertad de trabajo, señalando que “nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso”,³³ por lo que, “la remuneración de la persona trabajadora debe ser justa, con un salario digno que cubra al menos sus necesidades básicas y las de su familia”.³⁴

Para Tatsiana Ushakova, el teletrabajo prevé la remuneración como contravalor de la actividad desarrollada; y, “refuerza la relación de dependencia expresada en la finalidad del trabajo, a saber, la elaboración de un producto o prestación de un servicio conforme a las especificaciones del empleador, que, además, incluye la posibilidad de proporcionar el equipo, los materiales u otros elementos utilizados”³⁵.

³¹ Claudia Troncoso Pérez y Adriana Xalambrí, *Relaciones laborales virtuales; Teletrabajo*. Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá, 2002), 155.

³² Luis Martínez-Sicluna Sepúlveda, “Tendencias actuales de la Jurisprudencia en materia de contrato de trabajo”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (Madrid, 1998), 10-42.

³³ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, tít III, cap. VI, “Trabajo y Producción”, art. 66, num. 17 ([Quito]: Asamblea Nacional s.f). En adelante CRE.

³⁴ *Ibíd.*, 328.

³⁵ Tatsiana Ushakova. “Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia” 4 tomado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf.

Es importante recordar que a pesar de que el teletrabajador realiza sus actividades fuera de las oficinas de la empresa, tienen los mismos derechos y obligaciones. Por lo tanto, el salario será igual al del trabajador que realiza las mismas labores en la empresa. En el caso de que no se haya fijado un salario específico, según Antonio Hernández, “la remuneración debe ser igual a la de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate”.³⁶

Es necesario precisar que a pesar de existir igualdad entre los trabajadores de una misma empresa, quienes se acogen a la modalidad de teletrabajo, gozan de beneficios como la flexibilidad laboral, que le permite el manejo de sus horarios, ahorro de tiempo en desplazamientos, así como de costos y gastos asociados a este, por lo que podría ser necesario considerar una compensación adicional para quien realiza sus actividades desde las oficinas de la empresa y que incurre en gastos de movilización y tiempo en el tráfico de la ciudad, lo que les resta tiempo para poder conciliar la vida familiar con la laboral.

En cuanto a la jornada de trabajo, el empleador puede solicitar que el trabajador tenga disponibilidad para realizar conferencias, o recibir instrucciones específicas, considerando siempre que los productos están enfocados en los resultados, cumplimiento por metas y objetivos, así como el compromiso del empleado con la empresa, y sobre todo en la buena fe del contrato de trabajo,³⁷ como en el caso del teletrabajo.

5. Modelos que regulan el teletrabajo

Para poder definir cuáles son los modelos que regulan esta figura, tenemos que tomar como referencia el lugar seleccionado por el teletrabajador para realizar sus actividades, utilizando medios de telecomunicación y tecnología, así señalamos que:

5.1. El domicilio del trabajador

³⁶ Antonio Hernández, “El teletrabajo en España en los Albores del siglo XXI”, 10 de septiembre de 2018, 192, <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11191/1/RevistaUniversitariadeCien ciasdelTrabajo-2001-2-ElteletrabajoenEspa%C3%B1a.pdf>

³⁷ Esperanza Sierra, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 307-308.

Esta modalidad es la que más se adapta al concepto de conciliación, equilibrio y armonía de la vida personal – familia – con la laboral, el teletrabajo desde el domicilio tiene como objetivo, desarrollar las actividades laborales asignadas desde el hogar utilizando medios tecnológicos o de telecomunicación acordados previamente con la empresa.

El régimen ideal para realizar este tipo de trabajo es el mixto, es decir, se alterna entre el trabajo en casa por tres días y los dos días restantes en las oficinas de la empresa, logrando así un mejor equilibrio y evitando que el teletrabajador se aisle o sienta que no forma parte de la compañía³⁸, condición que es importante, pues los teletrabajadores tienen los mismos beneficios que un trabajador que desarrolla sus actividades de forma presencial en la oficina, por lo que debe ser tratado de la misma forma, eso incluye capacitaciones, y todos los beneficios que otorgue la empresa; sin dejar de lado las obligaciones propias del acuerdo al que llegaron la compañía y teletrabajador.

La doctrina señala que esta figura representa la forma “clásica” de teletrabajo, donde las tareas se desarrollan en el seno del hogar y donde existe algún tipo de comunicación a distancia con el centro de trabajo, tanto para recibir las órdenes como para enviar el resultado de lo encomendado. En esta variante los teletrabajadores sustituyen la oficina para “la que prestan sus servicios por su propio domicilio, como lugar donde llevar a cabo el trabajo habitual”.³⁹

Lo verdaderamente relevante del teletrabajo desde el domicilio, es la libertad de autoorganización del teletrabajador. Aunque varios empleadores puedan optar por utilizar las TIC como forma de control, pueden instalar programas informáticos para “monitorizar el desempeño de los trabajadores de las horas efectivamente trabajadas, con el descuento correspondiente a tiempo de pausas, descanso o disponibilidad que no se computen como trabajo efectivo”,⁴⁰ olvidando que en el teletrabajo los productos son el resultado. Por lo que, el control de horario puede resultar perjudicial para el teletrabajador que no cumple con la jornada de ocho horas diarias de trabajo.

³⁸ Ortiz Chaparro, *El teletrabajo: una nueva sociedad*, 57.

³⁹ Jorge Navarrete Rojas, *El teletrabajo, ventajas e inconvenientes*, (Madrid - Universidad Pontificia Comillas ICADE. *Revista De La Facultad De Derecho*, 1993, 48)

⁴⁰ Esperanza Sierra, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 180.

Los empleados que usualmente pueden acceder a esta modalidad son las madres que se encuentran en periodo de lactancia o los padres que necesitan estar en el hogar por razones médicas o personales, así como también personas con discapacidad, sin cerrar la oportunidad de optar por esta forma contractual a todos los trabajadores de una empresa.

En el caso de Ecuador, a pesar de que la normativa actual sobre teletrabajo no se refiera expresamente a los grupos considerados como de atención prioritaria, consideramos que es una modalidad que permite que puedan ser incluidos de una forma mucho más eficiente al sector productivo. De esta forma se logrará una mayor inclusión, promoviendo más fuentes de trabajo, pero sobre todo precautelando su condición.

5.2 Telecentros

Los telecentros son oficinas que tienen como característica principal la asociación de varias empresas que se unen para compartir recursos informáticos y de telecomunicaciones, facilitando que los teletrabajadores puedan dirigirse hasta las instalaciones cercanas a estos centros, sin ocupar mucho tiempo en el traslado, optimizando así los recursos y cumpliendo de forma eficiente los objetivos para los cuales fueron contratados.

En este sentido, Djamil Tony Kahale Carrillo señala que:

El teletrabajador puede laborar en su casa y luego desplazarse al centro en determinados momentos que tenga para realizar una transmisión especial, por no contar de ciertos equipos en su casa o simplemente acudir a una reunión. Estos telecentros se encuentran equipados de nuevas tecnologías de la información, generalmente disponen de diversos despachos dotados de ordenador, teléfono y módem, fax, fotocopadoras, salas de reuniones y cualquier otro servicio esencial para este tipo de trabajo.⁴¹

En esa misma línea, el Sistema de Información Iberoamericano de Responsabilidad Social Empresarial, 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

⁴¹ Djamil Tony Kahale Carrillo *Teletrabajo: Regulación jurídico laboral* (Gaceta Laboral, vol. 9 núm. 3, septiembre 2003), 403, <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3704/3702>

actividad. Su diseño ha de ser flexible para que pueda albergar a muy distintos tipos de teletrabajadores, y suele contar con un equipo o persona responsable de su organización y mantenimiento. Este equipo o persona asume también, por lo general, tareas formativas y de asesoramiento en relación con los aspectos más técnicos (comunicaciones, informática), en los que los teletrabajadores suelen encontrar más problemas.⁴²

Estas oficinas son compartidas por pequeñas y medianas empresas (PYMES), que se ayudan en la reducción de material, así como la utilización de este,⁴³ es decir, gracias a la alianza estratégica de compartir recursos como los pagos de servicios básicos, infraestructura, tecnología, telecomunicaciones, e incluso personal técnico y de limpieza, les permite redireccionar el capital asignado ayudando al crecimiento de las empresas.

Pero los beneficios de un telecentro no solo se reflejan en las compañías que se unen para la creación de este, pues el teletrabajador al realizar sus actividades no necesitará llevar consigo a todo lugar en el que desempeñen sus funciones, equipos o tecnología sofisticada; e incluso en el caso de requerir ayuda técnica puede acudir directamente a estos lugares y no a la matriz de la empresa.

Otro beneficio es que el teletrabajador tendrá contacto con varias personas y evitará el aislamiento social que es uno de los riesgos que corre cuando el teletrabajo se realiza de forma permanente. Además de crear un sentido de pertenencia con la empresa, que está dotando de los elementos necesarios para el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, se debe tener cuidado con la información que se despache a través de los medios telemáticos.

Finalmente, se debe señalar que el telecentro es “un verdadero lugar de trabajo cuando la titularidad de este no recae sobre el empleador y, por lo tanto, no existe vínculo jurídico entre los trabajadores en ese lugar de trabajo y el titular del

⁴² El Sistema de Información Iberoamericano de Responsabilidad Social Empresarial, desde ahora en abreviatura (SIRSE) es una iniciativa de la Cátedra Santander RSC de la Universidad de Castilla – La Mancha coordinada desde la Fundación General de la UCLM. Inicia su andadura en 2012, con el objetivo de ser un portal informativo de referencia en el ámbito iberoamericano en materia de Responsabilidad Social Empresarial. Tomado de <http://sirse.info/glosario/centros-de-trabajo-o-telecentros/>

⁴³ Antonio Hernández, “El teletrabajo en España en los Albores del siglo XXI”, 10 de septiembre de 2018, 192, <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11191/1/RevistaUniversitariadeCien ciasdelTrabajo-2001-2-ElteletrabajoenEspa%C3%B1a.pdf>

telecentro”.⁴⁴ Es decir, no puede existir una relación laboral con el propietario del telecentro.

Igual consideración recibirían los espacios de *coworking*, en los cuáles varios grupos de trabajadores de distintas empresas confluyen en espacios colaborativos para llevar a cabo sus actividades diarias.

5.3 Las oficinas satélites

Para empresas con mayor capacidad financiera y que tienen presencia en el mercado y no buscan compartir oficina con otras compañías o crear este tipo de alianzas estratégicas como en los telecentros, se ha determinado la figura de oficinas satélites. Estas son lugares ubicados estratégicamente cerca de un grupo de trabajadores que, si bien es cierto, mantiene contacto directo con la compañía y obedece ordenes e instrucciones de la oficina matriz, poseen autonomía y son independientes respecto de la organización de su tiempo.

La característica principal de estos lugares es que en ellas prima no la organización funcional, sino la geográfica⁴⁵ permitiendo que los trabajadores que viven más cerca, independientemente del cargo que ostenten, puedan acudir a las oficinas satélite.

Según Antonio Hernández, existe una línea delgada que puede confundir la esencia del teletrabajo de una oficina satélite para convertirse en una sucursal con autonomía técnica y organizacional, en donde los trabajadores cercanos a la misma cumplen con las labores asignadas, por lo que se debe recordar que una de las características esenciales del teletrabajo, es que la actividad se realice en un lugar distinto al de la compañía.⁴⁶

En este sentido, autores como Sierra Benítez dudan de la independencia de esta modalidad señalando que los trabajadores que viven en las proximidades a estas oficinas satélites están conectados a la empresa matriz “por vía telemática y, por lo

⁴⁴ Esperanza Macarena Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 36.

⁴⁵ Francisco Ortiz Chaparro, *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología* (Barcelona), 61.

⁴⁶ Antonio Hernández, “El teletrabajo en España en los Albores del siglo XXI”, 193.

tanto, desde un punto de vista técnico legal supone la inexistencia del requisito básico de la realización del trabajo fuera de las instalaciones empresariales”.⁴⁷

El objetivo de una oficina satélite, según la revista Forbes, es que estos lugares sean acondicionados para realizar el trabajo adecuadamente en el caso por ejemplo de que se requiera una videoconferencia⁴⁸, el entorno se vea profesional y no dañe la imagen de la compañía, además estas oficinas no exigen requisitos a los teletrabajadores, como que asistan a las mismas con el uniforme de la empresa, incluso pueden ser zonas Pet Friendly, por resaltar algunas diferencias relevantes.

En nuestro criterio, compartimos el argumento de esta definición, puesto que aun cuando las instalaciones sean de propiedad de la empresa, deben ser entendidos como un medio que permita a los trabajadores llevar a cabo actividades de forma semipresencial, sin afectar al concepto mismo del teletrabajo.

Una investigación realizada por Rachel Feintzeig escritora del diario *The Wall Street Journal* señaló que compañías como:

*“Addepar ofrecen a los empleados que estén dispuestos a vivir cerca de sus instalaciones ayuda para alquilar, encontrar vivienda o hacer el pago inicial con el único objetivo de evitar desplazamientos innecesarios, mientras menos tiempo se gaste en los desplazamientos, más tiempo se puede pasar concentrándose en el trabajo o con sus amigos y familiares, señaló la directora de recursos humanos de Addepar. [...] Empresas como Facebook es conocida por dar a sus empleados varios miles de dólares para mudarse a un radio de 15 kilómetros de sus instalaciones de Menlo Park, California”.*⁴⁹

Lo que buscan estas empresas es optimizar tiempo en el traslado de sus teletrabajadores y dotarlos de medios tecnológicos y de telecomunicaciones necesarios para que puedan desarrollar ciertos productos o servicios. Ahora bien, se debe considerar que existe una diferencia con la oficina matriz en la que se desarrolla con autonomía absoluta el control y supervisión de todos los procesos de la empresa y de sus trabajadores. Si analizamos el patrón normal dentro de una compañía que no tiene teletrabajo podemos identificar elementos esenciales de una relación laboral, como la

⁴⁷ Esperanza Macarena Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 231.

⁴⁸ Revista Forbes, *¿Hacia dónde va el diseño de las oficinas?*, 20 de julio de 2015, 1, <https://forbes.es/empresas/7307/hacia-donde-va-el-diseno-de-las-oficinas/>

⁴⁹ The Wall Street Journal, “Las ventajas de vivir cerca de la oficina”, 20 de mayo de 2018, <https://www.wsj.com/articles/las-ventajas-de-vivir-cerca-de-la-oficina-1484517470> .

subordinación, el cumplimiento de una jornada de trabajo; y, las actividades que se desarrollan desde la misma empresa.

Lo que no consideran los autores antes citados es que dotar de todos los elementos tecnológicos y de telecomunicaciones a una oficina satélite es beneficioso para la empresa y teletrabajadores, pues si bien es cierto, no existe control en el horario en el que acude el teletrabajador a estos sitios, el resultado de sus labores se mide a través de objetivos específicos impuestos por las empresas, lo que permite que exista equilibrio y autonomía en su vida personal y laboral.

5.4 Los telecottages

Existen ciertos tipos de beneficios para las empresas que buscan ejercer sus actividades en zonas especiales de desarrollo económico⁵⁰ – denominación legal utilizada en Ecuador – o por el giro del negocio, empresas que desarrollan sus actividades en zonas rurales tales como granjas, pueblos pequeños entre otros, estas empresas podrían tomar el nombre de telecottage (también conocidos como “Centros de teletrabajo en medios rurales”), pues según la doctrina las empresas que permiten que la población autóctona de la zona no tenga que desplazarse a la ciudad lo cual contribuye a la activación económica del sector de influencia, generando mayor empleo local.

Una de las ventajas es que la gente puede acceder a medios informáticos y de telecomunicación al cumplir con su labor sin tener que viajar largas horas para teletrabajar.⁵¹

5.5 Móviles, nómadas itinerantes

⁵⁰ 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. (Art. 46 Decreto Ejecutivo 757) <https://www.industrias.gob.ec/que-son-las-zede/>

⁵¹ Francisco Ortiz Chaparro, *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología* (Barcelona), 65.

Sin duda, una de las favoritas es la modalidad de los móviles o nómadas, pues en este caso los teletrabajadores pueden desempeñar sus labores sin estar atados a un espacio físico. Es decir, puede estar en casa para teletrabajar, o desde la playa, un hotel, la biblioteca, una hacienda, el campo, o en el extranjero, sin necesidad de reportar su ubicación. El cumplimiento de labores en este tipo de teletrabajadores se da como lo veremos en el caso práctico, mediante objetivos específicos asignados por parte de la empresa.

El autor Antonio Hernández, señala que esta modalidad constituye la máxima expresión del teletrabajo, pues existe una movilidad permanente, que le permite al teletrabajador “a través de un equipo telemático portátil realizar su actividad en cualquier lugar. Las herramientas necesarias del trabajo móvil son el ordenador portátil, teléfono móvil y acceso a internet; siendo principalmente comerciantes e ingenieros de servicios la clase de trabajadores que utilizan esta modalidad”.⁵²

El control del rendimiento para quien labore en esta forma se debe realizar “a través de los objetivos conseguidos, realizándose en la mayoría de los casos una vez finalizado el trabajo”⁵³. En nuestra opinión, se aplica lo que debería ser el nuevo paradigma en la conceptualización del trabajo, pasando del viejo paradigma de las jornadas de trabajo fijas, al trabajo enfocado al resultado. Concepto que algunos tratadistas denominan *Trabajo Inteligente* (Smart Working).

No estar atado a un horario, o no preocuparse por el tráfico y el tiempo que se debe recorrer para llegar a una oficina, así como poder conciliar la vida personal con el trabajo, ayuda a que los teletrabajadores cumplan con los objetivos propuestos por la empresa y fortalezcan los lazos de fidelidad con la misma.

Es importante señalar además que estas modalidades son doctrinarias y experimentales en algunos casos. Sin embargo, podrían ser aplicadas y desarrolladas por parte de los estados como parte de sus políticas públicas nacionales, teniendo en cuenta la realidad de sus empresas y de su sociedad.

⁵² Antonio Hernández, “El teletrabajo en España en los Albores del siglo XXI”, 193

⁵³ Esperanza Sierra, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 174.

Capítulo segundo

Análisis de derecho comparado en Ecuador, Colombia, España

En este capítulo se realizará un análisis comparativo sobre varias instituciones jurídicas relacionadas con el teletrabajo en países como Colombia y España, los cuales han implementado en sus legislaciones locales esta figura contractual hace varios años atrás.

En comparación con la legislación ecuatoriana, esta modalidad fue introducida recién a finales del 2016 mediante un acuerdo ministerial que establecía las bases de lo que hoy en día es el teletrabajo en Ecuador, que ha sido derogado por el Acuerdo Ministerial MDT 2020-0181 que regula el teletrabajo previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, dictada como respuesta a la crisis provocada por la pandemia de la COVID 19.

1. Marco jurídico

De los países en el que se centra el análisis comparado de este capítulo, Colombia es el primero en reconocer al teletrabajo como una forma de organización laboral a través de la Ley 1221 del 2008. Este instrumento define qué es el teletrabajo, cuáles son las modalidades contractuales, que garantías laborales sindicales y de seguridad deben cubrir a los teletrabajadores; además de crear la Red Nacional de Fomento al teletrabajo⁵⁴.

En el año 2012, el Estado colombiano emitió el Decreto 884, que regula y establece las condiciones laborales dispuestas en la ley 1221, que especifica cuáles son las obligaciones y derechos a los que se someterán los teletrabajadores y empleadores, si desean optar por esta modalidad contractual⁵⁵. Por otra parte, mediante la resolución

⁵⁴ Colombia, Ley 1221, Diario Oficial No. 47.052, 16 de julio de 2008, art. 1-9.

⁵⁵ Colombia, Decreto No. 0884, Diario Oficial No. 48.417, 30 de abril de 2012, art. 1-15.

002886, se determinó cuáles son las entidades que formarían parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y sus funciones⁵⁶.

Consecuentemente, uno de los productos de consulta para las empresas en este país, es el Libro Blanco “El ABC del teletrabajo de Colombia” que, recoge de manera eficaz los lineamientos, directrices y una guía completa en cuanto a materia organizacional, tecnológica para la aplicación del teletrabajo.⁵⁷

Esta base normativa permite que Colombia sea uno de los países pioneros para la implementación del teletrabajo en la región, por lo que es importante señalar que, en el año 2012 las empresas registraron 31.500 teletrabajadores. Sin embargo, para junio de 2018 se reportaba un incremento del 385% más, es decir, el total de personas que se acogían a esta modalidad eran más de 122.000 mil, según las cifras emitidas por el Ministerio del Trabajo de Colombia⁵⁸,

En el caso europeo, países como España no tienen un marco jurídico interno y específico que regule el mismo. Sin embargo, como lo analizaremos, debemos resaltar que en el caso de España existen elementos que fueron previstos inicialmente en la ley colombiana y que las empresas como se verá más adelante, implementaron con el fin de desarrollar políticas que les permitió regular esta modalidad contractual, aunque en su momento no contaron con el apoyo del gobierno.

Es importante mencionar que a través del Real Decreto – Ley 3-2012 de 10 de febrero de 2012, España emitió las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en las que por primera vez se hace referencia al término de teletrabajo, donde se señala:

⁵⁶ Colombia, Resolución No. 002886, Diario Oficial No. 48.647, 17 de diciembre de 2012, art. 1-8.

⁵⁷ Colombia, “*Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*”, constituye el primer acercamiento metodológico orientado hacia la planeación y adopción de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las TIC, y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos organizacionales, productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Este documento fue redactado por varias instituciones del Estado Colombiano como el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, el mismo fue publicado en convenio con la Corporación Colombia Digital. https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

⁵⁸ Colombia, Ministerio del Trabajo “Política Pública Teletrabajo”. Tomado de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica-teletrabajo?inheritRedirect=true>

“El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”⁵⁹. (El subrayado me pertenece).

Con este fundamento se modificó el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores, señalando que el trabajo a distancia contempla las actividades laborales que se realizan desde el hogar del trabajador o en cualquier lugar libremente elegido por el mismo⁶⁰.

Para tener mejor claridad sobre el cambio en la legislación española que fue llevado a cabo, en el que en teoría se busca dar cabida al teletrabajo, se debe indicar que inicialmente el artículo 13 de la Ley del Estatuto de los trabajadores rezaba:

“Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio. 1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o -en el lugar libremente elegido por este y sin vigilancia del empresario”⁶¹.

Con la modificación del Real Decreto 3/2012 se estableció lo siguiente:

“Artículo 13. Trabajo a distancia. 1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”⁶².

Hay que notar que a pesar de la intención del gobierno de implementar como nueva figura jurídica el teletrabajo, al realizar la modificación del artículo 13 solo se cambió el término trabajo a domicilio por trabajo a distancia, refiriéndose

⁵⁹ España, Real Decreto Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, Boletín Oficial del Estado No 36, 10 de febrero de 2012, Disposiciones generales II.

⁶⁰ España, Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado No 255, 24 de octubre de 2015.

⁶¹ España, Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado No. 75 ,24 de marzo de 1995.

⁶² España, Real Decreto Ley 3/2012

específicamente a una actividad laboral que se puede realizar desde el domicilio del trabajador o desde cualquier lugar que él desee.

La motivación para cambiar este artículo fue dar cabida al teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo, que permite a las personas que se acojan a la misma, tener mayor flexibilidad laboral, aunque lastimosamente el término como tal no fue incluido y quedó a la interpretación de las empresas.

Tal es así que, en el mes de julio de 2012, prestigiosas empresas lideradas por la Fundación Más Familia, de la mano de Microsoft, Coca- Cola- Banco Santander, Eurocarp, Indra, Philips, BBVA, Global Place, Sanofi–Aventis por mencionar algunas, se unen para elaborar un documento que recoja las características y políticas que permitan implementar esta modalidad contractual, creando el Libro blanco del Teletrabajo de España,⁶³ en el cual se acogió como sinónimo el trabajo a distancia por teletrabajo. Aunque este documento fue elaborado durante el lapso de 12 meses no contó con el apoyo del Gobierno Español para su elaboración. No obstante, ha servido de base para que las empresas puedan implementar de manera eficiente esta forma contractual.

Otro de los pilares que ha sido útil para el desarrollo de esta figura en España, es el Acuerdo del Marco Europeo sobre el teletrabajo⁶⁴ publicado el 16 de julio de 2002, el cual reguló los parámetros para los Estados Miembros, que “fue ratificado por España mediante el acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en el año 2003”⁶⁵.

Como se señaló, la legislación española no ha desarrollado internamente normativa que regule esta figura, pero acogió las políticas del Acuerdo Europeo para el teletrabajo.

En dicho Acuerdo se define que:

“2) *El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo,*

⁶³ En España el Libro Blanco del Teletrabajo fue elaborado por el foro de empresas efr, conformada por la Fundación Mas Familia, Microsoft, Coca- Cola- Banco Santander, Eurocarp, Indra, Philips, BBVA, GlobalPlace por mencionar algunos, con el objetivo de crear una guía que recopile las bases para la implementación del teletrabajo en España.

⁶⁴ España, Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

⁶⁵ España, Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, Boletín del Estado No 47 de 24 de febrero de 2003. Tomado de <https://www.boe.es/boe/dias/2003/02/24/pdfs/A07539-07548.pdf>

utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”⁶⁶.

En esta definición se introduce uno de los elementos fundamentales para que se configure el teletrabajo, el cual está relacionado con el uso de tecnologías de información. Como se señaló en las líneas anteriores, dicha referencia no se contempla en la legislación española, pues al modificar el artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se condiciona al trabajo a distancia con el uso de tecnologías de información. Por esta razón es que se puede determinar que no existe en España, legislación propia que regule dicha modalidad contractual.

Gracias a estas regulaciones, en un estudio realizado por IvieLab, del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, sobre la base de encuestas y datos del INE, evidenciaron que hasta el año 2018 la población ocupada realizaba teletrabajo en un 22.3%, esto es, cerca de 4.405.320 trabajadores. Sin embargo, como se evidenciará más adelante, a raíz de la pandemia ocasionada por la Covid_19 el número se incrementó en un solo mes hasta los 19.779.300 trabajadores⁶⁷.

Por otro lado, al revisar la legislación ecuatoriana, se evidencia que en el año 2016 a través de un acuerdo ministerial el gobierno normó por primera vez el teletrabajo, lo que significó para el país un avance sustancial. Puesto que permitió que varias empresas puedan ir incorporando paulatinamente esta modalidad contractual entre los trabajadores o que aquellos que ya la habían incorporado, la puedan legalizar.

Actualmente, debido a las declaraciones realizadas por la Organización Mundial de Salud,⁶⁸ sobre la pandemia del coronavirus o Covid-19⁶⁹ en el mundo, las instituciones públicas y privadas optaron por el teletrabajo como la primera opción para mantener vigentes las operaciones y actividades de las empresas.

⁶⁶ España, Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo

⁶⁷ España, Diario el País Economía, “La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia”, tomado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html

⁶⁸ La Organización Mundial de Salud “OMS” inició su andadura al entrar en vigor su Constitución el 7 de abril de 1948, fecha en la que se celebra cada año el Día Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/about/who-we-are>

⁶⁹ La COVID-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus el cual fue descubierto cuando se dio a conocer el brote en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019, <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Por esta razón, el 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo ecuatoriano, a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076⁷⁰, emitió las Directrices para la aplicación del teletrabajo emergente; sin embargo, debido a las complicaciones y el aislamiento obligatorio, fue necesario emitir nueva normativa para impulsar la reactivación económica y la protección de los derechos de los trabajadores, la cual se plasmó mediante la promulgación de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19”⁷¹, incorporando al Código de Trabajo un artículo innumerado que hace referencia a esta modalidad laboral, para finalmente el 14 de septiembre del mismo año, a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-0181, “se expidan las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código de Trabajo, y se derogan los acuerdos ministeriales MDT-2016-190 y MDT-2018-002A”⁷²

Se debe considerar que, según estos documentos legales, los elementos necesarios para que se configure esta modalidad, son: el uso de tecnologías de información y comunicación fuera de las instalaciones del empleador. Lo anterior va de la mano con lo que señala la Constitución de la República del Ecuador, respecto de “facilitar el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación”⁷³, para que a través del uso de estos elementos se garantice y reconozca el derecho al trabajo en todas sus modalidades contractuales.⁷⁴

De ahí que el objetivo principal del teletrabajo es lograr que el empleado pueda equilibrar y conciliar la vida familiar y laboral. Se debe enfatizar que esta normativa se alinea al Plan Nacional de Desarrollo, a través de su objetivo 1 que señala: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”, organizada a la política de trabajo que busca generar un entorno laboral inclusivo y que garantice el cumplimiento de derechos y obligaciones.⁷⁵

⁷⁰ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076*, Registro Oficial 178, 07 de abril de 2020.

⁷¹ Ecuador: “*Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*”, Suplemento del Registro Oficial No. 229, 22 de junio 2020.

⁷² Ecuador Acuerdo Ministerial 181, *Expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19*, 14 de septiembre de 2020, art. 4

⁷³ Ecuador: “Constitución de la República del Ecuador”, en Registro Oficial No 449 (20 de octubre de 2008), art 17 numeral 2.

⁷⁴ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art 325.

⁷⁵ Ecuador Secretaría Nacional de Planificación, *Resolución 002-2017-CNP*, Registro Oficial No. 71 Suplemento, 04 de septiembre de 2017.

A pesar de que el marco normativo no es muy extenso, el acuerdo ministerial 190 (actualmente derogado) en nuestro criterio contenía disposiciones que se desviaban un poco de la esencia del teletrabajo, pues el objetivo es que los empleados que opten por esta modalidad puedan manejar su tiempo y el trabajo realizado se mida en base a productos o resultados, lo que no estaba claro en la mencionada normativa. Lamentablemente esta visión muy limitada todavía se mantiene en el acuerdo ministerial 181.

En el caso ecuatoriano, en el tercer capítulo se detallarán cuáles han sido las cifras sobre el teletrabajo desde sus inicios en el año 2016. Para continuar, se debe señalar que la base legal que se ha detallado en líneas anteriores servirá de referencia para el desarrollo de este capítulo.

2. Modalidades contractuales del teletrabajo

Siguiendo la base de este análisis comparativo, se debe indicar que para acceder al teletrabajo, los colombianos pueden escoger entre tres modalidades contractuales, es decir, seleccionar el lugar en donde realizan las actividades a ellos encomendadas, teniendo las siguientes alternativas:

1. Los trabajadores autónomos pueden elegir el lugar desde donde laborarán, como por ejemplo el domicilio, una oficina, un taller o un local comercial. Este lugar será fijo y debe cumplir con toda la normativa y regulaciones establecidas por la ley. Dentro de este grupo, también se encuentran los teletrabajadores que de manera ocasional asisten a la oficina para revisar temas concretos.

2. Los trabajadores móviles, quienes no tienen un lugar fijo en el que deban realizar sus actividades, al contrario, pueden estar en cualquier parte del planeta, e incluso en el espacio, desarrollando y cumpliendo las actividades a ellos encomendadas, la condición es que, sin importar el lugar, se utilicen como herramientas las tecnologías de información y comunicación en dispositivos móviles. Tal como ha sido citado por la doctrina, esta constituye una de las modalidades con mayor acogida.

Para finalizar, existen los trabajadores suplementarios, quienes realizan sus actividades de forma alternada, es decir, trabajan dos o tres días en su casa y el resto del tiempo en las oficinas de los empleadores.⁷⁶

El aspecto más importante para la legislación colombiana es que en cualquier lugar en el que se desarrollen las actividades, exista el nexo tecnológico y de comunicación entre el empleador y el teletrabajador. Es por ello, que las tres opciones buscan que el empleado encuentre la flexibilidad laboral, para tener un equilibrio entre el trabajo y la familia.

De la información publicada por el Ministerio del Trabajo en Colombia se desprende que en base a un estudio realizado “la modalidad de teletrabajo que tiene una mayor acogida es el teletrabajador autónomo con un 37%, le sigue el teletrabajador parcial o suplementario con un 34% y, por último, el teletrabajador móvil con un 29%.⁷⁷ Lo que demuestra la importante acogida que ha tenido esta modalidad con sus distintas variantes entre los trabajadores colombianos.

Para analizar las modalidades contractuales que utilizan los españoles, tomaremos los conceptos que se encuentran enmarcados en el Libro Blanco del Teletrabajo en España, pues ni el propio Acuerdo del Marco Europeo, establece cuales son estos; así el Libro Blanco señala:

1. Trabajo en “movilidad”, al igual que en la legislación colombiana, la condición para acceder a esta forma contractual está ligada al uso de medios y soportes tecnológicos, a los que el teletrabajador puede acceder desde cualquier lugar con conexión a internet.

2. El teletrabajo en una “oficina satélite o en una sede remota”, se realiza en una unidad separada de la sede principal la cual está conectada electrónicamente con la misma, y permite que los teletrabajadores puedan interactuar y ejecutar las tareas asignadas en un lugar específico y con un horario establecido.

Es menester recordar que según la doctrina el objetivo de este tipo de oficinas es la organización geográfica. Es decir, se busca acercar a los trabajadores una extensión independiente y autónoma de la empresa, sin que se convierta en una sucursal, pues en un país como España, en donde las distancias son considerablemente

⁷⁶ Colombia, Ley 1221, art 2.

⁷⁷ Colombia, Ministerio del Trabajo “Política Pública Teletrabajo”. Tomado de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica-teletrabajo?inheritRedirect=true>

grandes, se evita que los teletrabajadores se desplacen para cumplir con una reunión o actividades específicas en las oficinas de la empresa. Situación que representa además gastos innecesarios de alimentación transporte entre otros.

Para finalizar, una opción que utilizan los teletrabajadores que viven en las zonas rurales son los “Telecentros”, por medio de los cuales ellos pueden acudir a un centro público como un municipio, o a la oficina mediante la cual varias empresas han destinado para facilitar el servicio de internet o asesoría en temas tecnológicos por un tiempo limitado, a fin de que se realicen sus labores desde este lugar.⁷⁸

Si bien es cierto que esta información no se encuentra recogida bajo un marco normativo específico, sí consta en el Libro Blanco del Teletrabajo en España, el cual es un documento de referencia muy completo, en el cual las empresas pueden basarse, para poder implementar esta modalidad laboral.

Por otro lado, la legislación ecuatoriana determina cuatro modalidades que pueden revestir al teletrabajo, 1) Autónomos que son los teletrabajadores que utilizan su domicilio o una pequeña oficina, o un local comercial, para el desarrollo de sus actividades, quienes de forma ocasional asisten a las oficinas de la empresa. 2) Móviles, esta modalidad puede resultar la más llamativa para quien ejerce sus actividades fuera de la empresa pues “no tienen un lugar de trabajo establecido y las herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles. 3) Parciales que son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. 4) Ocasionales dentro de los cuales se encuentran aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.”⁷⁹

Cabe destacar que tanto Colombia, España y Ecuador apuestan por el teletrabajo móvil, al ser la modalidad que otorga a los teletrabajadores la libertad de realizar sus actividades desde el lugar que escojan, a través de medios telemáticos, sin dejar de lado el control y la supervisión que deben ejercer las empresas para verificar que se cumpla con los productos solicitados.

⁷⁸ España, El Libro Blanco del Teletrabajo en España, p. 17 – 18.

⁷⁹ Ecuador, Ministerio del Trabajo, “Acuerdo ministerial 190: Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado”, en Suplemento, Registro Oficial No. 190 (24 de agosto de 2016), art 2

3. Contrato o adenda entre teletrabajador y empleador

La relación laboral en esta modalidad puede iniciar para teletrabajadores y empleadores con la firma de un contrato en el que se definirá con exactitud cuáles son las obligaciones y deberes que deberán cumplir las partes; sin embargo, en los casos en los que los trabajadores de la empresa, quieran cambiar de modalidad presencial a teletrabajo, es necesario que las partes suscriban una adenda, en la que se detallará cuál será el lugar para ejercer las actividades encomendadas, así como la entrega de productos, supervisión control y demás requisitos de conformidad a la legislación aplicable a cada país.

En el caso de la legislación colombiana, las partes deberán firmar un contrato o un acuerdo de trabajo de manera voluntaria, que incluya el tiempo y la modalidad a la que se acogerán. Conviene destacar que la voluntariedad según lo establece el Libro Blanco del Teletrabajo de Colombia, se trata de un acto libre del teletrabajador que constituye “un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione”.⁸⁰

Ahora bien, los acuerdos se otorgan en las empresas cuando un trabajador manifiesta su voluntad de acogerse a esta modalidad. Por el contrario, el contrato de teletrabajo se firma con las nuevas contrataciones que tenga la compañía, cumpliendo con los requisitos del artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo⁸¹ que señala:

Artículo 39 Contrato escrito: (...) debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación⁸².

Además de estos elementos se debe incluir el detalle de los medios tecnológicos y de comunicación que requerirá el empleado para realizar las labores fuera de la empresa, así como para la protección de datos, la distribución de la jornada

⁸⁰ Colombia, “Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia”, 115.

⁸¹ Colombia, Decreto No. 0884, Diario Oficial No. 48.417, 30 de abril de 2012, art. 3.

⁸² Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, en DIARIO OFICIAL. AÑO LXXXVIII. N. 27622, de 07 de junio de 1951, art.39. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>.

laboral, los mecanismos para la supervisión y control y para mitigación y prevención de riesgos.

Una vez suscrito el acuerdo o contrato, el empleador tiene la obligación de remitir a los inspectores del Ministerio de Trabajo el Formato de Recolección de Información de Teletrabajadores⁸³, ya sea por vía electrónica o física, que contempla lo siguiente:

Tabla 1

Formato de recolección de información de teletrabajadores

Departamento	Municipio	Nombre de la Empresa	NIT	SECTOR										
				Público					Privado					
Nombre del Trabajador	Cedula de Ciudadanía	Género		Persona con discapacidad		Asistencial	Técnico	Profesional	Directivo	Fecha inicio Teletrabajo D/M/A	Modalidad			
		F	M	SI	NO						A*	S**	M***	

Fuente: Ministerio del Trabajo de Colombia
Elaborado: Ministerio del Trabajo de Colombia. Agosto 01 de 2018⁸⁴

Para concluir, el Decreto 884 establece la obligatoriedad del empresario de incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo un capítulo sobre el teletrabajo que incluya toda la información para conocimiento de los empleados.⁸⁵

Como se puede constatar, en Colombia se busca la protección de teletrabajadores para evitar abusos que pudieran surgir por parte de los empresarios, además de identificar adecuadamente cuáles son las obligaciones que deben asumir estos últimos.

⁸³ Colombia, Ley 1221, Diario Oficial No. 47.052, 16 de julio de 2008, art. 7.

⁸⁴ Tomado de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/formato-de-recoleccion-de-informacion-de-teletrabajadores>

⁸⁵ Colombia, Decreto No. 0884, art 5-8.

Siguiendo con nuestro análisis, el artículo 3 del Marco Europeo del Teletrabajo señala que esta modalidad es voluntaria para el empresario y el teletrabajador, quien puede acogerse inicialmente o incorporarse más adelante de forma voluntaria.⁸⁶

Además, hace hincapié en que es necesario que el teletrabajador tenga toda la información relacionada con los convenios colectivos existentes en la empresa. Asimismo, en el Libro Blanco del Teletrabajo de España se señala que, si un teletrabajador se niega a optar por esta modalidad, bajo ningún motivo puede ser considerado como una causal de extinción de la relación laboral, tampoco se podrá modificar las condiciones de trabajo.

Por consiguiente, el teletrabajo no se configura a priori como un derecho de los empleados ni como una imposición que puede ser exigible por parte de las empresas; al contrario, es fruto de un acuerdo de voluntades, buscando siempre el beneficio de las partes⁸⁷.

Como se indicó anteriormente, uno de los problemas que ha tenido España para incorporar el teletrabajo es la falta de normativa local que regule y proteja los derechos y obligaciones de las partes, debido a lo cual las empresas adaptan las normas existentes según la conveniencia.

En cuanto a la legislación ecuatoriana, toda relación contractual se debe formalizar con un contrato individual de trabajo, el mismo que constituye un “convenio en virtud del cual, una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales bajo relación de dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre, según se haya previsto”⁸⁸.

El artículo 10 del Acuerdo Ministerial 181 determina que los contratos nuevos de teletrabajo deberán celebrarse por escrito y contendrán los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo (CT), con periodo de prueba de tres meses.

Se entiende que para el caso de los trabajadores que han cambiado las condiciones en una relación laboral ya existente a la modalidad de teletrabajo deberán realizar una adenda; y, no podrá fijarse un período de prueba en los mismos.

⁸⁶ Unión Europea: Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, art 3.

⁸⁷ España, El Libro Blanco del Teletrabajo en España, p. 58.

⁸⁸ Ecuador, “Código del Trabajo, Título I”, en *Suplemento, Registro Oficial No. 167*, 16 de diciembre de 2005, art. 8. En adelante se cita como CT.

Por otro lado, los requisitos establecidos por el CT en el artículo 21 determinan de forma clara cuáles son las cláusulas que debe contener este tipo de contrato, refiriéndose a:

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.⁸⁹

En el caso objeto del presente estudio, además de las cláusulas detalladas para el contrato individual de trabajo, la autora considera que se deben agregar cláusulas relacionadas a:

1. Descripción clara de las labores;
2. Cuáles son los instrumentos que utilizará el empleador para realizar supervisión y control del trabajo;
3. Cuáles son los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos;
4. La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse;
5. Para los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo en la compañía o en el lugar escogido por el teletrabajador;
6. Modalidades de entrega de informes de trabajo; y,
7. Cualquier dato adicional que el empleador crea indispensable se especifique dentro del contrato.

Se debe aclarar que el teletrabajo únicamente modifica la forma en la que se realiza el trabajo, sin que se pueda vulnerar derechos ni obligaciones, ni se utilice este cambio de modalidad para terminar la relación laboral, así también, es necesario indicar que únicamente el empleador es quien “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”.⁹⁰

⁸⁹ Ibid. Art 21

⁹⁰ Ecuador Acuerdo Ministerial 181, *Expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19*, art. 3.

Para esto, previo a aplicar la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá notificar al teletrabajador esta decisión y en el plazo de 15 días realizar el registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT)⁹¹ de conformidad con el Manual de Usuario de registro del Teletrabajo.⁹²

Ahora, la legislación ecuatoriana contempla la imposibilidad de que las empresas realicen teletrabajo, cuando la naturaleza de las labores del trabajador imposibilite la adopción de esta modalidad; sin embargo, en el caso de que sea el trabajador quien “se ve imposibilitado de ejecutar dicha disposición por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador, estas deberán ser informadas de inmediato al empleador” en el término de 3 días, en el caso de que no se notifique según lo señalado, se configurará el abandono de trabajo⁹³.

Para finalizar, se debe indicar que dentro de las obligaciones que mantiene el empleador está llevar un registro de los teletrabajadores con el detalle nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación.⁹⁴

En resumen, para las legislaciones que han sido analizadas, el teletrabajo se basa en un acuerdo de voluntades plasmado en un contrato de trabajo o una adenda, en el que debe constar de forma clara y detallada todas las obligaciones y derechos a las que se comprometieron las partes.

Para criterio de la autora, en Ecuador otorgar derecho de aplicación de esta modalidad contractual, sólo a los empleadores, rompe el principio de teletrabajo. Pues es cierto que, para que se configure esta modalidad las actividades deben realizarse fuera de las oficinas de la empresa utilizando medios tecnológicos y de comunicación, pero la limitación al trabajador de no poder solicitar el teletrabajo sin que se analice su caso es coartar el principio de igualdad entre las partes. En cuanto a la notificación del trabajador al empleador, si se encuentra ejecutando sus labores de forma presencial; y, no le es posible de manera inmediata acogerse al teletrabajo, la sanción de abandono

⁹¹ Ibidem. Art. 6.

⁹² Ecuador Ministerio del Trabajo, *Manual de Usuario registro de Teletrabajo*, marzo 2020. Este manual fue emitido a partir de la declaratoria de emergencia en el territorio nacional por la Covid-19. Tomado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/01/Instructivo-SUT-de-Teletrabajo1.pdf>

⁹³ Ecuador, Acuerdo Ministerial 181 art. 6 -7-

⁹⁴ Ecuador, Código del Trabajo, art 42 numeral 7.

del puesto no debería configurarse, pues debe existir capacitación, un informe de salud y seguridad ocupacional para verificar que las instalaciones donde se ejecutará el trabajo son seguras, así como un reglamento interno.

4. Uso de tecnologías de información y comunicación

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, uno de los elementos esenciales para que exista teletrabajo es el uso de tecnologías de información y comunicación, que otorgan ventajas competitivas en el mercado a las empresas que continuamente están actualizando estos sistemas. Para el teletrabajador estar conectado a través de estos medios, le permitirá ser eficiente y tener un contacto directo con lo que sucede en la compañía.

Colombia es uno de los países que otorga directrices de manera clara sobre cómo se debe manejar el uso de tecnología de información y comunicación, pues a través de la Ley 1221, se determina que es el empleador quien debe proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos. Además de capacitar al teletrabajador para que cumpla con las medidas de seguridad informática para evitar fuga de información.

Esto va de la mano con lo que determina el Decreto 0884, mediante el cual, el “empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos, protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y las sanciones que se generarían por su incumplimiento”.⁹⁵

Hay que resaltar que los equipos no podrán ser utilizados por nadie más que el teletrabajador y deberán ser restituidos al empleador en buen estado, salvo el desgaste natural. Además, en el caso de daños de los programas o de los equipos, el teletrabajador deberá comunicar a su empleador, para que sea él quien se encargue de repararlos, en caso de no hacerlo y que el teletrabajador por este hecho no cumpla sus funciones, se respetara su sueldo.

En cuanto a los medios de comunicación como teléfonos, dependiendo del acuerdo que se haya alcanzado entre las partes, el trabajador estará en la obligación de restituirlos y asumir los costos extras que genere el corte, incluyendo los gastos en los que incurra el teletrabajador para contactarse con el empleador.⁹⁶

⁹⁵ Colombia, Decreto 0884, art. 5.

⁹⁶ Colombia, Ley 1221, art. 7 y 8.

Sin embargo, en el caso de que las partes pacten de forma voluntaria, el teletrabajador puede utilizar sus bienes para cumplir con las obligaciones encomendadas,⁹⁷ teniendo en consideración los aspectos relacionados con la protección de datos.

De forma complementaria a las leyes precitadas, el Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia, detalla soluciones informáticas que deben ser consideradas y son:

1. Las telecomunicaciones permiten que los teletrabajadores puedan estar en contacto con la empresa, sin importar la distancia que existe entre ellos, utilizando medios de transmisión fijos y móviles. 2. La infraestructura informática permite almacenar los datos propios de cada negocio para el ejercicio de su actividad, y los adecúa dependiendo de las necesidades y restricciones de las organizaciones en cuanto a la confidencialidad, acceso de recursos, capacitación entre otros. Entre los más destacados tenemos los centros de datos; centros de datos compartidos; computación en la nube pública; y computación en la nube privada. 3. Los dispositivos de usuarios dependerán del perfil y la necesidad de cada teletrabajador, entre los más destacados están computadores de escritorio o portátiles, tabletas, escritorios virtuales, teléfonos inteligentes, softphones, cámaras web y sistemas de videoconferencia. 4. Existen aplicaciones que las empresas pueden utilizar para realizar el seguimiento de las actividades que desarrollan los teletrabajadores, como por ejemplo las que controlan reportes de tiempo, seguimiento de tareas, análisis y proyección de información, unificación de comunicaciones y contactos, seguimiento de localización geográfica entre los más destacados. 5. Para finalizar la seguridad informática en las empresas, protege el giro del negocio, la propiedad intelectual por señalar algunos, es por esto que la seguridad de la información se basa en la confidencialidad, disponibilidad, auditabilidad, integridad, legalidad, protección a la duplicidad.⁹⁸

Es importante resaltar que el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, como parte de sus servicios, debe difundir información y buenas prácticas relacionadas con las tecnologías de la información y las

⁹⁷ Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, art. 57.

⁹⁸ Colombia, Libro Blanco “El ABC del Teletrabajo”, para tener mayor conocimiento sobre los aspectos que debe tener en cuenta una compañía al implementar la parte tecnológica a su empresa, se sugiere revisar el capítulo 3, 67 -110.

comunicaciones, las mismas que son requeridas por las empresas para implementar el teletrabajo⁹⁹.

Como se puede colegir, Colombia ha desarrollado instrumentos eficaces y muy completos en la parte informática, en coordinación con otras instituciones para que puedan entregar el soporte tecnológico adecuado, y guiar de manera eficiente la implementación de esta modalidad de trabajo en las empresas.

Siguiendo con el análisis comparativo, en España se determina que previo a iniciar la relación laboral con el teletrabajador, deben estar claramente establecidos todos los aspectos relativos a los equipos de trabajo, tomando como regla general que el empresario será el encargado de facilitar, instalar, mantener y brindar apoyo técnico para el mantenimiento de estos, así como también será responsable de cubrir los costos ligados a la pérdida y a los desperfectos de los equipos, de haberlos.

Igualmente, los empresarios serán responsables de poner en conocimiento del teletrabajador toda la normativa relacionada a la protección de datos que se generan con las actividades ejecutadas, de igual forma con las limitaciones al uso y las sanciones por incumplimiento o fuga por parte del teletrabajador. Para mantener un mejor control, el empresario deberá realizar la instalación de un software de seguimiento y control¹⁰⁰.

Asimismo, el Libro Blanco del Teletrabajo de España de forma muy breve menciona que los recursos tecnológicos definen el buen manejo de una compañía que incorpora a teletrabajadores dentro de su nómina, quien debe mantener equipamiento necesario, soluciones tecnológicas concretas y capacitación constante para el buen manejo de estas.

Por otro lado, como se señaló, en Ecuador se establece que es el empleador quien deberá proveer de todos los equipos de trabajo al teletrabajador, quien será el responsable de la custodia y cuidado de estos.

Como parte de los esfuerzos por coordinar las acciones para la implementación del teletrabajo en el país, en el Libro Blanco de la Sociedad de la Información y del

⁹⁹ Colombia, Decreto 0884, art. 14.

¹⁰⁰ Unión Europea: Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, art 5 y 7.

Conocimiento,¹⁰¹ se menciona por primera vez la importancia del teletrabajo con el uso de tecnologías de información.

Sin embargo, hay varios vacíos legales que una vez más no han sido considerados por la normativa legal vigente como por ejemplo quien debería asumir los costos extras en los que incurre un trabajador para cumplir con las funciones encomendadas, así como tampoco se determina cuáles serían las sanciones en el caso de difundir material ilícito vía internet; compartir los elementos de trabajo con otro usuario. Simplemente, hay muchos factores que se dejan abiertos y que por falta de norma expresa podrían ser perjudiciales para las partes.

Por ello resulta necesario decir que ninguna de las legislaciones dentro del análisis comparativo, menciona cuál debe ser el procedimiento por seguir, o las posibles sanciones para el teletrabajador que incumpla su obligación de lealtad al hacer uso indebido de información de la empresa, mal uso de los equipos tecnológicos, incumplimiento en las tareas encomendadas, entre otros. Debido a lo cual, el empleador deberá analizar la gravedad de la falta y realizar la denuncia respectiva ante las autoridades competentes, ya sea por abuso de confianza o la tipificación que más se adapte al delito cometido.

Además, se deja entrever que Colombia es el país que ha coordinado de una mejor forma los esfuerzos con las empresas para la implementación del teletrabajo, lo que nos da una pauta de los vacíos legales existente que pueden ser resueltos en Ecuador, pudiendo ser la redacción de un manual de teletrabajo una posible solución y no acuerdos ministeriales que cada vez cambian las reglas de esta modalidad laboral.

5. La jornada de trabajo

En la legislación colombiana se establece que las partes son las que convienen la jornada ordinaria de trabajo que durará un máximo de 08 horas al día y 48 en la semana¹⁰². Sin embargo, para las empresas que en su nómina tengan teletrabajadores, no será aplicable la jornada de trabajo, el pago de horas extraordinarias y nocturnas

¹⁰¹ Ecuador, Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, *Libro Blanco de la Sociedad de la Información y del Conocimiento:2018* (Quito: Subsecretaría de Fomento de la Sociedad de la Información y Gobierno en Línea, 2018), 10.

¹⁰² Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, art. 158-161.

dado el régimen especial y la naturaleza propia del contrato¹⁰³. Consecuentemente en el caso de que el empleador decida cancelar estos rubros, deberá verificar el tiempo laborado¹⁰⁴, utilizando los sistemas que haya implementado. No obstante, el Ministerio de Protección Social será el encargado de velar y “garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo”¹⁰⁵.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto, o se le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.¹⁰⁶

Conviene destacar que el teletrabajo se basa en la flexibilidad laboral, por lo que no existe una jornada estándar que se aplique para teletrabajadores. Por lo que dependerá de aspectos como la actividad de la empresa, el tipo de mano de obra, la carga de trabajo. Lamentablemente en “la mayoría de los estudios se pone de manifiesto la existencia de una mayor carga de trabajo trasladada hacia el teletrabajador, lo que acaba repercutiendo en el alargamiento de las jornadas laborales diarias”.¹⁰⁷

En cuanto a la jornada ordinaria, el Libro Blanco del Teletrabajo de España hace un énfasis especial en lo que determina la Ley 1221 de Colombia, la cual no considera para los teletrabajadores una jornada ni el pago de horas extraordinarias, pues la flexibilidad laboral es lo que distingue este tipo de contrato.¹⁰⁸

Mientras tanto, la jornada laboral en Ecuador es de 8 horas diarias con un máximo de 40 a la semana,¹⁰⁹ y según lo determina el Acuerdo Ministerial 181, el teletrabajo no podrá aplicarse en jornada completa o jornada parcial, sin exceder la jornada máxima, los días de descanso obligatorio y reconociendo al teletrabajador el pago de horas extraordinarias y suplementarias.

¹⁰³ Colombia, Ley 1221, art. 6.

¹⁰⁴ Colombia, Decreto 0884, art. 10.

¹⁰⁵ Colombia, Ley 1221, art. 6.

¹⁰⁶ Ibidem, Parágrafo art. 12.

¹⁰⁷ Colombia, “*Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*”, 114.

¹⁰⁸ España, El Libro Blanco del Teletrabajo en España, p. 62.

¹⁰⁹ Ecuador, Código del Trabajo, art 47.

De la mano con el análisis jurídico comparativo, es preciso comentar que la doctrina ha señalado respecto de la jornada laboral, que uno de los problemas más frecuentes surge cuando:

“Prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana, etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC. (...) Asincronismo temporal para interactuar con otros trabajadores ubicados en países con diferentes franjas horarias, lo que incide en la jornada laboral, prolongando o adelantando el comienzo de la misma (...)”¹¹⁰.

Si bien es cierto, la flexibilidad laboral permite que el teletrabajador realice sus actividades de acuerdo con su horario, es criterio de la autora que debe existir un rango de tiempo en el que el teletrabajador coordine con la empresa, una hora para que pueda contactarse o estar disponible, ya sea para una conferencia, recibir directrices, entrega de información, actualización de proyectos o cualquier asunto que lo vincule de manera directa con la gestión a la compañía.

Otro de los puntos que se deben recalcar está relacionado con el hecho que la jornada laboral no puede ser considerada de la misma forma que cuando las actividades se ejercen de manera presencial en una oficina. Se debe insistir en el hecho que la naturaleza propia del teletrabajo permite que sea el teletrabajador quien organice su tiempo para cumplir con las tareas asignadas, y no debería ser interés del empleador el organizar la jornada diaria de los teletrabajadores.

6. Garantías laborales

Las actividades que realiza un teletrabajador varían únicamente en que estas se ejecutan fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando tecnologías de la información y comunicación. No obstante, el trato que se les otorgue a estos trabajadores no puede ser distinto, sino más bien al contrario, deben gozar del principio de igualdad, sin importar el lugar en donde laboren.

Es importante señalar que la legislación colombiana determina que la igualdad de trato en el teletrabajo debe fomentarse respecto de:

¹¹⁰ Francisco Arrieta Idiákez, “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”. Revista de Relaciones Laborales ER Lan Harremanak. <https://www.researchgate.net/publication/338523040>

- a) “El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) A protección de la discriminación en el empleo;
- c) Protección en materia de seguridad social;
- d) La remuneración;
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) El acceso a la formación;
- g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador”¹¹¹.

Se realiza un énfasis especial en cuanto al salario de los teletrabajadores, el cual no podrá ser inferior al resto de empleados que se encuentran realizando las mismas labores, en la misma localidad y que mantengan igual rendimiento en la empresa. En caso de no existir otros trabajadores con el mismo cargo, se fijará la remuneración tomando en consideración la naturaleza del trabajo y el pago por labores similares.

También se debe considerar que la carga laboral de un teletrabajador es igual a quien labora en la empresa, garantizando “su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural”¹¹². Aspecto que debe tener una especial consideración, puesto que es falso pensar que el teletrabajador dispone de una mayor cantidad de tiempo para desarrollar sus actividades, solo por el hecho de no estar físicamente presente en las instalaciones de la empresa.

Además, el empleador deberá promover la igualdad de trato, capacitación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales, dentro de los cuales también se encuentran la población vulnerable, considerada como “personas en situación de discapacidad, personas en desplazamiento forzado, población de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de vida”¹¹³.

Es importante que los empleadores entiendan que a pesar de que el teletrabajador no cumpla sus funciones en la empresa, optar por esta modalidad laboral no significa un desmejoramiento en cuanto a los derechos adquiridos, al contrario, es

¹¹¹ Colombia, “*Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*”, 85.

¹¹² Colombia, Ley 1221, art. 6.

¹¹³ Colombia, Ley 1221, parágrafo 10 art. 3.

una oportunidad para que las compañías se vuelvan inclusivas y logren ser un referente de liderazgo y puedan tener mejores condiciones en el lugar de trabajo.

Al igual que la legislación colombiana, en España los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos estipulados en la ley y en los convenios colectivos contemplados para los trabajadores de la empresa. Como parte de la responsabilidad que mantienen las organizaciones, se resalta la no discriminación en sus prácticas laborales de inclusión en función de la raza, color, género, religión, origen social, ideología, discapacidad o situación familiar, de la misma manera la carga laboral, capacitación, salario serán iguales que para el resto de los trabajadores.

Asimismo, el empresario deberá informar a los teletrabajadores si existen puestos vacantes para su desarrollo o crecimiento presencial, sin que esto signifique un derecho preferencial para incorporarlos a esos puestos. Otra de las obligaciones es tomar las medidas necesarias para evitar el aislamiento e incorporar actividades de desarrollo con los compañeros de trabajo como otorgar igual acceso a la información¹¹⁴. Se prohíbe que el empleador niegue la participación o elegibilidad de del teletrabajador como representante de asociaciones gremiales.

Por su parte, en Ecuador se estipula que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Además, se reconoce todas las modalidades de trabajo,¹¹⁵ en razón de lo cual, nadie estará obligado a trabajar sino es mediante un contrato remunerado¹¹⁶.

En cuanto a los teletrabajadores, ellos gozarán y mantendrán los mismos derechos, individuales y colectivos, así como las mismas obligaciones que los trabajadores presenciales de la empresa.

Sobre la remuneración, el CT señala que para el pago se tomará en cuenta la especialización y práctica en la ejecución de las labores encomendadas. Es decir que, a igual trabajo corresponde igual remuneración, y de conformidad con lo que establece el Acuerdo Ministerial 181, en el artículo 1, esta no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial.

¹¹⁴ Unión Europea: Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, art 9 a 11.

¹¹⁵ Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, art. 325 – 326.

¹¹⁶ Ecuador, Código del Trabajo, art 3.

Un elemento novedoso que se agrega es que el pago de la remuneración por parte del empleador se podrá realizar diaria, semanal, quincenal o mensualmente previo acuerdo de las partes.

Es preciso indicar que como parte de las garantías laborales está prohibida la “discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole”¹¹⁷.

A pesar de que actualmente no exista una referencia expresa en la normativa ecuatoriana, la doctrina recomienda al empleador tener preferencia para la aplicación del teletrabajo en la compañía, a favor de personas que pertenecen a grupos vulnerables, tales como: mujeres embarazadas y en período de lactancia, personas con discapacidad, enfermedades catastróficas y adultos mayores¹¹⁸.

Tanto la legislación colombiana, ecuatoriana y española, buscan garantizar los derechos de los teletrabajadores, dejando por sentado que su condición no puede ser discriminada bajo ningún precepto. Sin embargo, en la legislación ecuatoriana no se menciona las oportunidades de crecimiento laboral a las que también podría acceder el teletrabajador, si se presentara dicha oportunidad.

7. Prevención de riesgos

Continuando con el análisis comparativo entre las legislaciones, tomamos nuevamente los preceptos jurídicos existentes en Colombia, pues el artículo 9 del Decreto 884, señala que la Administradora de Riesgos Profesionales – ARP - en coordinación con el Ministerio de Trabajo, son los entes encargados de promover la adecuación de normas de higiene y seguridad en torno al teletrabajo para ponerlas en conocimiento del empleador, quien además deberá ingresar los datos de los teletrabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, con información específica del lugar, horario y las actividades que ejecutará el teletrabajador, así como los riesgos a los cuales está sometido.

¹¹⁷ Ibidem. 79.

¹¹⁸ En el Acuerdo Ministerial 2018-002A se estableció la preferencia a los grupos de atención prioritaria. Sin embargo, esta normativa fue derogada con la promulgación del Acuerdo Ministerial 2020-0181

Se debe considerar que el Decreto 1295 de 1994 creó las ARP o también llamadas Administradoras de Riesgos Profesionales, posteriormente, la Ley 1562 de 2012 modificó su nombre a Administradoras de Riesgos Laborales y desde entonces se reconocen por su sigla: ARL¹¹⁹

En relación con esta disposición, las referidas entidades estatales colombianas elaboraron la “Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo¹²⁰”, la misma que contiene las siguientes disposiciones: 1. Los parámetros generales para que una empresa, desarrolle acciones de promoción de la salud y la prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar de teletrabajo, 2. Las obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales.

Dentro de las obligaciones que tienen los empleadores, constan: definir el perfil para el teletrabajo; establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral; garantizar que los equipos de trabajo suministrados estén en buenas condiciones; además de verificar las condiciones del lugar escogido para laborar y realizar los correctivos necesarios de ser el caso para el buen funcionamiento de este; también reportarán ante la autoridad competente todo accidente de trabajo que se presente¹²¹.

Los teletrabajadores por su parte deberán cumplir con las obligaciones contraídas y utilizar de forma responsable los equipos y herramientas suministrados para el desarrollo de sus actividades. También procurarán el cuidado integral de su cuerpo y suministrarán información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, si existe algún accidente de trabajo de forma inmediata este será comunicado al empleador.

Previo a iniciar la implementación del teletrabajo es necesario que las empresas realicen un diagnóstico sobre los riesgos a los que pueden estar expuestos los

¹¹⁹ Colombia, Ley 1562 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”. 11 de julio de 2012.

¹²⁰ Colombia Ministerio del Trabajo en coordinación con la Administradoras de Riesgos Laborales, *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*, agosto 2013. <https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf>

¹²¹ Colombia Ministerio del Trabajo en coordinación con la Administradoras de Riesgos Laborales, *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*, agosto 2013. <https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf>

teletrabajadores. Por lo que la legislación colombiana contempla 5 puntos importantes que se deben analizar:

7.1. Verificar las condiciones del sitio de trabajo

El empleador verificará las condiciones del lugar de teletrabajo escogido por el empleado para desarrollar las actividades encomendadas. Una vez que se determine cuáles son riesgos de salud y seguridad procederá a realizar los cambios necesarios para adecuar el mismo.

Los teletrabajadores móviles deberán acatar las recomendaciones establecidas en la “Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales”¹²².

7.2. Implementar las medidas de prevención y control

Una vez que se ha identificado cuales son los riesgos en el lugar de teletrabajo, se deben realizar los cambios necesarios para el correcto funcionamiento. Por su parte, el teletrabajador deberá ser cuidadoso y aplicar estrictamente los protocolos que se le hayan indicado para evitar riesgos futuros tomando en consideración lo siguiente:

a) Orden y Aseo

Para que el teletrabajador pueda desarrollar las actividades de forma eficiente, es necesario que el espacio de trabajo se encuentre limpio y ordenado, por esta razón la metodología impuesta por el Ministerio del Trabajo de Colombia en el desarrollo de la precitada guía se resume a la teoría japonesa de las 5S que son:

- “SEIRI” lo que no sirve, que no estorbe.
- “SEITON” un lugar para cada cosa o cada cosa en su lugar.
- “SEISOU” ponga la basura en su lugar.
- “SEIKETSU” saque, ordene, limpie...saque, ordene, limpie.
- “SHITSUKE” autonomía y disciplina.

¹²² Colombia Ministerio del Trabajo en coordinación con la Administradoras de Riesgos Laborales, Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo.

b) Riesgos Eléctricos

Es necesario el mantenimiento en las instalaciones eléctricas en el puesto de trabajo, evitando que los cables crucen el espacio físico destinado para el teletrabajo.

c) Riesgos Locativos

Se consideran como riesgos locativos, aquellos espacios que puedan ocasionar caídas o golpes que puedan provocar lesiones tales como escaleras, techos, superficies irregulares o defectuosas entre otras¹²³.

d) Desplazamiento en la vía pública

El teletrabajador el momento de desplazarse a la oficina, deberá tomar todas las precauciones necesarias para evitar un accidente, además cumplir con las normas de tránsito establecidas.

e) Emergencias

Esta guía contempla las acciones que los teletrabajadores, desde el lugar en el que se encuentren, deben tomar en el caso de que exista sismos, terremotos o incendios.

7.3. Administradora de Riesgos Laborales

En cuando a este punto, se debe resaltar que Colombia fue pionero al crear un Sistema General de Riesgos de Trabajo, el cuál esta conformado por un conjunto de entidades públicas y privadas, con normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, inclusive si se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo.

Es obligación por tanto del empleador, asegurase que el lugar donde el teletrabajador realice sus actividades cumpla con todas las seguridades, a fin de prevenir la ocurrencia un accidente de trabajo, y una vez que se adecue , el empleador deberá remitir los documentos en los que se recogerán los acuerdos de las partes, los

¹²³ Colombia, *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*, 12.

que deberán contemplar todo lo relacionado con cuidados por parte del teletrabajador, procesos y sanciones por incumplimiento a la Administradora de Riesgos Laborales. Es lamentable que en España y Ecuador no se ha podido crear una estructura tan sólida que brinde protección a los teletrabajadores, especialmente relacionada con los accidentes generados por los riesgos de trabajo. Por lo que, como se ha mencionado, esto ha creado un vacío legal que considerando las condiciones actuales que existen en el mundo, requieren de forma imperativa una regulación inmediata.

7.4. Políticas en materia de Salud y Seguridad.

El Ministerio del Trabajo de Colombia determinó que los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y que el pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA-. De igual manera, establece que las empresas deben hacer el reporte de teletrabajadores ante las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)¹²⁴.

Para que el teletrabajador pueda acatar todas las disposiciones referentes a la seguridad y riesgos del trabajo, es obligación del empleador entregar toda la información referente a los riesgos de trabajo y salud ocupacional que sean aplicables. Por otro lado, en España no existe normativa interna que se relacione o aplique la materia de seguridad y salud en las personas que realizan teletrabajo. Sin embargo, la normativa comunitaria ha previsto que los “Reglamentos y las Directivas de la Unión Europea, que son de obligación cumplimiento, siendo en consecuencia y desde un punto de vista jerárquico, la fuente principal del derecho de la seguridad y salud en el trabajo”¹²⁵

Dentro de los puntos principales del Acuerdo Marco en materia de seguridad y salud laboral están los siguientes:

“El empresario es responsables de la protección de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador (...)

El empresario tiene el deber de informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos, El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad”

¹²⁴ Ibidem.

¹²⁵ Confederación Española de Organizaciones Empresariales, “Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales” p.50

(...) Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes deben tener acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo (...).¹²⁶”

Ahora bien, como se ha mencionado, el formato más llamativo por el que optan los teletrabajadores es la modalidad de nómadas o móviles, que como se indicó pueden realizar sus funciones desde cualquier lugar. Sin embargo, bajo este precepto existen limitaciones legales en materia de salud y riesgos de trabajo, pues la legislación colombiana determina que estos sólo serán cubiertos en este territorio.

La diferencia más marcada con los teletrabajadores móviles en España podría radicar en el hecho que si ellos se permanecen dentro de los países que conforman la Unión Europea, estarían cubiertos en cuanto a ciertos riesgos profesionales.

Finalmente, en Ecuador el artículo 38 del CT señala que los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador, por lo que tendrá la obligación de indemnizar al trabajador siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Consecuentemente en el Acuerdo Ministerial 181, se 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.

Como se puede anotar, existe un vacío en cuanto a los teletrabajadores móviles, pues si las actividades se realizan fuera del país, no estarían cubiertos por estos beneficios.

7.5. Autoreporte de las condiciones de teletrabajo.

En el caso colombiano se establece que el teletrabajador deberá estar pendiente y verificar que no existan nuevos riesgos de trabajo que puedan perjudicar su salud, para lo cual deberá realizar un autoreporte, considerando todo lo señalado en líneas anteriores y reportarlo a su empleador para que se tomen las acciones que corresponda.

Por otra parte, para analizar lo referente a la legislación española, tomaremos lo que señala el artículo 8 del Marco Europeo sobre el Teletrabajo, que establece como

¹²⁶ Ibidem. P55

obligación del empleador poner en conocimiento de todo el personal lo referente a la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

También se faculta “al empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes para que tengan acceso al lugar desde el que labora el teletrabajador para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad”.¹²⁷ Sin embargo, si el teletrabajo se realiza en el domicilio, este acceso está sometido a obtener la previa notificación y consentimiento por parte del teletrabajador. Es preciso indicar que no existe hasta el momento de elaboración del presente trabajo académico, norma específica que se aplique para esta modalidad, por lo que las empresas aplican la base legal general actualmente existente.

En cuanto a la legislación ecuatoriana, no se detalla de qué forma los empresarios deben realizar el reporte de los accidentes que se han procesado bajo esta modalidad, es más, no se especifica cual es el límite entre un accidente laboral o personal.

8. Reversibilidad

Como hemos señalado anteriormente, el teletrabajo requiere de mucha disciplina, procesos claros y adaptabilidad de la forma de trabajo tanto para el empleador como para el teletrabajador. No obstante, cuando no existe un buen desempeño las partes pueden solicitar la reversibilidad.

En Colombia los teletrabajadores que previamente tengan una relación contractual laboral con el empleador son los que pueden solicitar la reversibilidad, es decir, tener la posibilidad de que el teletrabajador en cualquier momento retorne a su puesto habitual de trabajo en el horario establecido por la empresa para el desarrollo de sus actividades.¹²⁸ “La reversibilidad no opera en el caso de que se contrate por primera vez a un teletrabajador bajo dicha modalidad”¹²⁹.

Debe existir acuerdos entre las partes para establecer las condiciones en las que opera la reversibilidad, pues como se detalló en el punto anterior, hay varias ocasiones en que las empresas invierten grandes cantidades de dinero para dotar al teletrabajador

¹²⁷ Unión Europea: Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo. Art. 8.

¹²⁸ Colombia, Ley 1221, art. 6 numeral 10.

¹²⁹ Ibidem.

de un espacio adecuado y de las herramientas necesarias para que cumplan sus funciones, y “el hecho de volver a la condición inicial hace que se pierda la inversión realizada”¹³⁰.

Por su parte, en España, “si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo”. Esto significa que las partes contractuales pueden solicitar que el teletrabajador regrese a laborar en “los locales de la empresa según lo acordado. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo”¹³¹, tomando en consideración las razones por la que se solicita la finalización de esta modalidad y los plazos para ejercerlas¹³².

La legislación ecuatoriana manda que solo por solicitud del empleador el teletrabajador puede regresar a las instalaciones de la empresa a realizar sus actividades de forma presencial. Por el contrario, no es posible que se aplique la reversibilidad cuando se configuren cualquiera de los dos siguientes casos:

- a. Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; y,
- b. Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial¹³³

En cuanto a la reversibilidad, Ecuador es el país que menos ha detallado las causales que pueden ser invocadas para que se termine la modalidad. En ese sentido, debemos hacer énfasis en que este proceso no implica la finalización de la relación laboral con el empleador, sino que solo permite al trabajador regresar a la situación laboral en la que se encontraba antes de optar por esta modalidad.

Para sintetizar, se puede decir que la legislación colombiana es un referente en cuanto a la reglamentación que deben seguir las partes para poder incursionar bajo la modalidad de teletrabajo y uno de los instrumentos más útiles es el Libro Blanco del teletrabajo, ya que en este se podrá encontrar las diferentes solicitudes que son aplicables a las partes.

¹³⁰ Colombia, “*Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*”, 119.

¹³¹ Unión Europea: Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, art 3.

¹³² España, El Libro Blanco del Teletrabajo en España, p. 67.

¹³³ Ecuador Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, disposición general segunda. Art. 9

En cuanto a los aspectos tecnológicos, se resalta la importancia de que estos sistemas se encuentren protegidos para evitar que exista incumplimiento en cuanto a la confidencialidad o fuga de información. En relación a este punto, es penoso señalar que países como España y Ecuador no han apostado por el desarrollo tecnológico y regulatorio aplicado directamente al teletrabajo.

En cuanto a las jornadas de trabajo, las legislaciones analizadas dejan entrever que depende del tipo de modalidad a la que se va a acoger el teletrabajador para fijar un horario. Sin embargo, la flexibilidad laboral es el espíritu de esta forma contractual, pues el poder gestionar el tiempo y equilibrar el ámbito laboral con el familiar es la premisa que apuntala el bienestar del teletrabajador y el compromiso con la empresa.

Tanto Colombia, España y Ecuador protegen el derecho de igualdad de los teletrabajadores, previniendo que exista discriminación debido al género, raza, religión, origen social, ideología, entre otros. Resaltando además que los teletrabajadores tienen las mismas oportunidades de ascenso a un puesto de trabajo, de capacitación que, los trabajadores que ejecutan sus tareas en la empresa.

Como resultado de esta protección de derechos, en el caso de los teletrabajadores, se debe garantizar la salud de estos y la protección de riesgos laborales. En este sentido, Colombia una vez más es la legislación que ha detallado con mayor precisión cuales son las aristas que las partes deben tomar en cuenta para la prevención y en el caso de accidentes, el procedimiento y el tratamiento a seguir.

Para finalizar, es imperioso que en Ecuador se desarrolle un manual, guía o libro blanco del teletrabajo, en el que se adopte medidas detalladas en cuanto a la implementación por parte de las empresas de esta modalidad. Así como incorporar la forma de supervisión, entrega de trabajo, jornadas laborales, uso adecuado de la tecnología, pues si bien esta información consta en el Acuerdo Ministerial 181, en nuestro criterio es muy laxa. Permitiendo que existan vacíos legales que todavía no han sido subsanados; por lo que, se deja entreabierto la puerta para abusos por parte de empleadores o teletrabajadores.

9. El teletrabajo en tiempo de coronavirus.

Desde que la Organización Mundial de la Salud, dio a conocer sobre una nueva cepa de coronavirus llamado Covid-19 el cual afecta la salud de los seres humanos, los

representantes de la mayoría de los países a nivel mundial tomaron acciones eficientes con el fin de evitar su propagación. Una de las medidas que al parecer resultaron más eficaces y que previene el contagio es el aislamiento social. Esto obliga a las personas a estar en un sitio determinado como el hogar, para evitar desplazamientos innecesarios y prevenir la propagación del virus.

La consecuencia inmediata fue que las empresas tuvieron que prescindir de los trabajadores de forma presencial, generando un cambio radical en la forma de ver la relación laboral para todos los países. Esto motivó que se adopten modalidades que sean eficientes frente a esta nueva realidad. En este contexto, la implementación del teletrabajo fue, en muchos casos, de manera forzosa e improvisada, una medida emergente a fin de mantener a flote los negocios. Según la Organización Internacional del Trabajo, existen repercusiones muy marcadas a causa de la Covid-19, entre las que destacan:

El virus y la consiguiente crisis económica repercutirán adversamente en el mundo del trabajo en tres aspectos fundamentales, a saber: 1) la cantidad de empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo); 2) la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y 3) los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral¹³⁴.

Por esta razón, el sector privado y público a nivel mundial, activaron medidas para que el empleo siga funcionando de forma eficaz, a través del uso de medios tecnológicos y de comunicación. Se procuraba proteger la salud de la población, pero sobre todo de los más vulnerables; es decir, aquellos grupos de atención prioritaria como personas de la tercera edad, mujeres embarazadas, personas con discapacidad o enfermedad catastróficas, que pueden quedarse en casa y mantener un empleo gracias al teletrabajo. Esto permitió en la mayoría de los casos que no se detenga la prestación de servicios, en aquellas empresas en donde el giro del negocio lo permitía.

Es así que en países como Colombia, a raíz de la emergencia sanitaria decretada el 17 de marzo de 2020, el Ministro de Trabajo de dicho país, Ángel Cabrera Báez, emitió un oficio circular en el que se realizaba un recordatorio a las empresas sobre las

¹³⁴ Organización Internacional del Trabajo, Observatorio de la OIT, *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*, 18 de marzo de 2020, 3. https://www.ilo.org/wcmsp5/group/public/---dgreports/---dcomm/docu%20ments/briefingnote/wcms_739158.pdf

figuras laborales existentes que pueden aplicar como medidas de protección del empleo, dentro de las cuales se encontraba el teletrabajo.

En dicho oficio se recordaba que el objetivo del teletrabajo es que los empleados realicen sus actividades fuera de las oficinas de la empresa, utilizando medios tecnológicos y de comunicación; así como también, se señala que previo a que el mismo sea implementado, se debe cumplir con una serie de requisitos, tales como la visita previa al lugar de trabajo para verificar si existen condiciones físicas, biológicas, ergonómicas o psicosociales, debido a que la usencia de estas puede generar riesgos de seguridad y salud en el teletrabajo.

En ese mismo sentido, se agrega que es necesario que se entregue para conocimiento de todos los teletrabajadores la “Guía para la prevención y actuación en situación de riesgos”, que fue analizada en el presente trabajo.

Para concluir, este oficio determina que bajo la figura del teletrabajo no son aplicables las disposiciones sobre la jornada de trabajo, tales como horas extraordinarias y trabajo nocturno, dejando claro que tampoco se puede imponer cargas altas de trabajo. En cuanto al salario, como se había señalado, no podrá ser inferior al que se paga por las mismas labores que un trabajador presencial.

Como hemos señalado, la legislación colombiana ha desarrollado toda la normativa para que las empresas puedan implementar el teletrabajo. Por esta razón, solo realizan un recordatorio de los elementos que contienen las normas más relevantes¹³⁵.

En España, como consecuencia de la pandemia, el Ministerio de Trabajo y Economía Social emitió una guía de actuación en el ámbito laboral, en el que se define al teletrabajo como una nueva medida organizativa de carácter excepcional, si la misma no se encontraba inicialmente contemplada en el contrato laboral.

Esto significa que las tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en las oficinas de la empresa, una vez que el empleador haya tomado las medidas de precaución de tipo sanitario y preventivo, podrían ejecutarse fuera de las instalaciones

¹³⁵ Colombia Ministerio del Trabajo, *Circular 0021: Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y la declaración de emergencia sanitaria*, 17 de marzo de 2020. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

de la empresa, usando tecnología de información, es decir, bajo teletrabajo, el mismo que puede adoptarse por acuerdo colectivo o individual.

En todo caso, si la decisión es optar por la implantación del teletrabajo, se deben observar los siguientes requisitos: 1. Que sea de carácter temporal, extraordinaria, y reversible al finalizar las circunstancias excepcionales. 2. Que cumpla con lo establecido en la legislación laboral y el “convenio colectivo aplicable. 3. Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad, salud”, así como tampoco, derechos profesionales como el salario, jornada, descansos, entre otros; y, 4. “Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estos”.¹³⁶

Aunque el contenido de la guía no es muy extenso, se puede colegir que, en el caso de España, también se ha visto la necesidad de implementar medidas para mantener la mayoría de las fuentes de trabajo.

Mientras tanto, con el fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos en Ecuador se incorporó un nuevo concepto entre las modalidades laborales, que estaba condicionado a la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus Covid-19, denominándolo teletrabajo emergente, cuya definición es la prestación de servicios no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrollan sus actividades laborales, modificando únicamente el lugar en el que se efectúa el trabajo, sin afectar la condición esencial de la relación laboral, es decir, no constituye causal de terminación de la relación laboral.¹³⁷

Sin embargo, de conformidad con la disposición general segunda del Acuerdo Ministerial 181, la aplicación del teletrabajo emergente dejó de estar atada a la emergencia sanitaria especificando que la misma se mantendrá vigente, salvo que culmine por cualquiera de las causales del artículo 6 del acuerdo Ministerial MDT-2020-076.¹³⁸

¹³⁶España Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*, http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf

¹³⁷ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076*, Registro Oficial 178, 07 de abril de 2020. Art 1 a 4.

¹³⁸ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181*, disposición general segunda.

Se debe destacar que la implementación del teletrabajo emergente recae únicamente en el empleador para el sector privado y la máxima autoridad institucional en el sector público. Por consiguiente, serán los encargados de establecer las directrices, control y monitoreo de las actividades que soliciten se ejecuten, además de notificar a los servidores y trabajadores sobre el inicio y la finalización de esta modalidad.

Por el contrario, el teletrabajador emergente será el “responsable del cuidado y custodia de las herramientas y equipos de trabajo, así como de la confidencialidad de la información”¹³⁹ entregada y generada en la ejecución de este. Cabe señalar que los servidores públicos y trabajadores a los que se les disponga aislamiento como medida de prevención contra el contagio, deberán acogerse al teletrabajo emergente.

Otro de los cambios que es cuestionable es la limitación al principio de reversibilidad que es esencial bajo este esquema, pues esta competencia se le otorga sólo al empleador.

Asimismo, aunque de forma tardía, debido a la emergencia sanitaria, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social emitió un protocolo de salud ocupacional y prevención de riesgos para aplicación de servidores públicos y trabajadores privados que se acogieron al teletrabajo emergente. El objetivo de este instrumento es implementar prácticas seguras y saludables de trabajo dentro de los espacios laborales, con el fin de evitar futuros contagios por Covid-19.

Las directrices emitidas en este documento no establecen procesos, son breves y generales, por tal razón serán mencionadas de manera rápida contemplando lo más relevante, las cuales se refieren a:

Los riesgos mecánicos existentes en el interior de la residencia habitual que, pueden causar un daño de salud en los teletrabajadores, como almacenar objetos que provocan caídas, o superficies irregulares, escaleras, ventanas o techos defectuosos.

En cuanto a los riesgos eléctricos, son los que producen instalaciones o aparatos con energía eléctrica y que pueden ocasionar electrocución o quemaduras, por otra parte tenemos los riesgos físicos, que son factores ambientales como el ruido, la iluminación que el teletrabajador debe evitar para poder desarrollar sus labores; también están los riesgos ergonómicos que se originan cuando los teletrabajadores

¹³⁹ Ibidem. Art. 4.

realizan movimientos de postura o acción que produce un daño en su salud; y, para finalizar los riesgos psicológicos que son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar la salud laboral de manera positiva y negativa.¹⁴⁰

La normativa laboral se iba desarrollando conforme transcurría la etapa de aislamiento en Ecuador. En razón de lo cual, una vez que se anunció que el 04 de mayo de 2020 el país retornaría parcialmente a sus actividades, ahora bajo una nueva etapa de distanciamiento social¹⁴¹, el Ministerio del Trabajo, en su afán de normar y regular este nuevo aspecto, emitió la resolución MDT-2020-022 en el que se determina:

Que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia.

La mencionada enfermedad se encuentra en Fase 3, es decir que su contagio es comunitario en el territorio nacional, conforme lo indicado por la Autoridad Sanitaria Nacional y el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), a través de su Secretaría.¹⁴²

Sin embargo, y de una forma sorpresiva a tan sólo un día de la emisión de la resolución Nro. MDT-2020-022, esta se modificó debido a las fuertes críticas en torno a lo que representa que la Covid-19 no fuera considerado como un accidente de trabajo¹⁴³ o una enfermedad profesional¹⁴⁴. Por lo cual se rectificó el sentido original mediante la resolución Nro. MDT-2020-0223, la cual señala:

Art. 1.- Reformar el artículo 1 de la Resolución Nro. MDT-2020-022, de 28 de abril de 2020, por el siguiente texto:

“Determinar que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo de 2020, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a

¹⁴⁰ Ecuador Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, *Protocolo de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales para trabajadores y servidores públicos que utilicen teletrabajo frente al coronavirus (Covid-19)*, art. 4.

¹⁴¹ Ecuador, Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, *Resolución COE 28 de abril de 2020*. <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/Resoluciones-COE-Nacional-28-de-abril-2020.pdf>

¹⁴² Ecuador Ministerio del Trabajo, *Resolución Nro. MDT-2020-022*, 28 de abril de 2020. Art 1.

¹⁴³ **Art. 348.-** Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

¹⁴⁴ **Art. 349.-** Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador.”¹⁴⁵

Es importante mencionar además que la posición de la Organización Internacional del Trabajo respecto de la Covid-19 es la siguiente:

La enfermedad del COVID-19 y el trastorno de estrés postraumático contraídos por exposición en el trabajo, podrían considerarse como enfermedades profesionales. En la medida en que los trabajadores sufran de estas afecciones y estén incapacitados para trabajar como resultado de actividades relacionadas con el trabajo, deberían tener derecho a una indemnización monetaria, a asistencia médica y a los servicios conexos, según lo establecido en el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121). Los familiares a cargo (cónyuge e hijos) de la persona que muere por la enfermedad del COVID-19 contraída en el marco de actividades relacionadas con el trabajo tienen derecho a recibir prestaciones monetarias o una indemnización, así como una asignación o prestación funeraria.¹⁴⁶

En nuestro criterio, existen varios aspectos de seguridad y salud ocupacional que no han sido considerados en relación con los teletrabajadores. Si bien, la OIT establece que podría considerarse como una enfermedad profesional a la Covid-19, así como al trastorno de estrés postraumático, no abunda en el análisis particular de un teletrabajador.

Por ejemplo, si el teletrabajador contrae la enfermedad realizando actividades no relacionadas con sus labores encomendadas, ¿Sería aplicable el criterio de la OIT y debería calificarse como una enfermedad profesional? O este criterio aplica únicamente para aquellas actividades que guarden estrecha relación con las labores propias del teletrabajo.

En nuestra legislación local, la definición de accidente de trabajo y enfermedad profesional guardan relación únicamente con actividades relacionadas o llevadas a cabo bajo modalidad presencial. Queda entonces la inquietud de cómo debería ser el tratamiento para casos en los que los teletrabajadores se vean afectados por esta enfermedad. Para lo cual, sería oportuno que exista jurisprudencia vinculante, o alguna reforma legal al respecto.

¹⁴⁵ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Resolución Nro. MDT-2020-023*, 29 de abril de 2020. Art 1.

¹⁴⁶ Organización Internacional de Trabajo, *Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)*, 23 de marzo de 2020 versión 1.2, 16.

Otros aspectos que no se señala es que el teletrabajo emergente en Ecuador no está ligado al uso obligatorio de las tecnologías de información y comunicación, así como tampoco, le faculta al trabajador optar por esta modalidad de manera voluntaria.

Por otro lado, es importante indicar que la crisis generada en el Ecuador tuvo un efecto negativo en la economía, en razón de lo cual, el presidente de la República emitió a la Asamblea Nacional el “*Proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*”, que finalmente entró en vigencia en junio de 2020.

Dentro de las disposiciones reformativas en la precitada norma, dando un salto histórico en la legislación ecuatoriana, se dispone se agregue al Código de Trabajo por primera vez, al teletrabajo como una forma de organización laboral que consiste en la prestación de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando medios tecnológicos y de comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa¹⁴⁷.

Así mismo, se clasifica la modalidad a la que pueden acogerse los teletrabajadores siendo estas como autónomos, móviles, parciales y ocasionales.

A diferencia de lo que determinaba el Acuerdo No. MDT 190-2016, al Código de Trabajo se agregan dos nuevas modalidades por las que pueden revestirse los teletrabajadores y estas son los autónomos y móviles, sin considerar la figura de teletrabajadores permanentes.

Uno de los elementos más importantes y novedosos que se aprobó en esta norma legal, fue el derecho de los teletrabajadores a la desconexión, cuyo texto señala:

“(...) 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 tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores¹⁴⁸”.

Lamentablemente se evidenció durante la emergencia sanitaria en el país mediante los testimonios de varios teletrabajadores en redes sociales y varias notas periodísticas, quienes aseguraban que las jornadas no respetan un horario de trabajo,

¹⁴⁷ Ecuador: “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19”, Suplemento del Registro Oficial No. 229, 22 de junio 2020.

¹⁴⁸ Ecuador: “*Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*”, Suplemento del Registro Oficial No. 229, 22 de junio 2020.

días de descanso obligatorio, pago de horas extras, e incluso algunos de los beneficios que las jornadas presenciales otorgan a los trabajadores. Uno de estos testimonios por señalar alguno mencionó:

“Todos los días, Sofía (nombre protegido) se levanta a las 05:00, para preparar un resumen de actividades, en video, que debe enviar a su jefe, antes de las 07:00.

(...) Cuando trabajaba forma presencial, antes de la emergencia sanitaria, Sofía empezaba su jornada a las 08:30 y la terminaba a las 17:30. Ahora cumple sus funciones en una institución privada desde casa, debido al peligro de contagio de covid-19. Con ello -cuenta la madre de familia- dejó de tener horarios fijos y debe estar disponible a cualquier hora del día, incluidos los fines de semana, sin pagos extras.

Trabajar con los hijos en casa y cumplir con las tareas domésticas -describe- se ha vuelto un drama. Sofía, de 30 años, siente que este ritmo empieza a afectar su salud. “No me puedo concentrar en nada, no duermo bien en las noches, paso solo con dolor de cabeza y tengo ansiedad porque sé que a cualquier hora me suena el celular y debo contestar¹⁴⁹”.

El estrés causado por la pandemia, sumado a la necesidad de mantener su empleo en plena época de crisis, hace que los teletrabajadores virtualmente estén disponibles las 24 horas los 7 días de la semana, irrespetando el derecho a la desconexión tan necesario para conciliar la vida familiar y laboral.

Una de las últimas disposiciones constantes en este artículo innumerado con el que se agrega el teletrabajo, es que la autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad, la cual se desarrolló con el acuerdo ministerial MDT 2020-181, el mismo que derogó íntegramente al acuerdo No. MDT 190-2016.

Como conclusión, es preciso indicar que la implementación del teletrabajo en el mundo ha causado un impacto positivo, demostrando que existen muchos beneficios para los empleadores, trabajadores e incluso el ambiente, pues gracias a que las personas han tenido que quedarse en casa, se ocasionó restricciones vehiculares y aéreas, reduciendo significativamente la contaminación ambiental.

Para las empresas, sin duda el replanteamiento en la forma en la que define el concepto de “oficina” como espacio exclusivo para llevar a cabo las actividades

¹⁴⁹ El Comercio, ¿“No desconectarse del trabajo incide en la salud mental?”, <https://www.elcomercio.com/actualidad/desconexion-teletrabajo-salud-mental-padres.html>

laborales. Finalmente, para los teletrabajadores, como una oportunidad de flexibilidad laboral que ha permitido que los trabajadores busquen equilibrar su vida personal con trabajo, regresando a la tan necesaria construcción de las relaciones familiares.

Capítulo tercero

Estudios de Casos Prácticos

En este capítulo abordaremos cuál es la experiencia que ciertas empresas privadas ecuatorianas han tenido durante la implementación de esta modalidad laboral. A pesar de que en el Ecuador la normativa que regula el teletrabajo entró en vigor desde el año 2016 con el Acuerdo Ministerial 190, la crisis mundial que vive el mundo entero actualmente a causa de la Covid 19, ha marcado un antes y un después en la forma en la que se concibe la misma.

Se describirán las experiencias que han tenido las empresas privadas que tienen actividades distintas entre sí, de las cuales podemos resaltar la elaboración y distribución de cosméticos, la explotación de petróleo y energía; así como, la elaboración de software.

Se debe señalar que estas entrevistas fueron realizadas previo a la pandemia generada por la Covid_19. Sin embargo, también se relatará brevemente como empresas reconocidas están llevando el teletrabajo en las circunstancias actualmente vigentes.

1. Elementos técnicos en la implementación del teletrabajo

Previo a conocer cómo las empresas en Ecuador han adaptado el teletrabajo, es oportuno realizar una breve revisión sobre cuál es el procedimiento para seguir y los elementos técnicos que se deben tomar en cuenta previo a la implementación de esta modalidad. En la línea del análisis comparativo arrancamos con la propuesta que nos trae el Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia, en el que se determina cinco etapas a seguir:

La primera está relacionada con el compromiso institucional mediante el cual, los miembros de la organización se comprometen a estar abiertos a las modificaciones tecnológicas y administrativas presentadas por el equipo designado para la implementación del teletrabajo. Quienes con liderazgo, responsabilidad y

coordinación estarán a cargo de la elaboración, planificación estratégica, supervisión, modificación y desarrollo de este. El compromiso institucional requiere de todos.

La segunda es la planeación general del proyecto, en el que se detalla la ruta para alcanzar los objetivos, además se sensibiliza al personal sobre el impacto que tendrá la empresa con la implementación del teletrabajo; y, se garantiza los recursos necesarios con el fin de mitigar los riesgos posibles para la organización y las partes.

En la tercera etapa es necesario que la empresa realice una autoevaluación, adaptando la normativa jurídica que fue analizada en el capítulo anterior, así como las áreas tecnológicas y organizacionales para definir el perfil de los teletrabajadores, las áreas que pueden acogerse a esta modalidad e identificar cuáles son los recursos necesarios para efectuar los procesos de selección, capacitación y seguimiento de los mismos.

La cuarta etapa, es el desarrollo de la prueba piloto que medirá la capacidad de adaptación de la organización y los empleados a este cambio. Se inicia determinado quienes van a realizar la toma de decisiones y cuáles son los equipos asignados para el proceso de implementación, luego se realizará una convocatoria para que las personas interesadas de forma voluntaria puedan acceder a la evaluación de sus perfiles; una vez que se determina si cumple con los requisitos, se debe iniciar el proceso de capacitación a los futuros teletrabajadores para que tengan claro cómo deben aprovechar sus potenciales para tener un buen rendimiento, posterior a eso los equipos de control se encargarán de realizar el seguimiento para verificar el desarrollo del plan piloto que debe durar aproximadamente de cuatro a seis meses, y finalmente elaborarán un informe en el que se contraste cuáles fueron las expectativas versus la realidad de este plan.

Por último, “la quinta etapa será de apropiación en la cual se adopta el modelo con la aplicación de procedimientos y políticas del teletrabajo como modalidad laboral”¹⁵⁰.

Por otra parte, en España el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales emitió una Nota Técnica de Prevención -NTP-, sobre los criterios que se deben tomar en cuenta para la implementación del Teletrabajo; sin embargo, los mismos no son

¹⁵⁰ Colombia, “*Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*”, 21 a 67.

vinculantes para las empresas, así como tampoco están contenidos en la legislación española.

En el contenido de esta NTP se recomiendan seguir seis fases en orden a la consecución de una eficaz implantación del teletrabajo:

La primera es un estudio de viabilidad, mediante el cual se elige un equipo técnico que deberá detectar y cuantificar los problemas existentes en la empresa que podrían solucionarse con la implementación del teletrabajo, tales como falta de espacio, ausentismo por mencionar algunos. La segunda fase es el desarrollo de nuevos criterios de selección y procedimientos para poner en marcha el teletrabajo, aquí se observarán los aspectos legales relacionados con seguridad e higiene, así como los términos y condiciones del proyecto.

En tercer lugar, se encuentra el reclutamiento de teletrabajadores que quieran formar parte del proyecto. La cuarta fase es el diseño y puesta en marcha del proyecto piloto en el que se toma como base la capacitación de los teletrabajadores para que tengan claro cuáles son los objetivos que perseguirán.

La quinta fase hace referencia a la evaluación de la prueba piloto, obteniendo las cifras de los costos que implicó a la empresa la implementación de esta modalidad, el tiempo empleado para la obtención de resultados y la evaluación de la gestión realizada por los teletrabajadores. Para finalizar la NPT, sugiere que una vez que se evaluó las 5 fases descritas, se puede proceder a la implementación formal del teletrabajo.¹⁵¹

Las fases sugeridas en las NPT son referenciales y no existe mayor detalle ni evidencia sobre su implementación. Sin embargo, otra fuente referencial que sirve de consulta en España es el Libro Blanco del Teletrabajo que como se mencionó, fue elaborado por un grupo reconocido de empresarios dentro de los cuales están la Fundación MásFamilia, Microsoft, Banco Santander, Indra, Coca-cola, Philips, Sanofi – Eventis por mencionar algunos, quienes de forma detallada desde la experiencia de la implementación en sus empresas han detallado el perfil y el rol que cumple cada uno de los miembros que van a optar por esta modalidad laboral.

Para finalizar el análisis comparativo del presente trabajo de titulación, se debe señalar que en Ecuador no existe un manual o guía en el que se detallen los pasos

¹⁵¹ España, “Nota Técnica de Prevención 412: Teletrabajo: criterios para su implantación”, https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-7627688d416

técnicos a seguir para la implementación del teletrabajo en una empresa, sin embargo, el Ministerio del Trabajo nos proporcionó la presentación con la que realiza la capacitación a las empresas, tomado como base de experiencia la implementación en dicho Ministerio, por lo que se puede diferenciar siete (07) fases:

La primera está relacionada con la conformación de la comisión de teletrabajo, que se encargará de organizar el talento humano, la seguridad y salud ocupacional, estudio de tecnología y las estadísticas. La segunda fase incluye una campaña interna para que los trabajadores postulen por optar por esta modalidad, tomando en consideración que este proceso es voluntario, además que las labores puedan entregarse por productos; y, otorgando prioridad a mujeres embarazadas o periodo de lactancia, personas discapacidad o enfermedades catastróficas.

En tercer lugar, se encuentra la autorización de los jefes inmediatos para que los postulantes puedan iniciar a teletrabajar bajo esta modalidad. La cuarta fase incluye visitas domiciliarias a los futuros teletrabajadores con el fin de garantizar la protección de seguridad y salud ocupacional de los servidores.

El quinto paso es evaluar los indicadores de resultados en los que se considera el 1. Bienestar: Satisfacción del empleado antes y después del teletrabajo. 2. Económico. Gastos que realiza el servidor antes y después del teletrabajo. 3. Productividad. Productividad del teletrabajador una vez al mes, esta evaluación la realiza el jefe del área. La sexta fase es la capacitación en el uso de herramientas tecnológicas; finalmente en la séptima fase se formaliza el teletrabajo mediante un adendum al contrato entre las partes¹⁵².

Como podemos verificar, la información que otorga el Ministerio de Trabajo en el país es aún escasa y no muy profunda, sin embargo, las empresas han optado por esta modalidad como parte de su responsabilidad social con el objetivo de fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral de sus empleados.

En este sentido Jennifer Amozorrutia señala:

Una de las razones por las cuales las organizaciones acuden a estos esquemas es fomentar la calidad de vida en el trabajo como parte de su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, además, se enfatiza en que ya no es necesario el presentismo laboral o la idea de que, si una persona pasa más tiempo de lo normal en su lugar de trabajo, va a tener una imagen más profesional o esta va a ser más

¹⁵² Ecuador Ministerio del Trabajo, Carlosama Nazareno Diana Johanna. Correo electrónico, jueves 21 de junio de 2018 a las 08:47 am.

*productiva, lo que se busca ahora es que el trabajador se sienta cómodo y pueda conectarse de forma más eficiente con el trabajo.*¹⁵³

2. Datos estadísticos históricos del Teletrabajo en Ecuador

En Ecuador, desde la emisión del Acuerdo Ministerial 190 el 04 de agosto de 2016 hasta el 21 de junio de 2018 el Ministerio del Trabajo, a través del Sistema Único de Trabajadores (SUT), sólo habían registrado a 7000 personas bajo esta figura laboral a nivel nacional¹⁵⁴.

Para el 14 de febrero de 2020, el Ministerio de Trabajo reportaba 15.045 teletrabajadores tanto en el sector público como en el privado¹⁵⁵, en 20 meses se duplicó el número de teletrabajadores. Desde el punto de vista de la autora el incremento fue muy bajo, una de las razones puede ser la falta de normativa que hasta el día de hoy confunde los conceptos y la forma en la que debe ejecutarse esta modalidad, otras de las consecuencias es que dicho Ministerio no ha impulsado a la industria para que se beneficien de todas las ventajas que acarrea el teletrabajo.

Sin embargo, a raíz de la declaratoria de emergencia y el estado de excepción en el territorio ecuatoriano a causa de la Covid-19, las empresas para poder mantener a flote sus negocios se vieron obligadas a trasladar las actividades laborales de los trabajadores hasta el lugar de sus residencias, este nuevo reto experimental fue denominado por el Ministerio de Trabajo como “Teletrabajo Emergente”.

Según los datos proporcionados por el diario El Comercio al cabo de 44 días de implementación de las medidas de restricción, el Ministerio de Trabajo reportaba en sus registros 375 860 teletrabajadores;¹⁵⁶ esto significa un incremento de 360 816 nuevos teletrabajadores en un tiempo récord, de los cuales 261 557 se encuentran en el sector público y 114 303 empleados en el área privada. “En total, el teletrabajo se

¹⁵³ Jennifer Amozorrutia, “Esquemas flexibles: ¿sí o no?”. Great Place to Work. México, S/F. http://gptwmx2.nonprofitsoapbox.com/storage/Publications/Esquemas_de_trabajo_flexibles.pdf, 1.

¹⁵⁴ Ecuador Ministerio del Trabajo, Carlosama Nazareno Diana Johanna. Correo electrónico, jueves 21 de junio de 2018 a las 08:47 am.

¹⁵⁵ Ecuador Ministerio del Trabajo, Teletrabajo suma beneficiarios en la provincia de Guayas, 14 de febrero de 2020. <http://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo-suma-beneficiarios-en-la-provincia-de-guayas/>

¹⁵⁶ Vanessa Silva y Priscilla Alvarado, “Día de Trabajo: 361361 personas en teletrabajo en dos meses en Ecuador”, El Comercio, 01 de mayo de 2020. <https://www.elcomercio.com/actualidad/coronavirus-teletrabajo-confinamiento-emergencia.html>

aplica en el país en 4 272 empresas, sobre todo en los segmentos administrativos de los sectores de servicios, productivo, exportador y agropecuario”.¹⁵⁷

Por su parte los nuevos teletrabajadores, tuvieron que adaptarse sobre la marcha a esta nueva modalidad laboral, con políticas deficientes que no otorgaron reglas claras de cuál es el rol que deben cumplir los miembros de cada equipo de una empresa, cuál es la forma de control de las actividades a realizarse, quien debe pagar los servicios tecnológicos y de telecomunicación, cómo se debe proteger la ejecución de datos e información, cuándo empieza su derecho a la desconexión, entre otros aspectos.

3. Implementación del teletrabajo

En la investigación de campo realizada por la autora se analizaron tres empresas internacionales que tienen una gran presencia en el país, quienes implementaron la modalidad de teletrabajo como parte de su cultura organizacional. Los entrevistados solicitaron que se mantenga la confidencialidad de estas compañías, por lo que se dará una breve descripción de las empresas señalando que:

La primera es una compañía cuya actividad principal abarca la exploración, producción de petróleo y gas. Las políticas laborales de esta empresa y el afán de conciliación de familiar a través del teletrabajo, los ha hecho acreedores a varios reconocimientos a nivel nacional e internacional. En Ecuador, la implementación del teletrabajo se dio en el año 2012, mucho tiempo antes de la promulgación de la resolución 190 emitida por el Ministerio de Trabajo, que regulaba en un inicio a esta modalidad laboral.

La entrevista se realizó al Director de Talento Humano, quien hizo hincapié en que los trabajadores son el motor de la compañía, por lo que valoran cada esfuerzo que ellos realizan; por esto, contantemente buscan encontrar los medios indicados para poder brindar a sus trabajadores este equilibrio.

¹⁵⁷ Andrea Rodríguez, “*Tres sectores crecieron durante la pandemia en el país*”, El Comercio, 10 de junio de 2020. <https://www.elcomercio.com/tendencias/teleeducacion-teletrabajo-entretenimiento-crecimiento-covid19.html>

La segunda es una de las empresas de tecnología de software más importantes del mundo con presencia en Ecuador desde hace varios años. En esta ocasión abrió sus puertas para contarnos cómo se desarrolla el teletrabajo en la oficina del país.

La entrevista se realizó a la Gerente Regional, quien labora en la compañía hace 11 años, las actividades que realiza principalmente están relacionadas con el mercadeo y programas para un equipo de pequeñas y medianas empresas, por lo que necesita estar en contacto y coordinación con personas de varios países, principalmente Chile y Colombia.

Para finalizar, la tercera empresa es una de las compañías de Comercialización de productos de cuidado personal y cosméticos más grandes del mundo, quienes además son líderes en el Ecuador. Fue fundada en Estados Unidos y su matriz actualmente se encuentra en Londres.

La entrevista se realizó a la Gerente Legal, quién diseñó e implementó el plan piloto del teletrabajo y nos comentó cuales fueron las ventajas y desventajas de esta modalidad laboral que ellos identificaron.

4. Ventajas del teletrabajo

A continuación, detallaremos algunos de los beneficios desde la experiencia de estas empresas, así como para los teletrabajadores y la sociedad.

4.1 Beneficios para la empresa

Es importante destacar que tanto la empresa petrolera, la de software y de cosméticos, optaron por esta modalidad laboral con el objetivo de romper con el esquema tradicional de trabajo, creando equipos que están integrados por personal de todo el país y en algunos casos, cuentan además con personal de todo el mundo.

Romper barreras geográficas es uno de los beneficios más notables en estas empresas, ya que les permite expandir su giro de negocio, logrando un mercado más amplio que les permite ser más competitivas. Se obtiene además un intercambio significativo de experiencias y se desarrollan de una forma más rápida habilidades que de otra forma tomarían más tiempo en alcanzarse.

4.1.1 Mejora de productividad

En la entrevista a la empresa petrolera, el gerente de talento humano señaló que el Teletrabajo es una oportunidad para cualquier empleado que cumpla con los requisitos definidos por la organización, que buscan que esta medida de conciliación laboral y realización personal, modifiquen hábitos en los teletrabajadores para una mejor gestión y optimización de las tareas.

Señaló que al aumentar la planificación del trabajo, los procesos se vuelven claros y la forma en la que laboran los trabajadores se torna más eficiente, lo que permite que la empresa pueda cumplir con los objetivos establecidos.

Por otro lado, la empresa de software en Ecuador gracias al desarrollo de los medios tecnológicos logró romper barreras internacionales, a través de una coordinación eficaz con el resto de las sucursales y el contacto directo y en tiempo real con la casa matriz. Esto sin duda mejora la productividad de los trabajadores, lo que le permite a la empresa afianzar posicionamiento en el mercado.

Asimismo, la empresa de cosméticos implementó en nuestro país el teletrabajo con los lineamientos establecidos por las políticas internacionales, respetando la legislación interna. Por esta razón, en el año 2016 arrancaron con el plan piloto de teletrabajo, que les obligó a crear políticas internas para que las actividades puedan desarrollarse desde diferentes lugares, lo que sin duda abrió el espectro para facilitar ciertos procesos y mantener una mejor productividad en dicha compañía.

Para que el teletrabajo funcione, las empresas están obligadas a realizar una reestructuración de todos sus procesos, forzando a que las actividades que se van a desarrollar sean claras, concretas y eficientes, lo que sin duda fortalece la optimización del tiempo y recursos en cada labor encomendada. Por lo tanto, las empresas que han implementado el teletrabajo como una política propia se vuelvan más productivas.

4.1.2 Reducción de costos fijos

Se ha comprobado que uno de los beneficios del teletrabajo está relacionado con la reducción significativa en costos de infraestructura, servicios básicos, materiales de oficina, mantenimiento, entre otros. Dentro del análisis que realizamos podemos resaltar los siguientes hallazgos:

Debido a la actividad de la empresa petrolera, no todos los cargos pueden acceder a teletrabajo, sin embargo, en el área administrativa son varios los teletrabajadores que desde sus domicilios cumplen con las actividades encomendadas. Los horarios que se han puesto a disposición de los trabajadores que desean optar por esta modalidad son del 20% de la jornada laboral, es decir un día, o dos tardes en la semana. Ya que no es muy extensivo el tiempo en el que los teletrabajadores se ausentan de las oficinas de la empresa, aún no existe una reducción significativa en los costos de operación o de infraestructura de esta. Sin embargo, si se puede evidenciar que el uso de ciertos materiales de oficina como el papel, tinta de impresora duran más, pues al utilizar medios tecnológicos los documentos no necesitan estar impresos.

Por otro lado, y para que el lector pueda entender cuán beneficioso es el teletrabajo, debemos señalar que la empresa de software inicialmente tenía una oficina con cubículos para cada uno de sus trabajadores, con salas de reuniones bastante amplias que les permitía tener todas las comodidades para el desarrollo de sus actividades, sin embargo, conforme va avanzando el desarrollo tecnológico y la implementación de esta figura laboral, las instalaciones de la empresa son más pequeñas con una sola oficina para el gerente general, con pocos escritorios y tan sólo tres salas de reuniones.

La entrevistada mencionó que al inicio fue un golpe duro cultural para los trabajadores, encontrar que dentro de la empresa ya no tenían su propio espacio, es decir una oficina y ahora compartirían los cubículos existentes. A pesar de esto, indicó que con el tiempo la gente se ha dado cuenta que no es necesario contar con ese espacio individual, pues aprendió a desarrollar sus actividades desde otros lugares de forma eficiente. Comentó que hay un proyecto de construir una oficina más pequeña de 6 cubículos para 35 personas y dos salas de reuniones. Esto se traduce en una reducción de costos, cuyos beneficios son significativos para la empresa, pues hay un ahorro en infraestructura, servicios básicos y demás elementos para mantenerla operativa.

La empresa de cosméticos maneja casi los mismos estándares que la compañía petrolera. Aquí el personal administrativo previamente calificado en esta modalidad únicamente puede realizar sus funciones de teletrabajo una vez por semana, es decir el 20% de su tiempo. Si bien esto hace que inicialmente no exista una reducción en cuanto a infraestructura o servicios básicos, sirve como una prueba piloto para comprobar la adaptación de los trabajadores a la nueva modalidad.

De ser exitosa la prueba, existe un proyecto para que de forma eficiente cada vez crezca el número de personas que se acojan al teletrabajo, lo que supone una reducción de ciertos costos fijos.

Como se pudo verificar, el teletrabajo en las empresas, si se hace con más frecuencia del 20%, va a generar una reducción importante de costos en infraestructura y operación, lo que permitirá que la empresa pueda destinar esos recursos en otro tipo de rubros.

4.1.3 **Disminución de accidentes laborales**

Los accidentes laborales, dependiendo de la actividad que se realice, pueden ser más frecuentes que otros. Con esta premisa, la autora quiso saber si existe un descenso en la ocurrencia de estos incidentes, además de conocer cómo las empresas gestionan los riesgos. Los hallazgos encontrados fueron los siguientes:

El gerente de recursos humanos de la compañía petrolera señaló que la seguridad es responsabilidad de la empresa y trabajadores. Por esto constantemente se encuentran realizando capacitaciones para mitigar el riesgo con todo el personal. Para las personas que van a realizar teletrabajo, el área de seguridad realiza un informe en el que primero identifican cuales son los posibles riesgos a los que puede estar sometido el teletrabajador, posterior a eso se realiza una evaluación para definir si estos son subsanables e implementar los correctivos pertinentes. Una vez realizadas estas actividades previas, se autoriza al teletrabajador para que desarrolle sus funciones desde el lugar analizado.

Otro de los aspectos que se revisan en esta inspección es que cumpla con la conexión de internet adecuada, un espacio amplio y libre de distracciones. Además, se realizan visitas aleatorias para ver que las condiciones requeridas se mantengan por parte del teletrabajador, así se busca mitigar el riesgo de accidentes laborales que a causa del teletrabajo no se ha reportado ninguno.

En cuanto a la empresa de software, la entrevistada mencionó que no es común que se reporten accidentes laborales, pues son pocos los trabajadores que acuden presencialmente a cumplir con sus jornadas de trabajo. No obstante, la supervisión que realiza el área de seguridad ocupacional es bastante estricta, la misma que abarca

requisitos para el lugar de trabajo, espacios seguros, y la revisión de elementos ergonómicos principalmente la silla, mouse, teclado, entre otros.

Se indicó que en esta compañía la mayor parte de los accidentes laborales que se han reportado, suceden cuando los trabajadores se trasladan hasta las oficinas de la empresa. Sobre el personal que realiza teletrabajo, una de las enfermedades más frecuentes es el túnel carpiano, para evitar esto, constantemente la empresa emite campañas que motivan a realizar pausas activas y mejorar así la salud del personal.

Por otra parte, la gerente legal de la empresa de cuidado personal indicó que el área de seguridad y salud es la encargada de realizar una inspección en la que se valora que las condiciones para trabajar sean las adecuadas y que cumplan con los requisitos mínimos, esto incluye: un entorno seguro y elementos ergonómicos para evitar complicaciones en la salud del teletrabajador, adicional se verifica que no existan riesgos en la infraestructura en donde se realizará las actividades, en el caso de que exista alguno, lo subsanan o mitigan para que el trabajador pueda calificar a esta modalidad.

Otra de las medidas que toma la empresa es un entrenamiento con los teletrabajadores en los cuales les enseña cual es rol y qué se debe hacer en caso de riesgos de trabajo u accidentes laborales.

Para finalizar, constantemente la empresa realiza campañas de cómo se debe realizar las pausas activas, e incluso indican cómo debe estar vestida y arreglada la persona para empezar el día bajo la modalidad de teletrabajo. El protocolo emitido por la trabajadora social indica:

Levántate, báñate y vístete como si fueras para la oficina, recuerda desayunar, luego dirígete al lugar de tu casa escogido para trabajar, Comienza tu jornada reportarte con tu jefe, mantente conectado, no olvides tomar tu almuerzo en horario habitual como si estuvieras en la oficina y no lo hagas frente al computador, para finalizar recuerda enviar un correo a tu jefe.

En cuanto al número de accidentes laborales bajo esta modalidad se indicó que no se han reportado datos sobre los mismos.

Desde el punto de vista de la autora, se considera que existe una línea muy delgada que la norma no ha contemplado para determinar con claridad en qué momento se está ante un accidente de trabajo bajo esta modalidad. Esto debido a que las actividades en el hogar y/o el lugar escogido para el desarrollo de estas actividades

pueden variar constantemente, obligando a que los trabajadores se movilicen más o se expongan a otro tipo de accidentes.

4.1.4 Disminución de ausentismo laboral

De la investigación realizada por la autora, se puede indicar que los trabajadores de las compañías constantemente tienen necesidades personales que deben cubrir, que van desde salir a realizar gestiones de los servicios básicos, trámites en instituciones financieras, reuniones escolares, hasta atención a personas que se encuentran bajo su cuidado e incluso con discapacidades.

Estas situaciones provocan que los trabajadores constantemente deban ausentarse de su puesto de trabajo y dependiendo del tiempo que se asigna en estas actividades, complica la relación con el empleador y en muchas ocasiones puede acarrear la renuncia o despido del trabajador.

Por esta razón, las empresas que implementan el teletrabajo presentan una disminución en el ausentismo laboral, ya que el teletrabajador es el gestor de su tiempo y entrega los productos asignados en el lapso establecido para el mismo, permitiéndoles cumplir con todas sus obligaciones personales y laborales.

El gerente de talento humano de la empresa petrolera indicó que creen firmemente que el trabajo debe estar enfocado a la consecución de objetivos. Por eso, desde hace tiempo se implementaron políticas flexibles que ligan el trabajo al logro de resultados, permitiendo que los trabajadores puedan equilibrar mejor su vida personal y laboral evitando el ausentismo de las oficinas.

Desde el punto de vista de la teletrabajadora en la empresa de software, no existe ausentismo laboral, debido a que la mayor parte de los trabajadores se encuentran bajo modalidad de teletrabajo, y las personas si tienen necesidades, responsabilidades familiares, actividades deportivas, culturales o de cualquier tipo, utilizan su tiempo no laboral sin necesidad de comunicar a ninguna área al respecto.

Por otro lado, en la empresa de cosméticos, las personas que accedieron a teletrabajo, fue porque tenían algunas necesidades específicas, por ejemplo, se encontraban en su periodo de lactancia, con el cuidado de un familiar, o con actividades específicas en el hogar. Es por ello que, con el fin de incrementar la política

de flexibilidad de la empresa, se implementó esta figura. Por lo tanto, el ausentismo laboral disminuyó significativamente.

4.1.5 Gestión por resultados

En cuanto a la medición de los resultados de los teletrabajadores, el entrevistado de la empresa petrolera indicó que las tareas que inicialmente se realizan en los centros de trabajo son trasladadas al propio domicilio del empleado. El trabajo se reporta a través de un software especializado, el cuál mide los productos que se generan. Además, permite la revisión del jefe inmediato quien debe procurar la calidad por sobre la cantidad. Como se había mencionado anteriormente, poder entregar productos específicos, hace que los procesos se vuelvan más claros y eficientes para la compañía y el teletrabajador.

Asimismo, la empresa de software tiene varios métodos para medir los resultados de los miembros de la empresa, uno de ellos es a través de la herramienta de “SCORECARD O CONTROL DE MANDO INTEGRAL”, a través del cual realizan una medición que cuida la situación real del negocio. Por ejemplo, con las diferentes campañas que realiza la empresa, se analiza cuantas personas están utilizando esos productos, en el área de mercadeo se puede medir cuantas oportunidades de potenciales transacciones se generan y cuántas efectivamente se cierran.

En el caso de los vendedores el control se basa en las cuotas de ventas alcanzadas y aquellas programadas. En conclusión, no importa cuándo y cómo se atiendan las responsabilidades laborales, siempre que se cumplan con los objetivos establecidos.

En cuanto a la empresa de cuidado personal, su gerente legal señaló que la gestión por resultados se mide a través de los productos entregados por los canales determinados por la empresa. Se prohíbe el uso de correos personales y la información debe ser cargada en un software especializado que se ha diseñado para cuidar la confidencialidad de los documentos y poder medir los resultados.

Como se puede colegir, estas empresas han desarrollado mecanismos que les permite mantener un control sobre el cumplimiento de los trabajos asignados. Sin embargo, uno de los retos es poder romper el paradigma de que el teletrabajador

debe permanecer sentado durante 8 horas para ser eficiente, cuando se ha comprobado que se han generado mejores resultados si se concentran en lograr los productos específicos.

4.1.6 Implementación legal del teletrabajo

En el caso de la empresa petrolera, inicialmente no existía ninguna normativa en el país que normara el teletrabajo, en razón de lo cual, como parte del principio de conciliación de la vida familiar y laboral que la empresa maneja a nivel mundial, se implementó esta modalidad como un beneficio para personas con discapacidad o en periodo de lactancia.

Posterior a eso, a partir del acuerdo ministerial 190 en el año 2016, se determinó que el proceso para realizar teletrabajo inicia con la solicitud escrita por parte del trabajador, la misma que es ingresada dentro de una plataforma. El área de recursos humanos remite dicha petición al jefe inmediato, quien debe revisar que las actividades que se van a realizar no requieran la presencia física en el campo o dentro de la empresa para poder ser llevadas a cabo.

Luego, el área de seguridad y salud ocupacional verifica que se cumpla con los requisitos ya mencionados, para finalmente firmar un acuerdo de confidencialidad y una adenda al contrato que contiene la modalidad, el horario, los derechos y obligaciones, el uso de medios tecnológicos, y el lugar exacto en donde se van a desarrollar las actividades.

Un dato curioso que mencionó la representante de la empresa de software es que en dicha compañía no existe ningún documento o resolución interna que regule el teletrabajo. Sin embargo, las políticas de la empresa son claras en cuanto a cómo debes cumplir con las actividades asignadas, que hay que hacer, cuáles son los objetivos y a dónde se espera llegar. Para la compañía es irrelevante el lugar en el que el teletrabajador realice el trabajo, pues lo importante es que exista una coordinación adecuada y se entregue los productos solicitados a tiempo.

Por otra parte, la gerente legal de la compañía de cosméticos mencionó que a partir del año 2016, el protocolo para poder acceder a esta modalidad inicia con una solicitud al jefe inmediato, sea este nacional o internacional, quien dependiendo de las actividades que realicen y el desempeño en estas, comunicará el resultado a recursos

humanos. Los días que se contemplen para realizar estas actividades no afectan las actividades diarias, las cuales se coordina con el jefe.

El documento legal con el que se regula este procedimiento es un acuerdo de términos y condiciones de carácter declarativo en el que se determina el compromiso y las obligaciones que van a realizarse. Dicho documento tendrá una vigencia de seis meses, después de eso existe una convocatoria para que nuevas personas puedan acceder. De igual forma, se permite que las personas que ya se encuentran bajo esta metodología, tengan la oportunidad de postular nuevamente o decidir no hacerlo. Sin embargo, esta empresa mencionó que el reto más importante en la implementación del teletrabajo es cómo controlar las 8 horas efectivas y cómo cuidar que no haya exceso o disminución del trabajo.

Como se pudo verificar, existen empresas que han desarrollado hace años atrás políticas claras que permiten a los trabajadores desarrollar actividades desde cualquier lugar sin que exista un marco normativo o un documento legal en el que se determine en dónde se ejecutarán las mismas.

Desde el punto de vista de la autora, estos ejemplos demuestran un nivel organizacional tan avanzado que evidencian el profesionalismo y la responsabilidad de todos los integrantes de una empresa, permitiendo que la misma tenga ese gran posicionamiento a nivel local. Dejar de pensar en la forma tradicional y saber que cada persona ejecutará sus actividades de forma responsable, sin vulnerar derechos ni obligaciones para las partes, trae consigo grandes beneficios.

4.2 Teletrabajador

El teletrabajador al realizar sus actividades desde cualquier lugar, utilizando medios tecnológicos y de comunicación genera grandes beneficios para él como para su entorno familiar, entre los principales tenemos:

4.2.1 Equilibrio laboral y familiar

En la entrevista al gerente de talento humano de la empresa petrolera, recalcó que el teletrabajo se implementó como un esquema flexible para la conciliación familiar y laboral, convirtiéndola en una política a nivel mundial que permite a los

trabajadores ser más productivos y sentirse motivados en las actividades que realizan, sin tener que preocuparse por cómo cumplir sus obligaciones en el hogar o con su familia. De esta forma se pretende incentivar para que se retome el concepto de familia que en muchas ocasiones se ha perdido a causa de las jornadas de trabajo.

Uno de los ejemplos sobre este beneficio se pudo palpar en la entrevista realizada a la teletrabajadora de la empresa de software, pues ella mencionó que no existe un equipo de talento humano a quién se le deba pedir permiso para salir a una obra de teatro de los niños, entregas de libretas o cualquier actividad personal. Pues en la compañía todos tienen claro cuáles son los objetivos por cumplir, cómo deben realizar el trabajo y la entrega de cada producto.

La empresa se autodenomina como pro familia y si el jefe programa una reunión o contacta a un teletrabajador mientras estás resolviendo algún asunto de sus hijos o familiar son respetuosos y reprograman las mismas. Para ejemplificar mejor el concepto de respeto que se tiene sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, la teletrabajadora puso dos ejemplos importantes, en el primero se refirió al caso de que en una convención realizada por la empresa a nivel mundial que se da cada cuatro años, los gerentes debían reunirse en Estados Unidos. Sin embargo, el hijo de su jefe se graduaba de la universidad y decidió no viajar. Esto lo comunicó al presidente de la compañía quien entendió este acontecimiento y le otorgó todas las facilidades para que pueda asistir de forma virtual. Recalcó que esto es algo que no se ve en otras empresas, que priorizan el trabajo por sobre la vida personal y familiar.

El segundo ejemplo es el caso de la misma entrevistada, pues comentó que el beneficio más importante que ha tenido es poder ver crecer a sus hijas sin tener restricciones para poder acompañarlas en los momentos más importantes. Esto les brindó seguridad y saben que pueden contar con mamá la mayor parte del tiempo. También son conscientes de que hay varias responsabilidades que debe cumplir para poder pasar el mayor tiempo con ellas. La entrevistada hizo énfasis en que la empresa siempre le ha dado la posibilidad de trabajar desde la casa o cualquier lugar, y que la clave para poder equilibrar este ámbito entre la vida familiar y laboral es la organización, pues es necesario que los teletrabajadores se enfoquen en cuáles son las prioridades en el trabajo y sin importar si las mismas se realizan la noche anterior, en la madrugada o durante el día, los tiempos de entrega deben cumplirse bajo los

parámetros establecidos por la empresa. No puedes perder el tiempo debes aprovechar cada minuto para disfrutar de todos los beneficios del teletrabajo.

Para finalizar, la gerente legal de la empresa de cosméticos señaló que todos los trabajadores tienen varios beneficios que les ayuda conciliar la vida familiar y laboral, arrancando con el horario flexible con dos opciones para asistir al trabajo de 07 a 04 pm o de 08 a 17:00, esta diferencia de horarios permite que puedas atender asuntos personales sin tener que ausentarte de la oficina.

Desde la experiencia de la entrevistada, el poder acceder al teletrabajo en su periodo de lactancia le permitió crear conexiones más fuertes con su hijo y ser mucho más productiva en la oficina, pues señaló que al no existir tantas interrupciones es más fácil cumplir con todas las actividades, el nivel de organización de todos los miembros de la empresa cambia pues respetan que a partir de una hora específica terminan sus actividades, y lo mejor es que acabas el teletrabajo y estás en tu casa para compartir con tus padres con tu familia, tus hijos.

Desde el punto de vista de la autora, para que funcione la conciliación entre la vida laboral y familiar es importante que el teletrabajador tenga claro cómo debe entregar los productos requeridos a la empresa y en qué tiempo realizarlos. La clave es la organización, pues de esta forma puedes optimizar el tiempo y equilibrar el ámbito familiar.

4.2.2 Desarrollo de oportunidades laborales

Gracias al desarrollo de los medios tecnológicos y de comunicación, uno de los beneficios más importantes que genera el teletrabajo es la oportunidad de crecimiento laboral a otros puestos de trabajo, no solo a nivel local, sino también internacional.

Al preguntar a los entrevistados de las empresas cuáles son las oportunidades de crecimiento real de un teletrabajador indicaron que:

En la empresa que se dedica al ámbito petrolero, las oportunidades de crecimiento son iguales a las de cualquier trabajador, no importa si las actividades que realizan se cumplen desde la oficina o fuera de estas. El punto de partida para verificar que puedes acceder a otro puesto se basa en la evaluación de desempeño, cumplimiento de metas y varios factores que se analizan sin discriminar cual sea la modalidad en la que se labore.

Por otra parte, la teletrabajadora de la empresa de software indicó que labora en la compañía hace 11 años y que, si no fuera por el teletrabajo ligado al desarrollo tecnológico, no tendría oportunidades de crecimiento pues estaría limitada, ya que en Ecuador los cargos existentes son lineales. Sin embargo, los retos para el crecimiento se dieron realmente cuando afrontó el mercado internacional y logró conocer el desarrollo del mismo, pero sin salir del país. Actualmente se desempeña como gerente para toda Latinoamérica. Las actividades que realiza principalmente están relacionadas con el mercadeo y programas para un equipo de pequeñas y medianas empresas, por lo que necesita estar en contacto y coordinación con gente en estos países, principalmente Chile y Colombia.

Mencionó que ha tenido varias ofertas de trabajo para posiciones más importantes en otras compañías a las que ocupa en la actualidad, pero las condiciones han sido distintas y lo que más ha influenciado para no aceptar dichos cargos es que no tienen dentro de su estructura al teletrabajo como modalidad laboral. Por eso siempre ha preferido quedarse en la empresa de software, porque los beneficios de crecimiento personal y laboral no se comparan con otras empresas.

En cuanto a la empresa de cosméticos, la entrevistada señaló que existen posibilidades de crecimiento a nivel nacional e internacional y estas se basan en el desempeño del trabajador durante el tiempo que ha laborado en la empresa. Es importante que también cumplan con el perfil de cada puesto y que las actividades que se realicen no requieran la presencia física en la empresa, pues no todos los puestos están bajo esta modalidad.

4.2.3 **Reduce el estrés**

De los hallazgos obtenidos por la autora, se evidencia que al trabajar de forma presencial en una compañía, las preocupaciones personales sumadas a las largas jornadas de trabajo y la presión que se vive día a día por cumplir con todas las responsabilidades asignadas, genera estrés laboral. Sin embargo, gracias a las facilidades que otorga el teletrabajo para gestionar el tiempo, si se lo implementa de forma responsable y ordenada, reduce significativamente el estrés, fortaleciendo el bienestar personal, motivando a los teletrabajadores a ser más eficientes y productivos.

En las entrevistas realizadas se pudo evidenciar que el gerente de talento humano de la empresa petrolera sentía menos presión al saber que los teletrabajadores, pueden cumplir sus labores desde el hogar. Tal como se había señalado, esto redujo el ausentismo laboral y, por lo tanto, el nivel de carga de estrés entre los teletrabajadores. Uno de los retos por los que la compañía trabaja constantemente como parte de su responsabilidad social, es el mejorar de forma constante el clima laboral.

Por otra parte, la teletrabajadora de la empresa de software recalcó que el poder coordinar todas sus actividades personales, como ser madre, ejercitarse, tener tiempo para su familia y poder ejercer su carrera de forma profesional, es el equilibrio perfecto para reducir el estrés. Tal es así, que durante su periodo de lactancia en la empresa nadie controló sus horarios, simplemente organizaba los productos para poder atender todo.

En esta misma línea, la gerente legal de la empresa de cosméticos mencionó que tenía una gran preocupación de terminar la maternidad y reincorporarse a las oficinas de la empresa. Pues el dejar a su bebé tan pequeño le generaba angustia. Esto le motivó a ser una de las primeras voluntarias en aplicar al plan piloto del teletrabajo. Gracias al cual pudo cumplir con sus actividades laborales y el estrés de no saber cómo está su hijo se redujo significativamente, lo que le permitió ser más eficiente y organizada, sin descuidar su rol de madre.

4.3 Sociedad

Los beneficios que otorga esta modalidad laboral no sólo son para las empresas y teletrabajadores, pues como se analizará, la reducción en el desplazamiento de las personas, las prácticas inclusivas, permiten que la sociedad brinde una mejor calidad de vida.

4.3.1 Reducción del tráfico por disminución del desplazamiento

El gerente de talento humano de la empresa petrolera indicó que sólo el diez por ciento del personal se acogió a la modalidad del teletrabajo. No obstante, al reducir el desplazamiento de algunos de sus empleados en los testimonios que ha recopilado la empresa, se ha podido evidenciar que al quedarse en casa trabajando, la gente ahorra

recursos económicos, pues ya no necesita gastar en el mantenimiento de los vehículos tan seguido, en combustible, transporte público.

El beneficio que mejor aceptación genera es el ahorro en el tiempo del traslado, pues existen personas que debían movilizarse entre tres o cuatro horas diarias, pero bajo esta modalidad laboral, ese tiempo lo pueden emplear para pasar con la familia o desarrollar sus actividades personales.

En cuanto a la empresa de software, la teletrabajadora señaló que gracias al desarrollo tecnológico impulsan diferentes programas y creen que no existen distancias que no puedan acortar. Por esto, consideran que no es necesario desplazarse a la oficina de forma presencial todos los días, ya que desde su experiencia, señaló que existe una gran distancia entre su hogar y la oficina, por lo que el trasladarse le toma mucho tiempo.

Por esta razón, cada vez son menos las veces que se dirige a la oficina, mencionó que al inicio iba a las reuniones una vez a la semana, pero el tráfico y todo el tiempo que perdía en desplazamiento hace que ahora vaya a la oficina una vez por mes. Esto se debe a que la posición que ocupa en la empresa no está relacionada directamente con clientes, ni canales de distribución. Es por ello que todo el manejo interno de la compañía lo realiza a través del uso de medios tecnológicos y de comunicación.

Asimismo, el personal que labora bajo esta modalidad en la empresa de cosméticos reportó que existe un ahorro significativo en el tiempo de desplazamiento. La gerente legal señaló que esto es beneficioso pues reduce el tráfico vial y mejora la movilidad en las ciudades, además que les permite a los trabajadores utilizar ese tiempo en asuntos más productivos.

4.3.2 Mejoras de las condiciones ambientales

Una de las políticas de la empresa petrolera es garantizar que todas las actividades que se realicen respeten el medio ambiente preservando el entorno para el futuro de las nuevas generaciones. Es por ello que están seguros que, al reducir el desplazamiento de vehículos terrestres, y aéreos, se reduce la emisión de gases tóxicos como el dióxido de carbono que afecta la capa de ozono. Por esto el teletrabajo es la

opción ideal para desarrollar las actividades asignadas desde casa, sin dañar al medio ambiente.

Por su parte, la empresa de software a pesar de estar innovando constantemente el ámbito tecnológico realiza esfuerzos para utilizar energías de fuentes naturales renovables como el sol, el agua o el viento. De esta forma buscan reducir el impacto ambiental que su actividad económica genera. Señaló que uno de los beneficios que otorga el teletrabajo al medio ambiente, es que las personas aprenden a utilizar más herramientas tecnológicas y dejan a un lado el papel, la impresión de documentos, el uso de cartuchos y demás medios e insumos de oficina.

Para la empresa de cosméticos y cuidados personales, el compromiso con el medio ambiente es adecuar tecnologías que reduzcan el impacto ambiental, y permitan que tanto los trabajadores como consumidores tengan que desplazarse constantemente para adquirir sus productos, reduciendo así la huella de carbono.

Como se puede visualizar, todas las empresas trabajan con un compromiso social, con el objetivo de mantener procesos sustentables que conserven el medio ambiente y a través del teletrabajo, se puede evidenciar que hay una gran reducción en los niveles de contaminación.

4.3.3 **Igualdad de condiciones**

El teletrabajo es una práctica inclusiva en la sociedad que permite a las personas mantener los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador, respeta la diversidad cultural, sexual, de género y la integración de personas con discapacidad, fortaleciendo el principio de igualdad y no discriminación.

Los directivos de las empresas entrevistadas hablaron sobre cómo el teletrabajo ha permitido de manera eficiente implementar estas prácticas inclusivas, en las que constantemente participan madres en periodo de lactancia quienes al realizar el trabajo desde su domicilio pueden concentrarse mejor y administrar su tiempo sin tener que estar pendientes de factores como la alimentación de su recién nacido, personas con discapacidad, etc.

De igual forma, los trabajadores que requieren realizar sus actividades fuera de la empresa, en ningún momento se cuestiona cuáles son las razones por las que deberán ausentarse dentro de la jornada laboral. Es por ello que todos concuerdan en

que el objetivo principal es mejorar el desenvolvimiento y desempeño de cada teletrabajador, a fin de mantener una vida equilibrada.

5. Desventajas del teletrabajo

Existen ciertas desventajas que genera el teletrabajo si no existe una buena organización en las empresas, teletrabajador y sociedad, las cuales se detallan a continuación.

5.1 Empresa

Para que una compañía tenga un buen rendimiento y obtenga los resultados que necesita, debe tener políticas claras que le permitan cumplir con sus objetivos. Sin embargo, ante los vacíos legales existentes se generan ciertas situaciones que podrían violentar derechos del empleador y teletrabajador, las cuales se detallan a continuación:

5.1.1 Limitación de la supervisión

Cada trabajador gestiona su tiempo para cumplir con los productos asignados, sin embargo, las empresas no pueden mantener una supervisión directa sobre cuantas horas efectivamente estaría laborando bajo esta modalidad. Al preguntar a los entrevistados se señaló que uno de los principales retos es verificar que se cumpla a cabalidad con las jornadas de trabajo.

Por ejemplo, en la empresa petrolera ciertos teletrabajadores no pudieron cumplir con los objetivos establecidos en el tiempo requerido, debido a que ocuparon ese periodo en otras actividades. En un momento la empresa pensó en que a través de videollamadas podría controlar mejor que se cumpla con los acuerdos a los que llegaron las partes. Sin embargo, no se puede mantener a una sola persona para que supervise que cada teletrabajador cumpla el horario establecido, sin correr el riesgo de invadir la privacidad en el hogar de los trabajadores.

Las directivas de las empresas de software y cosméticos señalaron que es imposible supervisar que un teletrabajador labore una jornada de ocho horas para

desarrollar sus actividades. Por lo que insistieron que bajo el teletrabajo la supervisión se realiza por productos y objetivos, mientras que bajo la modalidad presencial, lo que cuenta es la disponibilidad de tiempo que el trabajador tiene al estar físicamente en las oficinas del empleador.

Como se ha anotado, uno de los paradigmas que deben ser superados es el esquema que mantienen los empleadores al pensar que el trabajador es más productivo por el simple hecho de encontrarse físicamente a su disposición en la oficina durante la jornada de trabajo.

Mientras que, para el teletrabajo es más importante considerar la generación de resultados, los cuales no necesariamente guardan relación con una jornada laboral específica. Menos aun con un lugar determinado para ser llevados a cabo.

Otro punto importante se relaciona con el hecho que la norma contempla que el jefe debe supervisar las actividades que realiza los teletrabajadores, sin embargo, no se define ni determina un mecanismo que establezca parámetros o lineamientos para evitar la invasión dentro del ámbito familiar del profesional.

Es necesario entonces que las empresas incorporen dentro del reglamento interno, disposiciones claras que permitan tener herramientas para la supervisión de las actividades. Se debe recordar que el teletrabajo está atado al uso de medios de comunicación y tecnológicos que pueden facilitar este control.

5.1.2 Determinación de riesgos del trabajo

Como desventaja para las empresas de petróleo, software y cosméticos, es la falta de normativa que determine con exactitud los parámetros para que se configure un accidente laboral bajo la modalidad de teletrabajo, ya que existen varios riesgos cuando las mismas se desarrollan desde la casa o el lugar escogido por el teletrabajador.

Existen situaciones que si ocurrieran dentro de una oficina sería mucho más fácil catalogarlas como accidentes de trabajo. Sin embargo, si dichas situaciones ocurriesen en el hogar del teletrabajador podrían no tener esta misma consideración. Por ejemplo, una caída dentro del domicilio durante la jornada laboral podría no necesariamente ser catalogado como un accidente laboral.

Otra de las dificultades que se presentan está relacionada con los elementos ergonómicos que el empleador debe proveer a los trabajadores para el correcto desempeño de sus actividades y el debido cuidado de su salud. Sin embargo, poco se ha desarrollado en la norma respecto de la obligación de proveer estos instrumentos al teletrabajador en su domicilio o el lugar que acuerden para el desarrollo de las actividades.

A esta situación se añade un elemento adicional, ya que dichos implementos en principio deben ser utilizados exclusivamente para el trabajo. Por lo que cualquier uso indebido podría ser sujeto a sanciones.

Asimismo, existe complejidad para poder determinar si una afección pueda ser considerada como una enfermedad o riesgo profesional, cuando dicha actividad fue generada en el domicilio del teletrabajador.

Es opinión de la autora, la necesidad imperativa que el Ministerio del Trabajo reforme el Acuerdo Ministerial 181, a fin de incluir disposiciones que permitan tener una mejor regulación al respecto, la cual otorgue certeza y seguridad a los empleadores y trabajadores.

5.2 Trabajador

Entre las desventajas desde la perspectiva del trabajador podemos resaltar a continuación las siguientes:

5.2.1 No todos los empleos son adecuados

En el caso de la empresa petrolera, el gerente de talento humano señaló que por el giro del negocio no muchos son los puestos que pueden acceder a teletrabajo. Puesto que la mayoría están enfocados en el ámbito administrativo y deben mantener contacto directo con los proveedores o clientes. Es por ello que dentro de los requisitos que se observan para que un trabajador pueda acceder a esta modalidad, es mantener un mínimo de antigüedad en el puesto al que va a aplicar, mantener habilidades informáticas, responsabilidad y disciplina con el cumplimiento de las actividades otorgadas.

En el caso de la empresa de desarrollo de tecnología y software, existen puestos como el del vendedor que tiene mucho contacto con clientes y tienen que constantemente acudir a las oficinas de la empresa para reunirse con ellos. Aunque movilizarse es decisión de cada trabajador pues no existe un jefe inmediato que les controle el horario, ni verifique que deban cumplir ocho horas de trabajo. Ya que como se señaló anteriormente, existen diferentes tipos de métricas y metodologías en las que se verifica el cumplimiento de actividades.

En cuanto a los requisitos para acceder al teletrabajo, el jefe inmediato solo verifica que tengas habilidades relacionadas con un buen manejo del estrés y la solución de conflictos. Con excepción de los ingenieros en sistemas, cuyas actividades están relacionadas directamente con el giro del negocio y quiénes deben cumplir con un perfil mucho más técnico.

Para finalizar, la empresa de cosméticos revisa el perfil de un teletrabajador, después de haber cumplido el periodo de prueba, lo que se observa es que sean personas que no tengan contacto directo con proveedores. Un punto importante es la revisión que en su domicilio tengan los medios tecnológicos y de comunicación necesarios para realizar teletrabajo, tales como acceso a internet, teléfono convencional. Por lo que, cualquier persona puede acceder a esta modalidad.

De las entrevistas realizadas, se puede colegir que dentro de estas empresas no todas las actividades se pueden ejercer bajo la modalidad de teletrabajo, sobre todo las que mantienen contacto directo con terceros, por ejemplo, en la entrega de productos realizada por proveedores o actividades donde predomina la mano de obra.

5.2.2 Falta de desconexión

En la empresa petrolera y de cosméticos, existe un horario fijo para realizar teletrabajo, el cual coincide con el establecido de forma presencial, tal es así que al final de la jornada laboral, no se interrumpe a los teletrabajadores y se respeta su derecho a la desconexión.

Sin embargo, en la empresa de software una de las desventajas es que al no mantener un horario se puede crear una confusión en la relación existente entre el ámbito familiar y laboral, por lo que es imposible mantener una jornada de 12 horas de desconexión.

La entrevistada señaló que en la empresa el trabajo es muy pesado y exige responsabilidad, organización, coordinación, y cumplir con las actividades solicitadas, aunque al final cada persona maneja los tiempos, si un jefe está conectado trabajando a las once de la noche o en la madrugada, no piensa en que se sacrifica el tiempo. Al contrario, entienden que durante el día se realizó actividades personales que impidieron cumplir con las obligaciones asignadas, por lo tanto, no se habla de un derecho a la desconexión tradicional, ya que es muy difícil cumplir con todos los roles cuando la persona de ser mamá, esposa, hija y trabajadora las 24 horas del día. Por lo que, es difícil desconectar cada área para cumplir con todo.

Desde el punto de vista de la autora, el derecho a la desconexión es quizás el elemento que requiere de una atención especial. Se debe resaltar el hecho que ha sido reconocido e incluido en la última reforma al Código del Trabajo. Sin embargo, todavía adolece de imprecisiones que generan inseguridad para las partes.

Tal es el caso que no se señala cuál es la sanción en la que incurre el empleador en caso de no cumplir con el respeto a este derecho. Lo que conlleva a que hayan existido varias denuncias por la violación a dicho derecho. Según los datos emitidos por el Ministerio del Trabajo, desde el mes de marzo hasta octubre del 2020, se presentaron 154 denuncias por acoso laboral, dentro de las cuales se incluye el derecho a la desconexión¹⁵⁸.

Otro elemento que requiere atención es el relacionado a que no se ha determinado ni siquiera el procedimiento que se debe seguir para demostrar el incumplimiento de los empleadores por el derecho a la desconexión.

Insistimos en el hecho de que el teletrabajo debe ser analizado bajo otra óptica. No debería pretenderse que el mismo razonamiento que aplica a la modalidad tradicional es válido para el teletrabajo. Las características propias del teletrabajo hacen que conceptos como las horas extraordinarias y suplementarias pierdan sentido, ya que estas están atadas al cumplimiento de una jornada laboral específica. En ese mismo sentido, el derecho a la desconexión debería ser un principio básico que garantice al teletrabajador tener al menos un periodo de tiempo mínimo en el cual no se encuentra a disposición del empleador.

¹⁵⁸ Primicias.ec: “Gobierno prepara nuevas reglas para el teletrabajo ante quejas recibidas” <https://www.primicias.ec/noticias/economia/nuevas-reglas-teletrabajo-gobierno-quejas/>

5.2.3 Desvinculación de la cultura organizacional

El gerente de talento humano de la empresa petrolera señaló que al implementar el teletrabajo se ha podido evidenciar que es común que exista falta de solidaridad, aislamiento y dificultades para el trabajo en equipo. Por esta razón, implementaron un plan de seguimiento y estrategias en las que el inicialmente el jefe inmediato establece reuniones de seguimiento y contacto directo con el teletrabajador para afianzar de forma constante su sentido de pertenencia con la empresa.

Otro ejemplo de las desventajas que pueden presentarse bajo esta modalidad, la que señaló la teletrabajadora de la empresa de software, es que por el ritmo y la independencia en el manejo de los horarios de trabajo, cada vez se suspendieron actividades recreativas como las fiestas porque nadie iba ya que todo personal trabajando y se organiza según sus necesidades personales, por lo que no es posible mantener un mejor amigo de la oficina, salir a almorzar todos los días, o compartir un cumpleaños, a menos que sea vía telemática.

Por otro lado, la gerente legal de la empresa de cosméticos señaló que la vinculación con la empresa no se pierde pues inicialmente no se podía coordinar el trabajo en equipo, pero a través de las herramientas tecnológicas, y programas, actualmente se organiza video conferencias, chats, reuniones virtuales en las que se puede estar en contacto con el personal de cualquier parte del mundo; indicó que no se ha visto nada crítico, tal vez lo más difícil, es interrumpir al teletrabajador y pedirle que regrese a la oficina en razón de que exista alguna actividad que sólo se pueda desarrollar desde la empresa, lo que causa malestar.

5.2.4 Gastos de operación

Para las empresas de cuidado personal y de energía, al ser sólo el 20% del tiempo el que se labore bajo teletrabajo, no se negocia como se compensará el pago de servicios básicos, alimentos o transporte, pues el poder tener flexibilidad laboral, supera los pequeños costos que se pueden generar por parte del teletrabajador.

En cuanto a la empresa de software, uno de los gastos en los que incurrió la teletrabajadora fue en las adecuaciones en casa para tener un espacio apropiado, con la luz, internet de banda ancha, elementos ergonómicos. Sin embargo, el pago de

servicios básicos no es negociado pues en este caso, el sueldo percibido está por encima de la media del mercado.

Una gran desventaja para los teletrabajadores hoy en día se genera porque a pesar de que el Acuerdo Ministerial 181 indica que es el empleador quién debe proporcionar los equipos para el trabajo, no señala quien debe cubrir otras clases de gastos como por ejemplo el pago de luz, internet entre otros, los cuales en la práctica, deben ser asumidos por el trabajador sin ningún tipo de compensación.

5.2.5 Pago de horas suplementarias y extraordinarias

Un hecho a resaltar es que en ninguna de las empresas que fueron analizadas se maneja el pago de horas suplementarias y extraordinarias. El principal argumento es que los teletrabajadores deben desarrollar y entregar los productos solicitados en el tiempo requerido.

Este punto sin duda genera mucha aversión por los sectores tradicionales, así como por los grupos sindicales ortodoxos. Si bien el pago de horas suplementarias y extraordinarias tiene sentido en una relación obrero/patronal y en actividades repetitivas que deben ser realizadas de forma estandarizada, este concepto pierde sustento al avanzar hacia el nuevo paradigma del teletrabajo.

Es por ello que cabe la pregunta, si la empresa está otorgando todas las facilidades para que el trabajador pueda disponer de su tiempo sin ningún tipo de limitación, así como se le otorga todos los medios necesarios para hacerlo desde cualquier lugar, cabe cuestionarse ¿Por qué debería además reconocer horas adicionales, si en principio el teletrabajador labora la misma cantidad de tiempo efectivo que un trabajador tradicional?

Ante esta interrogante, la empresa es quien debería mantener protocolos claros y demostrar que existe igualdad en la cantidad de trabajo que se asigna a teletrabajadores como a los presenciales. Cualquier consideración a favor o en detrimento de otro grupo debería ser considerado como un tipo de discriminación laboral y ser sujeto a sanciones.

5.3 Sociedad

De las entrevistas realizadas se ha podido colegir que las desventajas que se generan en la sociedad debido a la implementación del teletrabajo arrancan inicialmente en el cambio en los patrones de consumo, por ejemplo, en el gasto de alimentos, transporte público, disminución del comercio, así como la falta de dinamismo de la ciudad, provocada por la disminución en la interrelación de los individuos que puede aislar a las personas.

Pero esto en lugar de ser una amenaza debería tratarse como una oportunidad, puesto que la sociedad en su conjunto debe cuestionarse la forma tradicional en la que se han venido desarrollando las actividades diarias. Consideramos que es necesario reinventar las relaciones interpersonales, así como la interconexión entre todos los actores de la sociedad.

5.3.1 Impacto del teletrabajo después de la pandemia declarada por la Covid-19.

El primer paso que dio luz al teletrabajo fue lo que sucedió con el creador Jack Nills en el año de 1973, cuando ocurrió la crisis petrolera que provocó que el trabajo sea llevado al trabajador y no el trabajador al trabajo.

Un segundo momento histórico es la emergencia sanitaria que vive el mundo entero a raíz de la Covid-19, pues muchas empresas antes de esto se negaban a adoptar el teletrabajo. Sin embargo, a raíz del confinamiento y el distanciamiento social se ha marcado un antes y un después en la forma de realizar actividades diarias. A fin de poder mantenerse en el mercado y reactivar las actividades económicas, la gran mayoría de compañías han implementado el teletrabajo de forma obligatoria.

Los resultados para muchas empresas han sido representativos, tal es así que gigantes tecnológicos como Twitter y Facebook que comunicaron a sus empleados que podrán ejercer sus actividades de forma permanente desde sus hogares.

En esta misma línea, Google mediante un memorando comunicó a sus trabajadores que ellos laborarán desde casa hasta el 2021 con el objetivo de ofrecer la flexibilidad que necesitan para equilibrar el trabajo con el cuidado de ellos y de sus seres queridos. Es así que cada vez son más las compañías que se unen a mantener el

teletrabajo de forma continua, como el caso de Universal Music Group, Warner Music Group, Sony Music, Amazon, entre otros.¹⁵⁹

Otro ejemplo que marca la forma en la que se debe llevar a cabo el teletrabajo es la sentencia emitida por el Tribunal Supremo Federal de Suiza que resolvió que las empresas de ese país deben pagar parte del alquiler a sus empleados si estos trabajan desde sus casas a petición de los responsables de las compañías. La medida incluso tiene efecto retroactivo¹⁶⁰.

Esta decisión amerita un análisis pormenorizado, no obstante, se puede considerar como un precedente importante, pues para poder mantener la compañía a flote, los trabajadores tuvieron que incurrir en gastos extras para llevar a cabo sus actividades.

Ahora, un beneficio marcado para la sociedad y el medio ambiente es que a raíz del confinamiento miles de personas dejaron de movilizarse y cumplieron sus actividades desde el hogar, el impacto causado en el mundo entero se vio reflejado en ríos más limpios, mejora en la calidad del aire, reducción del ruido ambiental.

Sin duda la pandemia de la Covid-19 resultará como el mayor experimento a nivel mundial en la implementación del teletrabajo, de la cual se podrá realizar los cambios que sean necesarios, así como reforzar aquellos elementos esenciales.

Una cosa es segura, y es que el mundo tal como lo conocíamos cambió, y con él debe cambiar nuestra mentalidad, así como la forma de verlo y entenderlo, a fin de hacer de esta situación la mejor oportunidad para ser una mejor versión de nosotros mismos.

¹⁵⁹ Alexis Benveniste CNN BUSSINES, “These companies are working from home until 2021 -- or forever”, New York <https://edition.cnn.com/2020/08/02/business/companies-work-from-home-2021/index.html>

¹⁶⁰ ABC Economía, “El Supremo suizo dictamina que la empresa debe pagar parte del alquiler de un teletrabajador”, https://www.abc.es/economia/abci-supremo-suizo-dictamina-empresa-debe-pagar-parte-alquiler-teletrabajador-202005261029_noticia.html

Conclusiones

A pesar de que el teletrabajo es una modalidad laboral que se implementó por primera vez en el año 1973, fue necesario un nuevo acontecimiento que sacudiera a los países para que los gobiernos decidieran normar al teletrabajo como una de las figuras más prometedoras para conservar las fuentes de trabajo y de esa forma mantener a la economía nacional, cuidar de la salud de los trabajadores y procurar la conciliación de la vida familiar y laboral, esto gracias al uso de medios tecnológicos y de comunicación que cada vez acortan las distancias.

En el primer capítulo se analizó desde el punto de vista doctrinario cuales son las modalidades que las empresas aplican para realizar el teletrabajo, siendo la más llamativa los teletrabajadores móviles, quienes sin importar el lugar donde se encuentren deben cumplir a cabalidad con las actividades encomendadas. Así también, se revisó si se configuran los elementos de la relación laboral, determinando que en los acuerdos a los que llega bajo esta modalidad, a pesar de no tener una jornada tradicional de trabajo, permite la entrega de productos y la realización de actividades que los vincula directamente con las empresas. Además, hemos determinado que sí se configuran los elementos de una relación laboral, ya que existe subordinación por parte de los trabajadores con los empleadores, relación de dependencia, así como el pago de una remuneración por el trabajo realizado.

En el segundo capítulo se abordó las normas legales que rigen para tres países, siendo Colombia, un referente para el mundo en cuanto a la aplicación, regulación y elaboración de instrumentos que faciliten la aplicación de esta modalidad laboral. El Libro Blanco del Teletrabajo es un instrumento tan completo que como se analizó, determina paso a paso cuales son los factores, puestos, cargos, procedimientos que deben seguir las compañías para manejar de manera eficiente su negocio; y, a la vez mantener una política de conciliación entre la vida familiar y personal.

En cuanto a España, la autora del presente trabajo de titulación esperaba analizar documentos legales que contarán la historia de cómo ha ido evolucionando el teletrabajo en ese país, sin embargo, la escasa normativa emitida por la Unión Europea es la que toman las empresas como referente para implementación del teletrabajo. Es importante indicar que a partir de la emergencia sanitaria declarada a causa de la

Covid-19, España está trabajando en las normas claras que van a definir como debe aplicarse esta modalidad.

Finalmente, la falta de seguridad jurídica en la legislación ecuatoriana una vez más demuestra que las normas que se expiden sólo se aplican para un momento determinado, sin un análisis previo de cómo se desarrolla en el campo dichas actividades, tal es así, que hemos podido analizar varias resoluciones que se han emitido en un periodo de tan sólo 5 meses. Uno de los problemas que se pudo identificar es la necesidad del empleador de contar con la presencia del trabajador por un periodo determinado de tiempo - que en nuestro país se establece como jornada laboral de 8 horas diarias-, sin medir realmente la productividad en las mismas. Esta es en nuestro criterio, la principal razón que impide que las empresas puedan realizar innovaciones y modernizarse.

La forma de ejecutar las labores ha cambiado y es momento de empezar a concebir las normas legales de una manera distinta. No se puede pretender que el control y la supervisión, las cuales son necesarias para mantener el orden en una organización, signifiquen a su vez una violación e intromisión en la vida privada de los teletrabajadores. Mas aun cuando el espacio de trabajo y el personal confluyen en un mismo lugar.

Tampoco, la normativa actual determina cuales son los aspectos generales que deben considerar las empresas para revisar si una persona puede o no acceder a esta modalidad. Es más, el Acuerdo Ministerial 181, establece que sólo por el pedido del empleador se puede acceder al teletrabajo. Situación que afecta aquellos trabajadores que podrían desarrollar sus actividades bajo esta modalidad, pero que por falta de visión del empleador no puedan llevarlo a cabo.

En el caso de vulneración de derechos tampoco se especifica cuáles son los procedimientos que se deben aplicar para no afectar los mismos, el ejemplo más práctico es la violación al derecho a la desconexión que fue implementado a través de la promulgación de la Ley Humanitaria. Sin embargo, no existe respeto al horario de trabajo y no se cumple la disposición de no interrumpir al teletrabajador en el lapso de 12 horas como señala la norma. Se debería pensar entonces que el teletrabajador está desprotegido en este y muchos ámbitos, pues la redacción del Acuerdo Ministerial 181 es retrógrado y elimina derechos que podían considerarse ya adquiridos en comparación al Acuerdo Ministerial 190.

Desde el punto de vista de la autora, es necesario que en las empresas se conforme una comisión de teletrabajo, en donde se observe que ninguna de las partes incumpla con los acuerdos alcanzados. Esto con el fin de poder implementar esta modalidad de una forma permanente y eficaz en las actividades diarias.

En esta misma línea, no existe una norma específica que determine cuándo se configura un accidente laboral y cómo se lo diferencia de un accidente común en el hogar o el lugar escogido para el teletrabajo. Sin duda es un elemento que deberá ser abarcado ya sea por el ente de control o por la jurisprudencia a fin de delimitar la responsabilidad que podría enfrentar el empleador en estos casos.

Finalmente, en la investigación realizada a las empresas privadas se pudo evidenciar que a pesar de los esfuerzos que realizan las compañías para implementar el teletrabajo, hay ciertas posiciones que no pueden acceder a esta modalidad. Aunque sin duda el mayor reto es cambiar la mentalidad, tanto de trabajadores como de empleadores. Específicamente relacionado con la falsa premisa que se debe cumplir con una jornada específica de trabajo y no tener una gestión por resultados.

En ese mismo sentido, debería existir un nuevo esquema de incentivos que se adapte a las condiciones y particularidades del teletrabajo, en donde se reconozca el esfuerzo adicional que realizó el teletrabajador.

Existe además el riesgo que por haber otorgado más discrecionalidad a los teletrabajadores se afecte la calidad del trabajo. Pues el empleador confía en que las actividades encomendadas se van a desarrollar según los lineamientos establecidos, lo cual no siempre es factible si no se ha cambiado la cultura organizacional y la forma de entender y medir al trabajo.

El teletrabajo debe afrontar la delgada línea entre el ámbito laboral y personal. Por lo que, sin la organización adecuada en la que existan directrices claras, causaría mayor estrés y frustraciones para ambas partes de la relación laboral.

Sin embargo, los beneficios que otorga esta modalidad son muchos, como la disminución del ausentismo laboral, la conciliación de la vida personal y familiar, la optimización de recursos, el cuidado y preservación del medio ambiente, por mencionar algunos.

El objetivo de este trabajo académico era analizar cómo se está implementado el teletrabajo en el país. Tal como hemos anotado, desde la parte normativa existen muchos aciertos, así como aspectos pendientes de ser tratados e incluidos. Por su parte,

las empresas entrevistadas nos permitieron tener una mejor perspectiva de lo que ocurría en la práctica antes de la pandemia.

Sin duda el camino por recorrer aun es largo. El desprenderse de ideologías arcaicas, así como de falsas premisas es el mayor reto. El pretender usar los mismos conceptos del trabajo presencial solo denota una falta de entendimiento a la dinámica del teletrabajo. Mas aun cuando dichos conceptos y herramientas son inaplicables, lo cual solo genera incertidumbre entre las partes.

En nuestro criterio. el concepto de trabajo debe evolucionar y con él, todo el marco legal y regulatorio. Es un sin sentido que pretendamos regular las relaciones laborales actuales con un marco jurídico que data de la revolución industrial, en dónde la dinámica era muy distinta a la actual.

Bibliografía

- Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, Unión Europea: 2011. https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf
- Amozorrutia, Jennifer. “Esquemas flexibles ¿sí o no?”. Great Place to Work. México. <https://docplayer.es/5902192-Esquemas-flexibles-si-o-no-jennifer-amozorrutia-great-place-to-work-mexico-centroamerica-y-caribe.html>
- Arrieta Idiákez Francisco. “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”. Revista de Relaciones Laborales ER Lan Harremanak” España 2019. <https://www.researchgate.net/publication/338523040>
- Balanta, González, Martorell, Salazar, Fantini, Molano. *Teletrabajo en Iberoamérica referentes y recomendaciones*. Colombia digital, 2013. Vol 1. <https://es.scribd.com/document/246090566/Teletrabajo-en-Iberoamerica-referentes-y-recomendaciones-Volumen-1>
- Barbosa, Valeria. *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Buenos Aires: Editorial Dunken. 2013.
- Boiarov, Sonia. “*Teletrabajo: cómo empezó una breve historia*”, Colombia. 2015. <http://blog.torresdeteletrabajo.com/2012/05/teletrabajo-una-breve-historia/>.
- Colombia “*Ley 1221*”. 2008. En *Diario Oficial No. 47052*. Bogotá. 16 de julio de 2016.
- . Ministerio del Trabajo, *Código Sustantivo del Trabajo*, en Diario Oficial año LXXXVIII. N. 27622, de 07 de junio de 1951. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Código/30019323>.
- . Ministerio del Trabajo. “*Decreto 0884*”. 2012. En Diario Oficial No. 48417. Bogotá. 30 de abril de 2012.
- . Ministerio del Trabajo, *Ley 1562 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”*. 11 de julio de 2012.

- . Ministerio del Trabajo, *Resolución No. 002886*, Diario Oficial No. 48.647, Bogotá. 17 de diciembre de 2012
- . Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales. *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*. 2013.
<https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf>
- . Ministerio del Trabajo. *Circular 0021: Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y la declaración de emergencia sanitaria*, 17 de marzo de 2020. <
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>>
- . Ministerio de Trabajo y Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. *Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*. https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Diario El Tiempo, “*El teletrabajo aumenta la productividad por el menor estrés*”. Colombia, 2012. <<http://www.portafolio.co/economia/finanzas/teletrabajo-aumenta-productividad-menor-estres-107278>>.
- Djamil Tony y Kahale Carrillo. “*Teletrabajo: Regulación jurídico laboral*”. (Gaceta Laboral, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, vol. 9 núm. 3, 2003). <
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3704/3702>>
- Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . Código del Trabajo. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- . Comité de Operaciones de Emergencia Nacional. *Resolución COE*. 28 de abril de 2020. <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/Resoluciones-COE-Nacional-28-de-abril-2020.pdf>
- . Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, *Protocolo de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales para trabajadores y servidores públicos que utilicen teletrabajo frente al coronavirus (Covid-19)*.

- . Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19. Suplemento del Registro Oficial No. 229, 22 de junio 2020.
- . Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información. *Libro Blanco de la Sociedad de la Información y del Conocimiento*. (Quito: Subsecretaría de Fomento de la Sociedad de la Información y Gobierno en Línea). 2018.
- . Ministerio del Trabajo. *Acuerdo ministerial 190: Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado*. Registro Oficial 190, Suplemento, 24 de agosto de 2016.
- . Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076: Expedir las directrices para la aplicación del Teletrabajo Emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria*. Registro Oficial 178, 07 de abril de 2020.
- . Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181: Expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del covid-19*.
- . Ministerio del Trabajo. *Teletrabajo suma beneficiarios en la provincia de Guayas*, 14 de febrero de 2020. <http://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo-suma-beneficiarios-en-la-provincia-de-guayas/>
- . Ministerio del Trabajo, *Manual de Usuario registro de Teletrabajo*, Web, 2020. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/01/Instructivo-SUT-de-Teletrabajo1.pdf>
- . Ministerio del Trabajo. *Resolución Nro. MDT-2020-022*. 28 de abril de 2020.
- . Ministerio del Trabajo. *Resolución Nro. MDT-2020-023*. 29 de abril de 2020.
- . Secretaría Nacional de Planificación. *Resolución 002-2017-CNP*. Registro Oficial 71, Suplemento, 04 de septiembre de 2017.
- El País Economía. “La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia”. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html

- España *Real Decreto Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral*. Boletín Oficial del Estado 36, 10 de febrero de 2012.
- . *Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado 255, 24 de octubre de 2015.
- . *Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado 75, 24 de marzo de 1995.
- . Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*, http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf
- . Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Nota Técnica de Prevención 412: Teletrabajo: criterios para su implantación*. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416
- . *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva*. Boletín del Estado 47, 24 de febrero de 2003.
- . “*El libro Blanco del Teletrabajo en España del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo remoto*”, junio de 2012.
- Forbes Revista. *¿Hacia dónde va el diseño de las oficinas?*, 20 de julio de 2015. <https://forbes.es/empresas/7307/hacia-donde-va-el-diseno-de-las-oficinas/>
- Gareca, María. *Salud ocupacional y el teletrabajo*. Santiago-Chile: Fundación Científica y Tecnología de la ACHS, 2007. <<http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/2543.pdf>>.
- Hernández, Antonio. “El teletrabajo en España en los Albores del siglo XXI”. 2018. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11191/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2001-2-ElteletrabajoenEspa%C3%B1a.pdf>
- Herrera Vergara, José Roberto y Valdés Sánchez, Germán G. “*El derecho del trabajo y de la seguridad social discusiones y debates*”. Colombia: Editorial Universidad del Rosario 1 era edición, 4 mayo 2009.

- Martínez Sicluna y Sepúlveda, Luis. “*Tendencias actuales de la Jurisprudencia en materia de contrato de trabajo*”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, 1998.
- Navarrete Rojas, Jorge. “*El teletrabajo, ventajas e inconvenientes*”. (*Revista De La Facultad De Derecho de la Universidad Pontificia Comillas ICADE*). 1993.
- Organización Internacional de Trabajo. Observatorio de la OIT: *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*, 18 de marzo de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- . *Teletrabajo*. 2018. <http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>.
- . *Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)*. 23 de marzo de 2020, versión 1.2.
- Ortiz Chaparro, Francisco. “*El teletrabajo una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*”. Barcelona: McGraw-Hill. 1996.
- Raúl Saco Barrios, “*El teletrabajo*”, en *Revista de la Pontificia Universidad Católica de Perú* (Perú: s. f.) <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/2954/2857>
- Rodríguez Andrea. *Tres sectores crecieron durante la pandemia en el país*. El Comercio, 10 de junio de 2020. <https://www.elcomercio.com/tendencias/teleeducacion-teletrabajo-entretenimiento-crecimiento-covid19.html>
- Sanguineti Raymond, Wilfredo. “*Teletrabajo y Globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*”. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2003.
- Sierra, Esperanza. “*El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*”. 1ra ed. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011. http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_2159_coleccion_premio_investigacion_ces.pdf.
- Téllez, Julio y Jane Tate. “*Teletrabajo*”. s. f. (Obra que forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigación de la Universidad Nacional Autónoma de México). <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/43.pdf>.

The Wall Street Journal, “*Las ventajas de vivir cerca de la oficina*”. 20 de mayo 2018.

<http://lat.wsj.com/articles/SB11602775056114164154604582561580359495646?tesla=y>.

Troncoso Claudia y Adriana Xalambri. *Relaciones laborales virtuales; Teletrabajo*.

Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 2002.

Ushakova, Tatsiana. “*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 Volumen 3 # 4.

(2015). <[http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Bronzini21-](http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Bronzini21-USHAAKOVA-332-686-1-PB.pdf)

[USHAAKOVA-332-686-1-PB.pdf](http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Bronzini21-USHAAKOVA-332-686-1-PB.pdf)>.

Zúñiga, Ángeles. “*Estamos preparados para teletrabajar*”. Escritura Pública España.

2013. [https://www.notariado.org/portal/documents/176535/525113/num+83](https://www.notariado.org/portal/documents/176535/525113/num+83+-+SUMARIO+N%C2%BA+83+-+Septiembre-Octubre+2013+-+EN+PLENO+DEBATE+-+%C2%BFEstamos+preparados+para+teletrabajar_.pdf/e3d86ad8-31eb-479e-6eaa-1e887c4cd1e6?t=1581927038424)

[+-+SUMARIO+N%C2%BA+83+-+Septiembre-Octubre+2013+-+EN+PLE](https://www.notariado.org/portal/documents/176535/525113/num+83+-+SUMARIO+N%C2%BA+83+-+Septiembre-Octubre+2013+-+EN+PLENO+DEBATE+-+%C2%BFEstamos+preparados+para+teletrabajar_.pdf/e3d86ad8-31eb-479e-6eaa-1e887c4cd1e6?t=1581927038424)

[NO+DEBATE+-+%C2%BFEstamos+preparados+para+teletrabajar_.pdf/e3](https://www.notariado.org/portal/documents/176535/525113/num+83+-+SUMARIO+N%C2%BA+83+-+Septiembre-Octubre+2013+-+EN+PLENO+DEBATE+-+%C2%BFEstamos+preparados+para+teletrabajar_.pdf/e3d86ad8-31eb-479e-6eaa-1e887c4cd1e6?t=1581927038424)

[d86ad8-31eb-479e-6eaa-1e887c4cd1e6?t=1581927038424](https://www.notariado.org/portal/documents/176535/525113/num+83+-+SUMARIO+N%C2%BA+83+-+Septiembre-Octubre+2013+-+EN+PLENO+DEBATE+-+%C2%BFEstamos+preparados+para+teletrabajar_.pdf/e3d86ad8-31eb-479e-6eaa-1e887c4cd1e6?t=1581927038424)