

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

Impacto del teletrabajo en los derechos y condiciones laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca durante la pandemia por la COVID-19

Teodoro Roberto Alvarado Barros

Tutora: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2022



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Teodoro Roberto Alvarado Barros, autor de la tesis intitulada “Impacto del teletrabajo en los derechos y condiciones laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca durante la pandemia por la COVID-19”, 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 Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social 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.

31 de octubre de 2022

Firma: _____

Resumen

La pandemia provocada por la propagación de la COVID-19 paralizó gran parte del aparato productivo y de instituciones del sector público y privado obligándolas a adaptarse rápidamente a nuevos comportamientos y al teletrabajo como una nueva modalidad de organización laboral. El teletrabajo en el Ecuador se ubica en el contexto de las garantías que contempla la Constitución de la República 2008, norma suprema del ordenamiento jurídico, y del Código del Trabajo, como norma positiva que garantiza derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, como partes constitutivas de la relación laboral.

En la presente investigación se busca determinar el impacto que ha provocado el teletrabajo emergente en las condiciones y derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca, amparado por la Ley Orgánica de Servicio Público, durante la pandemia por la COVID-19, aplicando una investigación no experimental transversal descriptiva que, en base a la aplicación de una encuesta, obtiene información de una muestra representativa de la población, para establecer la percepción de las personas que desarrollaron teletrabajo.

Los resultados del estudio sugieren que hubo significativos cambios en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales del personal administrativo que realizó teletrabajo durante la pandemia por la COVID-19, por lo que se define un conjunto de conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: teletrabajo, impacto COVID-19, flexibilidad, autonomía

A mis amadas hijas, Jannina, Paola, Carolina; a mi querido nieto Joaquin.

Agradecimientos

A mi familia, por estar siempre y constituirse en mi principal motivación para emprender y culminar este nuevo reto de superación personal y profesional.

A la Universidad Andina Simón Bolívar, por generar opciones virtuales para la formación de profesionales de posgrado, en un ambiente de diversidad y libertad.

A la Universidad de Cuenca, a su rectora María Augusta Hermida Palacios, a su vicerrector académico Juan Leonardo Espinoza Abad, a su vicerrectora de investigación Moserrath Jerves Hermida y a su personal administrativo, por la apertura y cooperación para ejecutar el presente estudio.

A las profesoras Elisa Lanas Medina, Graciela Monesterolo Lencioni y Lina Parra Cortés, por el valioso apoyo académico.

Tabla de contenidos

Figuras y tablas	13
Introducción	15
Capítulo primero El teletrabajo: base normativa y evolución conceptual.....	17
1. Base normativa del teletrabajo	19
2. Evolución conceptual del teletrabajo.....	49
Capítulo Segundo	59
Incidencia del teletrabajo en las condiciones y derechos laborales de los trabajadores..	59
1. Duración de la jornada de trabajo.....	64
2. Seguimiento y control del empleador	68
3. El derecho del trabajador a la desconexión.....	71
4. El balance trabajo-familia	74
Capítulo tercero Estudio de caso: Efectos del teletrabajo en las condiciones y en los derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca	78
1. Consideraciones metodológicas	78
2. Resultados de la encuesta.....	81
3. Principales hallazgos de la investigación.....	96
Conclusiones	101
Recomendaciones	103
Bibliografía	105

Figuras y tablas

Figura 1. Edad de los(as) encuestados(as).....	81
Figura 2. Género de los participantes.....	82
Figura 3. Formación académica de los participantes.....	82
Figura 4. Años de trabajo en la institución.....	83
Figura 5. Unidad administrativa en la que labora.....	83
Figura 6. Número de hijos menores de edad.....	84
Figura 7. Número de personas que viven en su domicilio.....	84
Figura 8. Percepción de mayor número de horas diarias laboradas en teletrabajo.....	85
Figura 9. Percepción de mayor productividad en teletrabajo.....	86
Figura 10. Percepción mayor tiempo disponible para actividades extralaborales.....	86
Figura 11. Pago de horas extras durante el teletrabajo.....	87
Figura 12. Preferencia de trabajar durante la noche.....	87
Figura 13. Facilidad para demostrar el cumplimiento de mis obligaciones.....	88
Figura 14. Facilidad para concentrarse en obligaciones laborales.....	89
Figura 15. Seguimiento y control del trabajo por el jefe.....	89
Figura 16. Percepción de falta de contacto con compañeros de trabajo.....	90
Figura 17. Dificultad para coordinar el trabajo colaborativo con compañeros.....	90
Figura 18. Cumplimiento del derecho a la desconexión.....	91
Figura 19. Cumplimiento de jornada de trabajo.....	91
Figura 20. Trabajo fuera de horas laborables, derecho a la desconexión.....	92
Figura 21. Derecho a la desconexión de equipos tecnológicos.....	93
Figura 22. Derecho a la desconexión en teletrabajo.....	93
Figura 23. Equilibrio trabajo – vida familiar.....	94
Figura 24. Preferencia del trabajo presencial sobre el teletrabajo.....	94
Figura 25. Disposición de todo el equipo necesario para teletrabajo.....	95
Figura 26. Dificultad para distinguir el tiempo de trabajo con el tiempo de la familia...95	
Figura 27. Preferencia de laborar en teletrabajo.....	96
Tabla 1. Normativa sobre teletrabajo expedida en Ecuador.....	43
Tabla 2. Factores a considerarse para definir el teletrabajo.....	54
Tabla 3. Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	60

Introducción

El año 2020 ha pasado a la historia como el fatídico año en que inició la grave crisis económica y social producida por la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud, que afectó a toda la humanidad. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) afirma que “la dimensión y la duración de sus efectos, si bien difíciles de cuantificar debido a la incertidumbre, comienzan a ser percibidas con claridad. Será la causa de la mayor crisis económica y social de la región en décadas, con efectos muy negativos en el empleo, el combate a la pobreza y la reducción de la desigualdad”.¹

En el Ecuador, a través de Decreto Ejecutivo 1017, 16 de marzo de 2020, se declaró estado de excepción por calamidad pública durante 60 días (hasta el 15 de mayo de 2020). Entre otras restricciones, se suspendió el ejercicio del derecho a la libertad de tránsito, y el derecho a la libertad de asociación y reunión; se declaró toque de queda a escala nacional, se obligó a un aislamiento social, se suspendió la jornada presencial de trabajo, los trabajadores se acogerían al *teletrabajo*; posteriormente, mediante Decreto Ejecutivo 1052, 15 de mayo de 2020,² se renovó el estado de excepción por 30 días adicionales, es decir hasta el 14 de junio de 2020. Con relación a la jornada laboral, se suspendió la jornada presencial de trabajo para el sector público y se dispuso que “durante el lapso de suspensión, los servidores públicos y empleados en general, [siempre] que su actividad lo permita, se acogerán al teletrabajo”.³

Dentro de este contexto de grave crisis, el sistema de educación superior del Ecuador se vio notablemente afectado por el impacto adverso en los ámbitos sanitario, económico y social, que obligó a las universidades a desplegar una serie de acciones con la finalidad de sostener las actividades académicas y administrativas orientadas a brindar el servicio educativo, en medio de grandes restricciones de movilidad caracterizada por un confinamiento obligatorio, que condujo a poner en marcha el desarrollo de actividades por medios virtuales, con el uso de tecnologías de información y comunicación, con la finalidad de lograr la continuidad de los procesos internos.

¹ CEPAL, *Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), Informe para la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)*, 2020, 8, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45602/1/S2000313_es.pdf.

² Ecuador, *Decreto Ejecutivo 1052*, Registro Oficial 209, Suplemento, 22 de mayo de 2020.

³ Ecuador, *Decreto Ejecutivo 1017*, Registro Oficial 163, 17 de marzo de 2020.

En este escenario, con la finalidad de obtener los mejores aprendizajes de esta experiencia, resulta importante resaltar el rol que ha cumplido y cumple el personal administrativo de las universidades al apoyar la gestión de los procesos académicos y proponer un conjunto de recomendaciones que posibiliten avanzar hacia una universidad de excelencia, cuya acción se sustente en principios fundamentales de respeto a los derechos laborales y a garantizar condiciones de trabajo dignas, para un trabajo decente, en un ambiente de seguridad, transparencia, calidad, inclusión y efectividad.

La presente investigación presenta un estudio de caso cuya delimitación temporal se ubica en el teletrabajo emergente por la pandemia de COVID-19 y busca responder a la pregunta ¿cuál fue el impacto del teletrabajo emergente en las condiciones y derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca durante la pandemia por COVID-19? Mediante una investigación no experimental transversal descriptiva, con la aplicación de una encuesta se identifican las percepciones respecto a los derechos y condiciones laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca, amparado por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).⁴

Con este fin, el capítulo primero desarrolla un análisis de determinada referencia y de la base normativa, tanto de tratados y convenios internacionales, como la expedida a nivel nacional, ya sea mediante acuerdos y resoluciones ministeriales o a través de leyes; además, recorre la evolución conceptual que ha experimentado el teletrabajo. El capítulo segundo presenta un análisis de la incidencia del teletrabajo emergente en las condiciones y derechos laborales de los trabajadores en general, enfocándose concretamente en los impactos relacionados con la jornada de trabajo, al seguimiento y control por parte del empleador, el derecho del trabajador a la desconexión y al equilibrio trabajo-familia. En el capítulo tercero, se presentan las consideraciones de carácter metodológico aplicadas para el desarrollo de la presente investigación, que se sustenta básicamente en la aplicación de una encuesta, como técnica cuantitativa para recabar, mediante el planteamiento de un cuestionario, datos de una muestra representativa del personal administrativo de la Universidad de Cuenca; a continuación, se presentan los hallazgos en términos de impactos del teletrabajo en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca durante la pandemia por COVID-19. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

⁴ Ecuador, *Ley Orgánica de Servicio Público*, Registro Oficial 294, Suplemento, 6 de octubre de 2010.

Capítulo primero

El teletrabajo: base normativa y evolución conceptual

El principal objetivo de este capítulo es establecer la base jurídica-normativa y los antecedentes más importantes del teletrabajo, además, se desarrolla una aproximación teórica a su evolución conceptual, rescatando los avances más significativos en este campo y los aportes más importantes. Se explorará la literatura existente, con especial énfasis en las diversas visiones presentadas antes, durante y después de la pandemia por COVID-19.

Si bien el teletrabajo existe desde hace varias décadas, no hay duda de que el desarrollo de la digitalización, las tecnologías de la información y la comunicación, y la crisis sanitaria de COVID-19, aceleraron y consolidaron su aplicación. El distanciamiento social y las restricciones experimentadas durante el período de crisis sanitaria, dejaron en evidencia que el teletrabajo permitió mantener los puestos de trabajo y las actividades productivas, entre las que cuentan las educativas.

Según estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo, en América Latina y el Caribe el teletrabajo se incrementó durante la pandemia, pasando de un 3 % en 2019 a un máximo del 35 %, con tendencia a incrementar, aunque no a los mismos niveles, si se considera la nueva experiencia de la modalidad híbrida.⁵

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “la idea del teletrabajo empezó a suscitar interés con la crisis del petróleo en el decenio de 1970”, como solución frente a los altos precios del petróleo. Con su aplicación, se lograrían objetivos tanto para los trabajadores como para las empresas, tales como ahorro de gastos de combustible, balance entre trabajo y familia, mejorar la satisfacción de los trabajadores e incrementar la productividad.⁶ El mundo laboral y la normativa relacionada con el trabajo se han caracterizado por su evolución permanente, sin embargo en los últimos tiempos han experimentado una transformación extraordinaria, impulsada inicialmente por el

⁵ Blogs.iadb.org María Teresa Silva-Porto y Fernando Pavón, Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

⁶ Ilo.org, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, 2016 GDFTWEFS/2016. Ginebra, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) dentro del ambiente de globalización de los mercados y de las economías, que han exigido cambios y flexibilidad para adaptarse a nuevas circunstancias, pero mucho más, debido al nuevo e inesperado escenario provocado por la pandemia de COVID-19, que ha dejado en evidencia grandes falencias y vacíos legales.

Precisamente, en este sentido, la Comisión Internacional del Trabajo (CIT) sostiene que:

El cambio acelerado del mercado laboral, en particular debido a factores como la globalización, la digitalización y otras innovaciones tecnológicas, está afectando a nuestra forma de trabajar. Así, están surgiendo formas de trabajo nuevas que no encajan necesariamente en la noción tradicional de relación de trabajo. Estas nuevas formas de trabajo han aumentado la flexibilidad, pero precisamente esta flexibilidad ha dado lugar a que haya un número cada vez mayor de trabajadores cuya situación laboral no está clara; puede considerarse que estos trabajadores quedan fuera del ámbito de la relación de trabajo, y no se ven amparados por las leyes laborales y de empleo que condicionan la cobertura justamente a esa relación.⁷

El teletrabajo presenta aspectos positivos y negativos, con esperanzas y preocupaciones contradictorias; tal como señala el Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo

la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser una arma de doble filo para algunos.⁸

A continuación, se desarrolla el análisis normativo y de referencias relacionadas con el teletrabajo y su evolución conceptual, comenzando con un enfoque a nivel internacional, para concluir con el análisis de la base normativa nacional.

⁷ OIT, CIT 109/III(B) – *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, 2. La relación de trabajo, 2020, 87, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf.

⁸ OIT, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, 2015, Informe I: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, párrs. 62 y 70, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf.

1. Base normativa del teletrabajo

La propia Organización Internacional del Trabajo reconoce que, a nivel internacional, no existe una norma laboral explícita que aborde los derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores en relación con el teletrabajo. Las normas internacionales del trabajo existentes solo abordan ciertos aspectos del teletrabajo.⁹

A nivel internacional, para analizar el surgimiento de la base normativa y de referencias relacionadas con el teletrabajo, es importante señalar que, inicialmente, se discutió y se estableció directrices para el *trabajo a domicilio*,¹⁰ antes que para el teletrabajo; desde luego, se trata de dos conceptos con características y condiciones diferentes. Por ello, hay que aclarar que a pesar de que la expresión “trabajo a domicilio” en algunas ocasiones se lo confunde con teletrabajo, sin embargo, son términos con características diferentes.

Si bien el fenómeno del trabajo a domicilio no es nuevo, no obstante, es necesario enfatizar que la crisis generada por la COVID-19 hizo que esta modalidad también se expanda en forma exponencial, lo que provocó la necesidad urgente de analizar las implicaciones del trabajo a domicilio tanto para empleadores como para trabajadores.

Como punto de partida, se analiza el concepto que contiene el artículo 1 del Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y su recomendación número 184, del año 1996, que señala: “la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros lugares que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello [...]”.¹¹

⁹ OIT, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*, Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20, International Labour Organization (ILO), april 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf.

¹⁰ “La utilización del término “trabajo a domicilio” puede ser un error mucho más grave porque confunde el trabajo realizado a domicilio a través de las TIC con el trabajo a domicilio en el sentido tradicional, es decir la producción industrial a destajo realizada por un trabajador en su domicilio, como se especifica en el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

¹¹ OIT, *Convenio sobre el trabajo a domicilio*, 1996 (núm. 177), Adopción: Ginebra, 83ª reunión CIT (20 junio 1996), art. 1,

Por su parte, el artículo 4 del referido C177 señala:

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.
2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:
 - (a) el derecho de los trabajadores a domicilio 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 y en la ocupación;
 - (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - (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.¹²

También se resalta el artículo 7 de este Convenio 177, que establece “la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de este y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio”.¹³

Como se puede apreciar, desde el inicio, la Organización Internacional del Trabajo, dejó sentada la igualdad de derechos de todos los trabajadores, inclusive los trabajadores a domicilio, además de la recomendación relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, dadas las particulares condiciones en las que se desarrollarán las nuevas modalidades de trabajo.

A nivel internacional, si bien el teletrabajo carece de regulación obligatoria a nivel de la Unión Europea por medio de instrumentos legales, para efecto de la presente investigación se revisa como un antecedente no obligatorio el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo¹⁴ del año 2002, que es un acuerdo autónomo entre interlocutores sociales de Europa, cuyo objetivo fue establecer un marco general a nivel europeo, enfocándose en la modernización y mejora de las relaciones de trabajo. El objetivo inicial

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LAN_G_CODE:312322,es:NO.

¹² *Ibíd.*, art. 4.

¹³ *Ibíd.*, art. 7.

¹⁴ El Acuerdo negociado en el 2001 y suscrito en el 2002 definió el teletrabajo, su “ámbito de aplicación, carácter voluntario, condiciones de empleo, protección de datos, vida privada, equipamientos, salud y seguridad, organización del trabajo, formación, derechos colectivos, puesta en marcha y seguimiento”. Ver <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>.

de este Acuerdo fue definir el teletrabajo de manera amplia, de forma que abarque sus diferentes formas.

Pese a no tener un carácter obligatorio, ni para Europa ni para Ecuador, es interesante referir este Acuerdo Marco por cuanto contiene ámbitos de aplicación bastante similares a lo que constituyen los principales aspectos en la regulación y aplicación del teletrabajo emergente durante la pandemia por COVID-19.

En este acuerdo se debe rescatar la intencionalidad de beneficiar, por medio del teletrabajo, tanto a las empresas y organizaciones del sector público como a los trabajadores, en el sentido de lograr la modernización de los procesos productivos de las primeras y la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, otorgándoles mayor autonomía laboral, en el contexto de los nuevos desafíos de la sociedad de la información, resaltando criterios de flexibilidad, seguridad, calidad del empleo, acceso al empleo de personas con discapacidades.

El Acuerdo Marco Europeo establece, entre otras características, las siguientes:¹⁵

Sobre las condiciones de empleo: la implementación del teletrabajo como una forma de organización y/o realización del trabajo, debe respetar y mantener el nivel de protección acordado para los trabajadores que sean incluidos en ella. Es decir, que las condiciones de empleo de los teletrabajadores se rigen por los mismos derechos garantizados por la legislación nacional para trabajadores similares que laboran en las instalaciones del empleador; aunque reconoce que, por sus particularidades, pueden requerirse acuerdos específicos complementarios.

Tiene carácter voluntario: el teletrabajo puede constar en la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria, luego, para lo cual se requiere un acuerdo; además el teletrabajo es reversible por cualquiera de las partes. Bajo ninguna circunstancia, la negativa del trabajador puede constituir motivo de rescisión contractual ni modificación de las condiciones de su contrato; se mantienen todas las garantías laborales, se modifica únicamente la forma en que se organiza y ejecuta el trabajo.

Sobre la organización del trabajo: en el marco de cada legislación nacional, será el propio teletrabajador quien administrará los aspectos inherentes al tiempo de trabajo, la intensidad del trabajo y los resultados del mismo, que serán similares a los de los trabajadores presenciales.

¹⁵ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002, <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>.

Protección de datos: es responsabilidad del empleador asegurar la protección de datos que se utilizan con motivo del trabajo, para lo cual informará al teletrabajador sobre la legislación y normativa interna al respecto.

Provisión de equipos: la provisión de los equipos de trabajo, instalación, mantenimiento y costos de los mismos, deben ser definidos con anterioridad al inicio del teletrabajo. El empleador es responsable por la instalación y mantenimiento de los equipos necesarios, excepto si el teletrabajador utiliza su propio equipo. También es responsable de proveer de servicio de apoyo técnico al teletrabajador y asumirá los costos por la pérdida o arreglo de los equipos y datos utilizados. De establecerse algún sistema de seguimiento, control o de vigilancia por parte del empleador, este deberá ser proporcional al objetivo perseguido, respetando siempre la privacidad del teletrabajador.

En relación a la salud y seguridad ocupacional: el empleador tiene la responsabilidad por la protección de la salud y seguridad del teletrabajador, incluso respecto del lugar de trabajo que, tratándose del domicilio del teletrabajador, tendrá acceso previa notificación y consentimiento expreso del teletrabajador.

Formación y Derechos colectivos: los teletrabajadores tienen igual derecho a la formación y al desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores presenciales y están sujetos a las mismas políticas de evaluación de su desempeño; con igualdad de condiciones de participación y elegibilidad en instancias representativas de los trabajadores.

En el ámbito de la normativa ecuatoriana relacionada con el teletrabajo, se iniciará con el análisis de las garantías contenidas en la Constitución de la República hasta culminar, de manera cronológica, con la normativa emitida mediante acuerdos y resoluciones ministeriales por parte del Ministerio del Trabajo, organismo rector del ámbito laboral, y mediante otros instrumentos jurídicos; del mismo modo, se analizará los aspectos correspondientes del Código del Trabajo y de la Ley Orgánica de Servicio Público, que ampara a los servidores públicos.

Como un marco normativo general, en el plano constitucional ecuatoriano, en relación al teletrabajo, sus particularidades e implicaciones, es necesario mencionar los siguientes artículos de la Constitución de la República del Ecuador: art. 16, num. 2; art. 17, num. 2; art. 33; art. 276, num. 2; art. 277, num. 6; art. 284, num. 6; y art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador.¹⁶

¹⁶ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

En efecto, el num. 2 del art. 16 de la Constitución señala que todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación;¹⁷ en este mismo sentido, el art. 17 en su num. 2 del mismo cuerpo legal “establece que el Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto facilitará el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada”.¹⁸

De los dos artículos constitucionales antes mencionados, es importante resaltar la importancia que otorgan a las tecnologías de información y comunicación, como un derecho de los ciudadanos, ya sea enfocándose en el acceso universal en forma individual o colectiva y también enfatizando como prioritarias a aquellas personas o grupos que carezcan de este acceso o lo tengan restringido.

Por su parte, el art. 33 del mismo cuerpo legal señala que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.¹⁹

A través de este artículo la Constitución garantiza derechos fundamentales para mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, aspectos que guardan directa relación con los criterios que la OIT aplica para caracterizar lo que es el trabajo decente, que constituye uno de los importantes Objetivos de Desarrollo Sostenible y se orienta a garantizar la dignidad del trabajador.

El num. 2 del art. 276 dispone que el régimen de desarrollo tiene entre sus objetivos “construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario, y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”.²⁰ El aspecto rescatable de este último enunciado es la generación de trabajo digno y estable, como uno de los objetivos trascendentales del régimen de desarrollo.

El art. 277 en el num. 6, en cambio, entre otros aspectos se enfoca en que, para la consecución del buen vivir, es uno de los deberes generales del Estado la promoción e

¹⁷ *Ibíd.*, art. 16.

¹⁸ *Ibíd.*, art. 17.

¹⁹ *Ibíd.*, art. 33.

²⁰ *Ibíd.*, art. 276.

impulso de la tecnología. Debemos asumir que dentro de ella se encuentra todo el ámbito de las tecnologías de información y comunicación.

Por su parte, el num. 6 del art. 284 de la Constitución dispone que la política económica del Estado ecuatoriano tiene el objetivo de “impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”. De este artículo merece resaltarse, como objetivo de la política económica, los dos primeros elementos que, en la práctica, se complementan en la medida en que si se valoran todas las formas de trabajo (entre las que se ubica el teletrabajo), se tendrá un impulso al pleno empleo.

Finalmente, el art. 325 de la carta magna establece que “el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.²¹

Debido a la enunciación general y amplia de este artículo, deberíamos asumir que reconoce y ampara también a las nuevas modalidades que han emergido como consecuencia del desarrollo de las tecnologías de información y comunicación y como resultado de la urgencia de trabajar de manera no presencial a través del teletrabajo, debido a las limitaciones generadas por la COVID-19. El teletrabajo estaría implícitamente dentro de “todas las modalidades de trabajo”, tal como lo enuncia la Constitución.

En tiempos anteriores a la pandemia por COVID-19, por primera vez en el Ecuador, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 4 de agosto de 2016,²² se expidió la norma que regula el teletrabajo en el sector privado, para cumplir con lo que mandaba el Código Orgánico de la Producción, en relación a la facultad otorgada al Ministerio del Trabajo de regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no se encontraban reguladas en el Código del Trabajo, de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador. De esta manera, por la vía de Acuerdo Ministerial, se promulgaron normas laborales que se constituyeron en novedosos conceptos para el ordenamiento jurídico ecuatoriano, con aplicación en esta oportunidad, únicamente para el sector privado.

²¹ *Ibíd.*, art. 325.

²² Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2016-190*, 4 de agosto de 2016, Registro Oficial 825, Segundo Suplemento, 24 de agosto de 2016.

Dada la trascendencia de este Acuerdo Ministerial que, por primera vez, definió las características y reguló las condiciones para la ejecución del teletrabajo en el sector privado, se lo analizará a continuación de manera pormenorizada.

El objeto del acuerdo es regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado.²³ Define al teletrabajo como “una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales, 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”.²⁴

En cuanto a la forma de prestación del teletrabajo, se definieron dos formas: (1) *Permanente*: cuando se realiza siempre fuera de las instalaciones del empleador, utiliza medios y recursos tecnológicos de información y comunicación. El teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la empresa cuando sea requerido por el empleador. (2) *Parcial*: “se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador”.²⁵

Define al teletrabajador como “toda persona que tiene calidad de trabajador/a de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente”.²⁶

De conformidad con el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 4 de agosto de 2016, esta clase de contratos deben contener, a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes: a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo; b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo; c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo; d) La unidad organizacional a la cual pertenece el teletrabajador, así como el señalamiento del nombre y cargo de su

²³ *Ibíd.*

²⁴ *Ibíd.*

²⁵ *Ibíd.*

²⁶ *Ibíd.*

inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales; e) En el caso de los teletrabajadores parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos; f) Modalidades de entrega de informes de trabajo; g) Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate.²⁷

En relación al contenido del contrato de trabajo, llama la atención el requisito “c) de identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo”.²⁸

Se establece que el paso a la modalidad de teletrabajo es voluntario y requiere previamente el acuerdo escrito entre las partes. El teletrabajo puede aplicarse para iniciar el contrato de trabajo o para modificar el contrato ya existente. Además, se contempla el carácter reversible del teletrabajo, con la condición de cumplir, al menos, 90 días de teletrabajo. En caso de desacuerdo para volver a la modalidad anterior, se presentan cinco causas que describen situaciones de imposibilidad e incumplimiento para continuar bajo esta modalidad, dando lugar a un procedimiento que podría dificultar la relación laboral.

En cuanto a la aplicación del teletrabajo, la parte empleadora tiene la facultad de definir los puestos que podrían aplicar a teletrabajo. En relación con los derechos de los trabajadores “las personas trabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/as que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades”.²⁹

Otro aspecto novedoso que se presentó en el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 4 de agosto de 2016 y que guarda estrecha relación con esta modalidad de trabajo es la obligación que tiene la parte empleadora de “tomar medidas necesarias para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores/as que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, así como también propiciará oportunidades de interacción regular con sus compañeros de trabajo y le informará sobre las directrices que esta imparta y le permitirá el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras”.³⁰

²⁷ *Ibíd.*

²⁸ *Ibíd.*

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ *Ibíd.*

Adicionalmente, para fines de seguimiento y control del teletrabajo, se determina que el empleador adoptará los medios tecnológicos para mantener conexión con el trabajador, con la finalidad de controlar y supervisar su trabajo.

Se contemplan otros elementos como la confidencialidad de la información; sobre los equipos, se deja abierta la posibilidad de que el teletrabajador utilice equipos de su propiedad.

Finalmente, se enuncian un conjunto de derechos que se definen de manera similar a los de los demás trabajadores amparados por el Código del Trabajo que cumplen trabajo presencial; así, tenemos aspectos como la jornada de trabajo, horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna, salud y seguridad ocupacional,³¹ control, que se apegan a las condiciones generales determinadas por el Código del Trabajo.

En resumen, para la implementación del teletrabajo en el sector privado, se requiere: un contrato de teletrabajo firmado entre el trabajador y el empleador; el Contrato se sujeta a todas las normas generales de contratación establecidas en el Código del Trabajo; no se considera trabajo independiente ni eventual, debiendo existir un trato igualitario entre teletrabajadores y los demás trabajadores; para el trabajador que quiera acogerse a esta modalidad de trabajo, implica únicamente un cambio de modalidad y por lo tanto las condiciones esenciales de la relación laboral se mantienen invariables, y no constituye causal de terminación de la relación laboral; se conservan los derechos de protección en materia de seguridad social (maternidad, salud, jubilación, etc.) y de seguridad y salud en el trabajo; la remuneración se enmarcará en los parámetros legales establecidos.

Mediante Resolución Ministerial N° MDT-2016-0041, emitida por el Ministerio del Trabajo el 30 de septiembre de 2016, Registro Oficial 906, Segundo Suplemento, 20 de diciembre de 2016, se expidió la autorización para la implementación del Plan Piloto de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo.

Algunas características de este Plan Piloto son las siguientes:

Mediante esta resolución se definió el teletrabajo como “una modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público, previa su petición voluntaria, es

³¹ *Ibíd.*

seleccionado para participar en la implementación del presente Plan Piloto, realiza sus actividades fuera de las instalaciones del Ministerio del Trabajo”.³²

De la definición se desprende que, para la implementación del teletrabajo en el marco del plan piloto, debían concurrir dos circunstancias, la primera, que el servidor interesado debía solicitarlo voluntariamente; la segunda, la institución se reservaba la facultad de seleccionar entre los solicitantes.

Para ejecutar las actividades de teletrabajo “harán uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control”.³³ No se define quién proveerá los equipos ni instrumentos para ejecutar las actividades de teletrabajo, ni cómo se realizará la administración y control.

Se estableció como límite para “la jornada laboral del teletrabajador, que se realizará fuera de las instalaciones de la institución, hasta un máximo de dieciséis (16) horas semanales en dos días laborables; y las demás horas serán laboradas en las instalaciones del Ministerio”.³⁴

El control, monitoreo, registro y evaluación de las actividades que se hayan acordado con el servidor seleccionado, así como las directrices corresponde al responsable de la unidad o proceso, que reportará a la Unidad de Administración de Talento Humano (UATH) institucional.

La Unidad de Administración del Talento Humano “institucional determinará los sistemas para el control y evaluación de las y los servidores sujetos al presente plan piloto”.³⁵ Sin duda, esta situación significa redirigir la gestión de los responsables de la administración del talento humano, ya que nuevos aspectos importantes pasan bajo su responsabilidad.

Durante la vigencia del Plan Piloto, los servidores seleccionados tendrán el mismo acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los servidores públicos que trabajan en su lugar habitual en el Ministerio del Trabajo y estarán sujetos a las mismas políticas de evaluación.³⁶

Se estableció que el Plan Piloto de teletrabajo tendrá una vigencia de tres (3) meses, a partir de la fecha en que el servidor inicie con la modalidad de teletrabajo;

³² Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Resolución Ministerial n.º MDT-2016-0041*, 30 de septiembre de 2016, Registro Oficial, Segundo Suplemento, 906, 20 de diciembre de 2016

³³ *Ibíd.*

³⁴ *Ibíd.*

³⁵ *Ibíd.*

³⁶ *Ibíd.*

pudiendo renovarse por hasta tres (3) periodos iguales con acuerdo entre las partes y previo informe favorable de la UATH institucional.

Se garantizó, para los servidores que se acojan al teletrabajo, la intangibilidad de derechos por lo que, en ningún caso la aplicación del teletrabajo afectará la relación laboral ni los derechos laborales contemplados en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General.

Nueve meses más tarde, con relación al anterior acuerdo ministerial (4 de agosto 2016), y una vez cumplido el Plan Piloto en el Ministerio del Trabajo, se expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A de 18 de mayo de 2017,³⁷ con la “Norma Técnica para regular el teletrabajo en el sector público”,³⁸ cuyo objeto “es viabilizar y regular el teletrabajo en el sector público”, con “aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP, que opten por implementar el teletrabajo”.³⁹

De este Acuerdo, es importante resaltar tres de sus considerandos que definen la intencionalidad y el contexto en el que se establecen las normas del teletrabajo para el sector público; así se señala:

Que, es necesario establecer una forma de prestación de servicios de conformidad a lo previsto en la Constitución y en la LOSEP, que tendrá un carácter no presencial definida como teletrabajo, la cual se constituirá en un medio que facilite a la o el servidor público la ejecución de sus actividades desde un lugar distinto al habitual, dotándole de tecnologías de la información y comunicación (TIC), necesarios para la realización de sus labores y el pleno ejercicio de sus derechos;

Que, el teletrabajo tiene como fin la modernización de las instituciones, inserción laboral, la dotación de un ambiente laboral adecuado para personas y grupos de atención prioritaria que garantice su movilidad y seguridad, el incremento de la eficiencia y productividad de la o el servidor público, la disminución de la circulación vehicular, el ahorro de combustibles y la protección del medio ambiente;

Que, la organización de las instituciones del Estado, debe ser regulada por normas de aplicación general para que, en virtud de su cumplimiento, respondan a las exigencias de la sociedad, brindando un servicio público eficaz, eficiente y de calidad.⁴⁰

³⁷ Ecuador, Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A, 18 de mayo de 2017.

³⁸ Las y los servidores públicos en el Ecuador, están amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.

³⁹ Ecuador, *Ley Orgánica de Servicio Público*, Registro Oficial 294, 6 de octubre de 2010. “Art. 3.- Ámbito.- Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional;
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales;
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y,
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos [...].”

⁴⁰ Ecuador, Ministerio del Trabajo, Acuerdo *Ministerial MDT-2017-0090-A*, 18 de mayo de 2017.

La intencionalidad reflejada en la percepción y en la convicción explícita, por parte del Ministerio del Trabajo, se plasman en nueve aspectos importantes: (i) que el teletrabajo facilitará la ejecución del trabajo al permitirse cumplirlo desde un lugar distinto al habitual de la institución pública; (ii) se asume que la institución le dotará del equipo tecnológico necesario; (iii) se establece como fines del teletrabajo la modernización de las instituciones públicas; (iv) la inserción laboral (especialmente de personas con capacidades especiales), gracias a la adecuación del ambiente laboral para garantizar la movilidad y seguridad de personas y grupos de atención prioritaria; (v) el incremento de la eficiencia y productividad del servidor público; (vi) una menor circulación vehicular; (vii) ahorro de combustibles; (viii) la protección de la naturaleza; (ix) finalmente, se plantea como un enfoque de procesos, la definición de normas a ser cumplidas con la finalidad de responder a la gran motivación de la gestión pública, que es atender las exigencias de la ciudadanía, a través de un servicio eficiente, de calidez y calidad.

Este Acuerdo regula el teletrabajo en el sector público, en general, y contiene condiciones y definiciones semejantes a la norma establecida para el sector privado, cambiando únicamente la naturaleza del empleador que, en este caso, sería la institución del sector público; de su ámbito de aplicación se exceptúan los puestos del nivel jerárquico superior. Al igual que el teletrabajo en el sector privado, en el sector público, el teletrabajo también es voluntario y requiere previamente el acuerdo escrito entre las partes.

En relación con el contenido del instrumento en donde se regula el teletrabajo, existen diferencias puntuales con el contenido del contrato del teletrabajo en el sector privado; así, sin perjuicio de los requisitos establecidos en la descripción de puestos, en las acciones de personal y en contratos de servicios ocasionales, se deben mencionar los siguientes:

- a) La descripción clara de las tareas a realizar en teletrabajo, así como sus objetivos, indicadores y metas a cumplir, mismas que deberán ser cuantificables y medibles, de manera al menos mensual.⁴¹

Existen elementos técnicos en este literal, que no se mencionaron para el sector privado, y que implican la obligatoriedad de una definición previa a la implementación

⁴¹ *Ibíd.*

del teletrabajo que, en la práctica, dificultan su aplicación, el seguimiento, control y la evaluación de la prestación de servicios.

d) La identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará la o el teletrabajador y la determinación de la parte responsable de su instalación y mantenimiento.⁴²

A diferencia de la condición establecida en la norma para el sector privado, en este literal, se aparta la posibilidad de que sea el trabajador quien provea los equipos de trabajo y solo se enfoca en la instalación y el mantenimiento de los mismos.

El literal f) de la norma establece las causales de reversibilidad, situación que no se contemplaba en la norma para el sector privado.

Un aspecto importante es el que se describe en el siguiente literal:

g) Delimitación concreta del lugar que será considerado como espacio de teletrabajo a fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.⁴³

Este literal tiene implicaciones y particularidades complejas, que ameritan profundizarlas debido al desafío que representa definir las, verificarlas y cumplirlas a satisfacción con una efectiva ejecución. Es de suponer que el empleador, en este caso la institución pública, a través de su representante o responsable correspondiente, verificará *in situ* las condiciones del espacio que el servidor destinará para cumplir el teletrabajo, comprobando el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, situación de difícil cumplimiento en la práctica, por múltiples factores, incluso en el ámbito del derecho a la intimidad personal y familiar, garantizada por la Constitución de la República.

El literal h) se refiere a la responsabilidad de la institución pública de proveer los equipos y servicios; situación que teóricamente deja indefinida la opción, de manera que podría ser el servidor quien provea los equipos y servicios.

Se establece la reversibilidad del teletrabajo por las causas, en su mayoría, de incumplimiento o desobediencia del trabajador. Se presentan seis causas que describen situaciones de imposibilidad e incumplimiento para continuar bajo esta modalidad.

Merece destacarse el papel que se le asigna, para determinar la factibilidad de aplicación y cumplimiento del teletrabajo en el sector público, a las Unidades de Administración de Talento Humano UATH; efectivamente, estas deben gestionar la

⁴² *Ibíd.*

⁴³ *Ibíd.*

aplicación al teletrabajo, las condiciones de trabajo, el sistema de control y evaluación de las actividades desarrolladas mediante teletrabajo, con posibilidades de acceso al lugar de trabajo definido en el contrato.

Adicionalmente, existen elementos contemplados en el acuerdo ministerial, que se relacionan con la confidencialidad, custodia y uso de la información; de los equipos, bienes y servicios; de las horas suplementarias y extraordinarias; de la salud y seguridad ocupacional; de las capacitaciones; de la inaplicabilidad del teletrabajo.

Finalmente, las disposiciones generales del Acuerdo, ratifican que el cambio a teletrabajo no afecta las condiciones esenciales del contrato, “ni alteran los derechos laborales, ni constituye causal de terminación de la relación de trabajo. Además, en todo lo no previsto en la norma técnica se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General, así como en la normativa que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo. Se establece como límite en la cantidad de teletrabajadores que no debe exceder el veinte por ciento (20 %) de la nómina, salvo casos excepcionales que serán autorizados expresamente por el Ministerio de Trabajo, previa solicitud motivada”.⁴⁴

Posteriormente, el 11 de enero de 2018, se expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2018-002-A, que reformó el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, por el cual se expidió “Las Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado”.⁴⁵

En la misma fecha, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2018-002-B, de 11 de enero de 2018, para reformar el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A por el cual se expidió inicialmente la “Norma Técnica para regular el teletrabajo en el sector público”.⁴⁶

En lo fundamental, mediante estos dos Acuerdos Ministeriales, se dispuso que “tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas: mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores”.⁴⁷ De esta forma, quedó establecido como de atención preferente la solicitud de aplicación del teletrabajo, a los grupos considerados como prioritarios, según lo establecido en el

⁴⁴ *Ibíd.*

⁴⁵ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2018-002-A*, 11 de enero de 2018.

⁴⁶ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2018-002-B*, 11 de enero de 2018.

⁴⁷ *Ibíd.*

artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador.⁴⁸ Por lo demás, el contenido de los acuerdos ministeriales MDT-2016-0190 y MDT-2017-0090-A se mantuvo inalterable.

Con ocasión del inicio de la pandemia de COVID-19, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las “Directrices para la aplicación de Teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria”. El ámbito de aplicación de este acuerdo, por primera vez, incluyó al sector público y al sector privado. En esta oportunidad, para responder a la difícil situación ocasionada por la crisis sanitaria, aparecen por primera vez los conceptos de “teletrabajo emergente” y “teletrabajador emergente”. De esta manera, se estableció que el “teletrabajo emergente podrá culminar por: a) acuerdo de las partes; b) finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria”.⁴⁹

Para el sector privado, por medio del Acuerdo Ministerial MDT-2020-093, 3 de mayo de 2020, publicado en el Registro Oficial 288, 14 de septiembre de 2020, se expidió “Las directrices para la reactivación económica a través del retorno progresivo al trabajo del sector privado”.⁵⁰

Aproximadamente un año después, el 9 de julio de 2021, por medio del Acuerdo Ministerial MDT-2021-214, Registro Oficial 507, 2 de agosto de 2021, se expidió “las directrices para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales en el sector privado”,⁵¹ cumpliendo las disposiciones de la Guía y Plan General para el Retorno Progresivo y Seguro a las Actividades Laborales Presenciales MTT6-003, Versión 7.0, del 29 de junio de 2021, aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE-N).

⁴⁸ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 35.- “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”.

⁴⁹ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2020-076*, 12 de marzo de 2020.

⁵⁰ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2020-093*, 3 de mayo de 2020, Registro Oficial 288, 14 de septiembre de 2020.

⁵¹ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2021-214*, 9 de julio de 2021, Registro Oficial 507, 2 de agosto de 2021.

Para el sector público, a través del Acuerdo Ministerial MDT-2020-094, 3 de mayo de 2020, Registro Oficial 1205, Edición Especial, 22 de octubre de 2020, se expidió “Las directrices para el retorno al trabajo presencial del servicio público”.⁵²

Posteriormente, por medio del Acuerdo Ministerial MDT-2021-215, 9 de julio de 2021, se expidió las “directrices para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales en el sector público”.⁵³

La promulgación de la Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, de 22 de junio de 2020, con aplicación obligatoria en todo el territorio nacional, tanto para el sector público como para el sector privado, generó gran debate a escala nacional por cuanto incorporó el teletrabajo, tanto al Código del Trabajo como a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Esta ley orgánica tuvo como objeto:

establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.⁵⁴

Las principales características de esta ley son las siguientes:

El capítulo III de la ley incluyó medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo; así, a partir del art. 16 se estableció la posibilidad de lograr acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, definiendo las condiciones, requisitos y sanciones para casos de incumplimiento ante despido de trabajadores.

Por su parte, el art. 17 de la ley contempló sanciones para cualquiera de las partes que incumpla los términos del acuerdo. El art. 18 estableció las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos. El art. 19 definió, por primera vez, el contrato especial emergente, como “aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el

⁵² Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2020-094*, 3 de mayo de 2020, Edición Especial del Registro Oficial 1205, 22 de octubre de 2020.

⁵³ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2021-215*, 9 de julio de 2021.

⁵⁴ Ecuador, *Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*, Registro Oficial 229, Suplemento, 22 de junio de 2020.

caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador”.⁵⁵

El art. 20 estableció la posibilidad de que el empleador reduzca de manera emergente la jornada de trabajo, por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, hasta un máximo del 50 %, estableciendo que “el sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55 % de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social debía pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida”.⁵⁶

En relación al goce de las vacaciones, el art. 21 estableció que “los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas”.⁵⁷

Para el sector privado, por medio de la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, se agregó un artículo innumerado a continuación del art. 16 del Código del Trabajo, relacionado con el teletrabajo, cuyas principales características son las siguientes: se define el teletrabajo como *una forma de organización laboral*, superando las concepciones anteriores. “El empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. Podrá pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral”.⁵⁸ Los teletrabajadores gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales del Código de Trabajo. Los teletrabajadores pueden ser de 4 tipos: autónomos, móviles, parciales, y ocasionales. Las partes determinarán el lugar donde el trabajador prestará los servicios. “No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa”.⁵⁹

Otros aspectos a resaltar son: el derecho del teletrabajador a desconexión; se aclara

⁵⁵ *Ibíd.*

⁵⁶ *Ibíd.*

⁵⁷ *Ibíd.*

⁵⁸ *Ibíd.*

⁵⁹ *Ibíd.*

que “en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. Además, se señala que el empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo”.⁶⁰

En el ámbito del sector público, que es el que se analizará con más profundidad, la Disposición Reformatoria Tercera de la Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, agregó un artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el mismo que define el teletrabajo y establece sus características y condiciones en similares condiciones que para el sector privado, con muy pocas diferencias y particularidades, por tratarse del servicio público.

Se establece que “el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera”.⁶¹ El teletrabajo funcionará mientras la actividad laboral lo permita. En el sector público, son las Unidades de Administración del Talento Humano las que determinarán los cargos que pueden realizarse bajo esta modalidad y deberán notificarlo a la autoridad del trabajo; además esta modalidad podrá aplicarse a nuevos o antiguos nombramientos y en todo caso gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, amparados por la la Ley Orgánica de Servicio Público. El servidor tiene derecho a la desconexión, por lo que no estará obligado a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de la institución en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. La institución empleadora deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

De esta manera, por primera vez en el Ecuador, mediante una Ley Orgánica, por la vía de una Disposición Reformatoria, se expidió una norma para regular el teletrabajo, lo cual desde el punto de vista formal, le reviste de mayor valor por tratarse de una norma jerárquicamente superior en relación a los Acuerdos Ministeriales, de conformidad con lo que dispone el art. 425 de la carta magna.⁶² Recordemos que anteriormente, se había

⁶⁰ *Ibíd.*

⁶¹ *Ibíd.*

⁶² Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, “Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados”.

utilizado la figura jurídica de los Acuerdos Ministeriales para regular esta forma de organización laboral que, no obstante formar parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano, es una norma de menor jerarquía.

En este punto, hay que tener presente que el 16 de junio de 2022 la Asamblea Nacional del Ecuador, aprobó en segundo debate y notificó al presidente de la República con el “Proyecto de Ley orgánica reformativa de diversas leyes para la garantía de derechos derivados del apoyo humanitario durante la pandemia de la COVID-19” que incluye disposiciones relacionadas con la aplicación del contrato emergente. El proyecto fue objetado en su totalidad por el presidente el 20 de julio de 2022, por lo que la Asamblea podrá volver a considerarlo solamente después de un año contado a partir de la fecha de la objeción.

Considerando que la presente investigación tiene como unidad de análisis al personal administrativo de la Universidad de Cuenca, amparado por la LOSEP, amerita un análisis más profundo de aspectos críticos que se derivan de la vigencia del artículo innumerado, que puso en vigencia el teletrabajo para el sector público, que será desarrollado en el capítulo tercero, relacionado con la incidencia del teletrabajo en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales de los antes referidos servidores.

Posteriormente, en el ámbito del sector privado, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 14 de septiembre de 2020, se expidió “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”.⁶³

Este Acuerdo Ministerial tuvo como objeto expedir las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo. Es decir, estas directrices se constituyeron en normativa de “obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores, cuyos contratos de trabajo, nuevos o ya existentes y celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo, que apliquen esta modalidad”.⁶⁴

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-265, 13 de diciembre de 2020, reformó el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 12 de marzo de 2020, a través del cual se expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de

⁶³ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2020-181*, 14 de septiembre de 2020.

⁶⁴ *Ibid.*

emergencia sanitaria. Se agregó la disposición transitoria primera, para extender la vigencia del referido acuerdo ministerial, con el siguiente texto:

PRIMERA.- Extiéndase la vigencia del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, expedido el 12 de marzo de 2020, por el lapso de sesenta (60) días a partir de la terminación de la emergencia sanitaria, a fin de que las máximas autoridades institucionales y empleadores del sector privado, a través de las unidades de administración del talento humano o quien hiciera sus veces, analicen la situación del personal y actividades que ejecutan, para confirmar un retorno programado y seguro a la modalidad de trabajo presencial.⁶⁵

Una vez más, a través del Acuerdo Ministerial MDT-2021-081, 12 de marzo de 2021, se reformó el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 12 de marzo de 2020, mediante el cual se expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Por el art. 5, se reformó la disposición transitoria primera, con la finalidad de extender nuevamente la vigencia, con el siguiente texto:

PRIMERA.- Extiéndase la vigencia del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, expedido el 12 de marzo de 2020, por el lapso de sesenta (60) días a partir de la resolución expedida por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, a fin de que las máximas autoridades institucionales y empleadores del sector privado, a través de las unidades de administración del talento humano o quien hicieren sus veces, analicen la situación del personal y actividades que ejecuten, para confirmar un retorno programado y seguro a la modalidad de trabajo presencial, precautelando la salud de los trabajadores y servidores públicos; y, contribuyendo a evitar la propagación de contagios por COVID-19.⁶⁶

A través del Acuerdo Ministerial MDT-2021-215, 9 de julio de 2021, se expidió las “Directrices para el Retorno Progresivo y Seguro a las Actividades Laborales Presenciales en el Sector Público”, cuyas disposiciones fueron de aplicación obligatoria para las máximas autoridades o sus delegados y para los servidores públicos y los trabajadores en el sector público. Además, se derogó el Acuerdo Ministerial MDT-2020-094, 3 de mayo de 2020, Edición Especial del Registro Oficial 1205, 22 de octubre de 2020, mediante el cual se expidió “Las directrices para el retorno al trabajo presencial del servicio público”.⁶⁷

A pesar de que la “Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19”, se publicó en Suplemento del Registro Oficial 229, 22 de junio de 2020, el Ministerio del Trabajo, con la finalidad de complementar y perfeccionar la aplicación del teletrabajo en el sector público, recién el 10 de marzo de

⁶⁵ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2020-265*, 13 de diciembre de 2020.

⁶⁶ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2021-081*, 12 de marzo de 2021.

⁶⁷ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2021-215*, 9 de julio de 2021.

2022, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, emitió la “Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público”,⁶⁸ cuyo objeto es viabilizar y regular la modalidad de teletrabajo en el sector público, conforme al artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público. Esta norma técnica “es de aplicación obligatoria en todas las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público”.⁶⁹

Considerando que esta Norma Técnica es la que actualmente está vigente para el sector público del Ecuador, al que pertenece el personal administrativo de la Universidad de Cuenca, a continuación, será analizada a profundidad, en todo su contenido.

El artículo 2, sobre el ámbito, establece que “la presente norma técnica es de aplicación obligatoria para todas las instituciones determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público”, es decir, incluye a la universidad pública. Sin embargo, se debe tener presente que dentro de las instituciones públicas existen trabajadores en relación de dependencia que, por la naturaleza de su trabajo, están amparados por el Código del Trabajo.

En relación a la aplicación, el artículo 3 señala:

la aplicación de la modalidad de teletrabajo se dispondrá en el siguiente orden jerárquico:

- 1) Por mandato del Presidente de la República en estados de excepción;
- 2) Por disposición del Ministerio del Trabajo;
- 3) Por orden de la Máxima Autoridad de la institución o de su delegado; y,
- 4) Por acuerdo de las partes.

La modalidad de teletrabajo podrá desarrollarse en cualquier ubicación que cuente con las condiciones necesarias para estar a disposición de la institución en el horario pactado y para ejecutar las labores asignadas.⁷⁰

Dada la experiencia adquirida con oportunidad de la pandemia por COVID-19, a través de este artículo se ha regulado la facultad que tienen las autoridades, en función de su jerarquía, para disponer la implementación del teletrabajo. Sin embargo, el inciso final de este artículo podría resultar ambiguo y posiblemente no abarca todas las posibilidades

⁶⁸ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2022-035*, 10 de marzo de 2022.

⁶⁹ Ecuador, *Ley Orgánica de Servicio Público*, artículo 3.- Ámbito.- “Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional; 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales; 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y, 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos”.

⁷⁰ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2022-035*, 10 de marzo de 2022.

que pueden darse en realidad, ya que un servidor podría cumplir sus actividades desde otro país, siempre que cuente con las condiciones tecnológicas para conectarse y estar a disposición de la institución en el horario pactado y para ejecutar las labores asignadas.

El art. 4 pone de relieve la gestión y el rol que cumple la UATH, para el análisis y la aprobación del teletrabajo. “Corresponde a la Unidad de Administración de Talento Humano institucional, previa coordinación con el responsable de la unidad de la que forman parte los trabajadores o los servidores públicos, el análisis para la aplicación de la modalidad de teletrabajo para estos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior y, de ser el caso, a las necesidades de la institución”.⁷¹

En la práctica, queda a discreción de la Unidad de Administración de Talento Humano de cada institución la responsabilidad de determinar los puestos y los trabajadores que estarían en condiciones de realizar teletrabajo; lo cual entraña alta responsabilidad, que exige profesionalismo y verticalidad para encaminar la toma de decisiones con apego a la realidad.

Se enfatiza en lo siguiente:

La modalidad de teletrabajo podrá aplicarse únicamente para los trabajadores y los servidores públicos cuyas actividades laborales lo permitan de acuerdo con su naturaleza, priorizando a las siguientes personas, sin que esto implique la obligatoriedad de la aprobación de la modalidad:

- a) Mujeres embarazadas.
- b) Mujeres en período de maternidad o de lactancia.
- c) Personas con discapacidad igual o mayor al 30 %.
- d) Quienes tuvieren a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad severa determinada por la autoridad competente.
- e) Personas con enfermedades catastróficas.
- f) Personas adultas mayores.

Los trabajadores y los servidores públicos con las condiciones antes descritas deberán comunicarlas a la Unidad de Administración de Talento Humano institucional, respaldando su solicitud con la documentación correspondiente, para su respectivo análisis.⁷²

Hay que notar que, para la aplicación de la modalidad de teletrabajo, debe previamente existir una solicitud de parte de la persona interesada en laborar bajo esta modalidad. En cuanto a la priorización definida en este artículo, tendría un tratamiento idéntico al de las demás personas no prioritarias, por cuanto el artículo aclara que la solicitud de una persona que se encuentre en los casos prioritarios, aunque acompañe la

⁷¹ *Ibíd.*

⁷² *Ibíd.*

documentación de respaldo, de ninguna manera convierte en obligatoria la aprobación para trabajar bajo esta modalidad.

Son las Unidades de Administración de Talento Humano institucionales las llamadas a notificar al Ministerio del Trabajo sobre los cargos que realizarán “teletrabajo, mediante el instrumento tecnológico que ponga a disposición el Ministerio del Trabajo para el efecto”.⁷³

Las responsabilidades asignadas y las condiciones establecidas exigen la conformación de las UATH con profesionales que reúnan las competencias técnicas, administrativas, pero especialmente condiciones éticas y morales que garanticen absoluta integridad en el desarrollo de la gestión, toda vez que se abre un importante margen para la discrecionalidad, que siempre es la puerta para riesgos mayores dentro de la gestión pública.

Por otro lado, es rescatable la intencionalidad de otorgar prioridad a las personas que requieren mayor protección, debido a su condición específica, aunque no siempre sea aplicable el teletrabajo para todos los casos existentes ni, como quedó establecido, sea obligatoria la aprobación por parte de la institución.

El art. 5 define que el teletrabajo podrá tener dos modalidades:

1. Parcial: es cuando una parte del día laboral se la realiza en modalidad presencial y el resto en modalidad de teletrabajo; así como, cuando uno o varios días laborables del mes se los realiza en modalidad presencial y el resto en modalidad de teletrabajo. No obstante, los trabajadores o los servidores públicos deberán acudir a laborar presencialmente cuando el responsable de la unidad de la que forman parte así lo determine.

2. Total: es cuando todos los días laborables del mes se los realiza completamente en modalidad de teletrabajo.⁷⁴

Por su parte, el art. 6 define la terminación. “La modalidad de teletrabajo terminará una vez concluido el plazo establecido. En el caso que el plazo se fije por orden de la Máxima Autoridad de la institución o de su delegado o por acuerdo de las partes, la modalidad de teletrabajo podrá terminar unilateralmente por la institución en cualquier momento.

Una vez concluido el plazo, se podrá retomar la modalidad de teletrabajo conforme a las disposiciones establecidas en la presente normativa”.⁷⁵

Este artículo pone claramente de manifiesto la potestad o facultad del empleador de decidir aplicar o no la modalidad de teletrabajo para determinados puestos y para determinados servidores.

⁷³ *Ibíd.*

⁷⁴ *Ibíd.*

⁷⁵ *Ibíd.*

El art. 7 se refiere a los equipos:

La institución deberá proveer los equipos y las herramientas para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo a los trabajadores y a los servidores públicos, únicamente si cuenta con los recursos necesarios; sin embargo, los trabajadores y los servidores públicos también podrán utilizar los equipos y las herramientas de su propiedad. Adicionalmente, la institución tendrá que proveer los accesos a sus sistemas digitales a los trabajadores y a los servidores públicos para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo.

En el caso de que la institución provea los equipos y las herramientas, los trabajadores y los servidores públicos que se encuentran en la modalidad de teletrabajo serán los responsables de su custodia y de su cuidado. Concluida la modalidad de teletrabajo o la relación laboral, los trabajadores y los servidores públicos deberán devolver los equipos y las herramientas a la institución, los cuales deberán estar en buen estado, salvo por su deterioro natural; si no lo hiciesen, la institución seguirá en contra de los trabajadores y los servidores públicos las acciones legales pertinentes.⁷⁶

En la práctica, este artículo determina la obligación del empleador, en este caso, la obligación de la institución pública, de proveer al servidor de los equipos y las herramientas para la ejecución del teletrabajo; establece como única condición, que la institución cuente con los recursos necesarios. Hay que tener presente que, en la mayoría de los casos, los equipos institucionales que se venían utilizando presencialmente antes de la pandemia, fueron movilizados hasta el domicilio de los servidores, con lo cual quedaba superada la limitación de contar con los recursos para proveer de estos equipos.

Por su parte el art. 8 tiene relación con la custodia, el sigilo y la confidencialidad con la que debe administrarse la información debiendo, en caso de concluir la relación laboral, entregarla a la institución; se prohíbe que la custodien o resguarden para sí mismos, so pena de las acciones legales pertinentes.

Sobre el registro de personal, el art. 9 señala:

Las instituciones de la función ejecutiva deberán registrar a los trabajadores y a los servidores públicos que laboren bajo la modalidad de teletrabajo en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH) del Ministerio del Trabajo o en el sistema que haga sus veces.

El resto de instituciones deberán registrar a los trabajadores y a los servidores públicos que laboren bajo la modalidad de teletrabajo mediante el instrumento tecnológico que ponga a disposición el Ministerio del Trabajo para el efecto.

Las instituciones indicadas en este artículo deberán registrar la información de manera mensual.⁷⁷

⁷⁶ *Ibíd.*

⁷⁷ *Ibíd.*

Se trata de una función netamente operativa que, sin embargo, requiere de equipos tecnológicos y personal que reúna las competencias necesarias para operar dentro de los sistemas del Ministerio del Trabajo.

El art. 10 se refiere al seguimiento y control:

Las instituciones, a través de sus Unidades de Administración de Talento Humano institucional, deberán implementar un mecanismo tecnológico para el registro de las asistencias a laborar de los trabajadores y los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo.

El responsable de la unidad administrativa de la unidad de la que forman parte los trabajadores o los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo será el encargado de realizar el seguimiento para el cumplimiento de sus labores.⁷⁸

El seguimiento y control de las actividades que se ejecutan bajo la modalidad de teletrabajo es una tarea de difícil cumplimiento, pues, se requiere un sistema tecnológico capaz de garantizar la automatización de los registros de asistencia y de las actividades desarrolladas por el teletrabajador, lo cual es muy difícil lograrlo, considerando las múltiples limitaciones que atraviesan las instituciones del sector público, y el respeto a la privacidad.

La Disposición General Primera establece que: “En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Ministerial se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público, su reglamento y demás normativa aplicable para su efecto”.⁷⁹

La Disposición General Segunda dispone que “Los incumplimientos al presente Acuerdo Ministerial serán comunicados por el Ministerio del Trabajo a la Autoridad Nominadora y a la Contraloría General del Estado, a efectos de que determinen las responsabilidades y las sanciones a que hubiere lugar”.⁸⁰

Finalmente, la Disposición General Tercera señala que “El instrumento tecnológico para notificar o registrar la modalidad de teletrabajo será determinado por la Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo”.⁸¹

En su Disposición Transitoria Única, este acuerdo ministerial señala que en el plazo de tres (3) meses contados desde la entrada en vigencia de este instrumento (es decir hasta el 10 de junio de 2022) y según las directrices del Ministerio del Trabajo, las

⁷⁸ *Ibíd.*

⁷⁹ *Ibíd.*

⁸⁰ *Ibíd.*

⁸¹ *Ibíd.*

instituciones deberán cumplir con las notificaciones y los registros dispuestos en los artículos 4 y 9 del presente Acuerdo Ministerial.

En las Disposiciones Derogatorias se deroga la Resolución Ministerial N° MDT-2016-0041, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 906, 20 de diciembre de 2016, mediante la cual se expidió la autorización para la implementación del Plan Piloto de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo; se deroga el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A, 18 de mayo de 2017, con la “Norma Técnica para regular el teletrabajo en el sector público, publicado en el Registro Oficial 22, 26 de junio de 2017. También se deroga el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 12 de marzo de 2020, que expidió las “Directrices para la aplicación de Teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria”, publicado en el Registro Oficial 178, 7 de abril de 2020, y todas las normas de igual o menor jerarquía contrarias al contenido de este Acuerdo Ministerial.

La Tabla 1 contiene un resumen de la normativa ecuatoriana relacionada con el teletrabajo, conformada en su gran mayoría por acuerdos ministeriales, pero también con una resolución ministerial y especialmente por una ley orgánica.

Tabla 1
Normativa sobre teletrabajo expedida en Ecuador

Instrumento	Objeto	Ámbito	Características
Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 de 4 de agosto de 2016	Regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios	Sector privado	Primera norma en Ecuador. Con carácter voluntario, previo acuerdo contrato escrito. Dos formas de teletrabajo: permanente y parcial. Reversible. Igualdad de derechos y obligaciones. Medidas aislamiento; custodia y confidencialidad. Provisión de equipos a acordarse. Jornada de trabajo; control de horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna. Salud y seguridad ocupacional; acceso a lugar de trabajo para control.
Resolución Ministerial MDT-2016-0041 de 30 de septiembre de 2016. Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 906, del 20 de diciembre de 2016	Expedir autorización para la implementación del Plan Piloto de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo.	Servidores del Ministerio de Trabajo	Resolución Ministerial. El servidor interesado debía solicitar voluntariamente; la institución selecciona a los solicitantes. TIC, para su gestión, administración y control. No se define quién proveerá los equipos ni instrumentos para ejecutar las actividades de teletrabajo. Límite para la jornada laboral del teletrabajador, que se realizará fuera de las instalaciones de la institución, hasta un máximo de dieciséis (16) horas semanales en dos días laborables; y las demás horas en las instalaciones del Ministerio. UATH realiza control, monitoreo, registro y evaluación de las actividades. Servidores seleccionados tendrán el mismo acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los servidores públicos que trabajan presencial. Plan Piloto con vigencia de tres (3) meses, con renovación hasta tres (3) periodos iguales, previo

			informe UATH. Garantizó de intangibilidad de derechos
Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A de 18 de mayo de 2017	Expedir la “Norma Técnica para regular el teletrabajo en el sector público”	Viabilizar y regular el teletrabajo en el sector público,	Semejante a la norma emitida para el sector privado. Tres de sus considerandos que definen la intencionalidad. Nueve aspectos importantes: (i) el teletrabajo facilitará la ejecución del trabajo al permitirse cumplirlo desde un lugar distinto al habitual de la institución pública; (ii) la institución le dotará del equipo tecnológico necesario; (iii) fin del teletrabajo la modernización de las instituciones públicas; (iv) inserción laboral (especialmente de personas con capacidades especiales), gracias a la adecuación del ambiente laboral para garantizar la movilidad y seguridad de personas y grupos de atención prioritaria; (v) incremento de la eficiencia y productividad del servidor público; (vi) menor circulación vehicular; (vii) ahorro de combustibles; (viii) protección de la naturaleza; (ix) responder a las exigencias de la ciudadanía.
Acuerdo Ministerial MDT-2018-002-A de 11 de enero de 2018.	Reformó el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, por el cual se expidió “Las Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado”	Trabajadores del sector privado amparados por el Código del Trabajo	Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas: mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores.
Acuerdo Ministerial MDT-2018-002-B de 11 de enero de 2018	Reformar el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A por el cual se expidió inicialmente la “Norma Técnica para regular el teletrabajo en el sector público”	Servidores del sector público amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP	Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas: mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores.
Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo	Expedir “Directrices para la aplicación de Teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria.”	Sector público y sector privado.	Inicio de la pandemia por COVID-19. Aparecen por primera vez los conceptos de “teletrabajo emergente” y “teletrabajador emergente”. Se establece que el teletrabajo emergente podrá culminar por: a) acuerdo de las partes; b) finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria.
Acuerdo Ministerial MDT-2020-093 de 3 de mayo de 2020, publicado en el Registro Oficial 288, de 14 de septiembre de 2020,	Expedir “ <i>Las directrices para la reactivación económica a través del retorno progresivo al trabajo del sector privado.</i> ”	Sector privado.	Se buscó la reactivación del aparato productivo mediante el aseguramiento el retorno al trabajo del sector privado.
Acuerdo Ministerial MDT-2020-094 de 3 de mayo de 2020, publicado en la Edición Especial del Registro Oficial 1205, de 22 de octubre de 2020	Expedir “ <i>Las directrices para el retorno al trabajo presencial del servicio público.</i> ”.	Sector público.	Se buscó la reactivación del servicio público mediante el aseguramiento el retorno al trabajo presencial del sector público.
Acuerdo Ministerial MDT-2021-214 de 9 de julio de 2021, publicado en el Registro Oficial 507	Expedir “ <i>las directrices para el retorno progresivo y seguro a las actividades</i> ”	Sector privado.	Se aplican las disposiciones de la Guía y Plan General para el Retorno Progresivo y Seguro a las Actividades Laborales Presenciales Nro. MTT6-003, Versión 7.0, del 29 de junio de 2021, aprobada

de 2 de agosto de 2021	<i>laborales presenciales en el sector privado.”,</i>		por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE-N).
Acuerdo Ministerial MDT-2021-215 de 9 de julio de 2021	Expedir las “directrices para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales en el sector público.”	Sector público.	Se aplican las disposiciones de la Guía y Plan General para el Retorno Progresivo y Seguro a las Actividades Laborales Presenciales Nro. MTT6-003, Versión 7.0, del 29 de junio de 2021, aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE-N).
Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19”, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 229 de 22 de junio de 2020	“establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.”	Sector público y sector privado, obligatorio a nivel nacional.	Por primera vez, mediante una Ley Orgánica, aunque por la vía de dos Disposiciones Reformatorias, se regula el teletrabajo y se incorpora el teletrabajo, tanto al Código del Trabajo como a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Para los dos regímenes, se incluyen medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, mediante acuerdos, definiendo las condiciones, requisitos y sanciones para casos de incumplimiento ante despido de trabajadores. Se instaura y define el contrato especial emergente. El empleador puede reducir justificadamente de manera emergente la jornada de trabajo, hasta un máximo del 50 %, con sueldo o salario que corresponda, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, menor al 55 % de la fijada previo a la reducción. El aporte a la seguridad social se pagará con base en la jornada reducida. El empleador notificará a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Sobre las vacaciones, se establece que los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.
Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 de 14 de septiembre de 2020	Expedir las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo.	Sector privado.	Estas directrices se constituyeron en normativa de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores, cuyos contratos de trabajo, nuevos o ya existentes y celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo, que apliquen a esta modalidad.
Acuerdo Ministerial MDT-2020-265 de	Reformar el Acuerdo Ministerial MDT-	Sector privado.	Se agregó la disposición transitoria primera, para extender la vigencia del referido acuerdo ministerial, a fin de que las máximas autoridades

13 de diciembre de 2020	2020-076 de 12 de marzo de 2020, a través del cual se expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. <i>Extender la vigencia del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, expedido el 12 de marzo de 2020, por el lapso de sesenta (60) días a partir de la terminación de la emergencia sanitaria.</i>		<i>institucionales y empleadores del sector privado, a través de las unidades de administración del talento humano o quien hiciere sus veces, analicen la situación del personal y actividades que ejecutan, para confirmar un retorno programado y seguro a la modalidad de trabajo presencial.</i>
Acuerdo Ministerial MDT-2021-081 de 12 de marzo de 2021	Reformar el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, mediante el cual se expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. <i>Extender la vigencia del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, expedido el 12 de marzo de 2020, por el lapso de sesenta (60) días a partir de la resolución expedida por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional.</i>	Sector público y sector privado.	Una vez más, a través de este Acuerdo, se extiende nuevamente la vigencia, <i>“a fin de que las máximas autoridades institucionales y empleadores del sector privado, a través de las unidades de administración del talento humano o quien hicieren sus veces, analicen la situación del personal y actividades que ejecuten, para confirmar un retorno programado y seguro a la modalidad de trabajo presencial, precautelando la salud de los trabajadores y servidores públicos; y, contribuyendo a evitar la propagación de contagios por COVID-19.”</i>
Acuerdo Ministerial MDT-2021-215 de 9 de julio de 2021	Expedir las “Directrices para el Retorno Progresivo y Seguro a las Actividades Laborales Presenciales en el Sector Público”. Derogar el Acuerdo Ministerial MDT-2020-094, de 3 de mayo de 2020, publicado en la	Sector público.	Se buscó asegurar el Retorno Progresivo y Seguro a las Actividades Laborales Presenciales en el Sector Público.

	Edición Especial del Registro Oficial 1205, de 22 de octubre de 2020, mediante el cual se expidió “ <i>Las directrices para el retorno al trabajo presencial del servicio público</i> ”		
Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 de 10 de marzo de 2022	Emitir la “Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público” con el objeto de viabilizar y regular la modalidad de teletrabajo en el sector público, conforme al artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público.	De aplicación obligatoria para todas las instituciones determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público.	A pesar de que la “Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19” fue publicada en el Suplemento del Registro Oficial 229 de 22 de junio de 2020, el Ministerio del Trabajo, recién el 10 de marzo de 2022, emitió la “Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público”

Fuente: *Ministerio del Trabajo, Registros Oficiales varios*
Elaboración propia

Con certeza se puede afirmar que el teletrabajo emergente ha generado diversas expectativas tanto para los servidores públicos amparados por la LOSEP como para los trabajadores de Código del Trabajo y para los empleadores, en función de sus intereses y en búsqueda de su bienestar, a pesar del ambiente de crisis. Los trabajadores aspiran contar con un trabajo digno, con estabilidad y seguridad, para equilibrar su vida familiar y laboral, con herramientas y equipo de trabajo, con entrenamiento y capacitación para desarrollarse y mejorar su calidad de vida. Los empleadores, por su parte, buscan ser competitivos y captar mano de obra calificada, con flexibilidad, para asegurar rentabilidad a su inversión.

El teletrabajo emergente también ha significado retos y desafíos tanto para el trabajador como para el empleador. El Ministerio del Trabajo, como organismo rector, tiene la responsabilidad de lograr las sinergias para que la nueva experiencia del teletrabajo funcione efectivamente y signifique una oportunidad de mejorar las condiciones de los sectores más pobres y marginados de la sociedad. Los efectos y consecuencias del teletrabajo emergente se estudian y se analizan en el capítulo segundo.

2. Evolución conceptual del teletrabajo

Pese a que el término *teletrabajo* ha sido motivo de análisis y discusión desde hace más de 50 años,⁸² aún no ha sido posible un consenso sobre su definición. En algunas ocasiones se lo utiliza para referirse a diversas modalidades de trabajo, y en otras, se lo utiliza generalmente para describir formas de trabajo que se basan en las TIC. Precisamente, la dificultad para definir el teletrabajo fue expresada en 1990 en un informe de la OIT, en vista de que se aplicaba a una multiplicidad de casos.⁸³

En efecto, el *teletrabajo* ha sido definido de diversas maneras a lo largo del tiempo y en ocasiones se lo ha confundido con “trabajo virtual”; en este sentido, existen criterios de varios expertos, referidos por la Organización Internacional del Trabajo, quienes sostienen que el término “teletrabajo” debería aplicarse exclusivamente a las tareas que se realizan regularmente fuera del establecimiento reconocido del empleador como mínimo un día durante la semana laboral; en cambio, por “trabajadores virtuales” debería entenderse principalmente aquellas personas que trabajan a tiempo completo fuera de los locales del empleador. Se afirma también por parte de expertos referidos por la OIT que el “teletrabajo” no es sinónimo de “trabajo flexible”, a pesar de que muchos estudios lo consideran como una modalidad de trabajo flexible. A pesar de que pudiera resultar claro que trabajar desde un lugar distinto al centro de trabajo del empleador pudiera significar cierta flexibilidad para los trabajadores, sin embargo, las características y condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo son diferentes para cada organización.⁸⁴

La definición que se expresa en el artículo 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo,⁸⁵ del año 2002, que pese a no tener un carácter normativo obligatorio y que

⁸² El “teletrabajo” se remonta a 1973 cuando el científico espacial Jack M. Nilles y su equipo interdisciplinario de la Universidad de California del Sur investigaron sobre el tema Development of (Public) Policy on the Telecommunications – Transport Tradeoff, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

⁸³ OIT, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: Condiciones de trabajo, Recopilación, trabajo a distancia*, 1992.

⁸⁴ OIT, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. GDFTWEFS/2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

⁸⁵ Los interlocutores sociales invitados por el Consejo Europeo para definir la Estrategia Europea de Empleo, “consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo”.

para la presente investigación se la refiere por considerar que contiene ámbitos de aplicación importantes, señala claramente la existencia de un vínculo laboral:

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 laboral, en la cual un trabajo que podría realizarse en los locales de la empresa, se efectúa habitualmente fuera de estos locales de forma regular.⁸⁶

Una definición más amplia la presentó el Comité Consultivo Australiano de Teletrabajo, al manifestar que “el teletrabajo es una forma de trabajo flexible, posibilitada por las TIC, y que tiene lugar fuera del entorno de la oficina tradicional”.⁸⁷

Analizando la concepción sobre teletrabajo abordada por el Comité Consultivo Australiano de Teletrabajo y otras definiciones de expertos, se verifica que en algunos casos se demanda una cierta regularidad del teletrabajo y un lugar específico para su ejecución; mientras que, en otros casos, se exige que el teletrabajo sea realizado desde el domicilio, al menos un día a la semana, por trabajadores asalariados remunerados, por medio de las tecnologías de la comunicación; y, finalmente, en otros casos, se contempla que el domicilio deber ser el lugar habitual del teletrabajo, aunque se puede realizar en otros locales.⁸⁸

Messenger y Gschwind, quienes afirman que el concepto inicial de “teletrabajo”, tal como se entendía en un principio, asociado a ordenadores, teléfonos y aparatos de fax fijos, ha quedado desfasado y reemplazado por “el trabajo extremadamente flexible basado en la computación en la nube, accesible a través de teléfonos inteligentes y tabletas desde cualquier lugar del planeta”.⁸⁹ Estos autores, plantean un marco analítico para el concepto de teletrabajo, que comprende tres generaciones, que se ubican en la perspectiva

⁸⁶ Se afirma que esta definición se dejó deliberadamente amplia a fin de abarcar las diferentes formas de teletrabajo; si bien algunos Estados miembros de la Unión Europea incorporaron esta definición en sus directivas o convenios colectivos nacionales, otros, Estados han elaborado sus propias definiciones, más precisas, modificando algunos criterios utilizados inicialmente en la definición del Acuerdo Marco.

⁸⁷ Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government *Telework for Australian Employees and Businesses Maximizing the economic and social benefits of flexible working practices*. Report of the Australian telework Advisory Committee to the Australian Government (2006) 13. https://telecommunities.files.wordpress.com/2012/01/atac_report1.pdf.

⁸⁸ OIT, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. GDFTWEFS/2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

⁸⁹ Jon Messenger y Lutz Gschwind, *Telework, new ICTs and their effects on working time and work-life balance*, revista inédita de la literature del teletrabajo (Ginebra, OIT, 2015).

del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación: (i) *la oficina a domicilio*, (ii) *la oficina móvil* y (iii) *la oficina virtual*.⁹⁰

Los mencionados autores señalan que “los estudios sobre teletrabajo de primera generación se concentran en una sola modalidad de trabajo, *la oficina a domicilio*”,⁹¹ debido a que la primera generación de las TIC, ordenadores y teléfonos de la época, no permitían el trabajo nómada. Los sectores de la información de las décadas de 1970 y 1980, experimentaban empleos flexibles, gastos de desplazamiento elevados y acceso a las TIC muy extendido.

La segunda generación, *la oficina móvil*, responde a que los progresos tecnológicos se produjeron “gradualmente en distintas etapas en los diversos países, sectores y organizaciones, siendo los progresos tecnológicos el principal factor que diferencia a la primera de la segunda generación de teletrabajo. Sin embargo, la oficina móvil rompió con la doble estructura espacial clásica del trabajo, ya que a partir de ese momento este podía realizarse cada vez más fuera de los locales del empleador, ya sea en el domicilio pero también en otros lugares”.⁹² En este sentido, citan a las autoras Kurland y Bailey señalan que el trabajo ha dejado de estar vinculado a un espacio y puede efectuarse “aquí, allí, en cualquier parte y en cualquier momento”.⁹³

La tercera generación de teletrabajo, *la oficina virtual*, se caracteriza por la generalización acelerada de internet y el acceso a la red mundial. Makimoto y Manners, predijeron en su obra de 1977 titulada *Digital Nomad* “que el trabajo del futuro no estaría ni aquí ni allí, sino en constante movimiento, y que el acceso a internet a través de radioenlaces y la miniaturización de transistores, junto con la fusión inevitable de las tecnologías de la información y las tecnologías de la comunicación, generarían el ‘producto ideal del sector’, que sería a la vez más y menos que un ordenador portátil. Será

⁹⁰ OIT, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores servicios de TIC y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf.

⁹¹ *Ibíd.*

⁹² *Ibíd.*

⁹³ Nancy B. Kurland and Diane E. Bailey, “Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime”, *Researchgate*, (1999): 53-68, https://www.researchgate.net/profile/Nancy-Kurland/publication/247748414_The_Advantages_and_Challenges_of_Working_Here/links/5444f1640cf2e6f0c0fbf7c7/The-Advantages-and-Challenges-of-Working-Here.pdf.

más un medio de comunicación que una herramienta informática, y mucho más pequeño y ligero que los portátiles actuales”.⁹⁴

Si bien resulta claro que el teletrabajo es una actividad laboral que se ejecuta en forma remota, y que además se convirtió en una modalidad que sirvió para sostener los puestos de trabajo y las actividades productivas, la OIT señala cómo, desde el punto de vista estadístico, deberían entenderse los cuatro diferentes conceptos, que guardan una clara relación e inclusive se solapan: “trabajo a distancia”, “teletrabajo”, “trabajo a domicilio” y “trabajo basado en el domicilio”. Se sostiene por parte de la OIT, que el trabajo a distancia y el teletrabajo son dos formas de organización del trabajo que posibilitan a los trabajadores ejecutar sus tareas desde la ubicación que prefieran, generando “un solapamiento entre los conceptos de *trabajo a domicilio* y *trabajo basado en el domicilio*”.⁹⁵

El trabajo a distancia, según la OIT, es aquella situación “en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado”.⁹⁶

El teletrabajo también ha sido definido operativamente de distintas maneras, con base en dos componentes diferentes: (i) El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación distinta al lugar de trabajo predeterminado; (ii) La utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo.⁹⁷ Precisamente, la utilización de dispositivos electrónicos personales constituye una parte fundamental del desempeño del trabajo remoto.

Por los elementos analizados en la definición anterior, la OIT, considera que “el teletrabajo es una subcategoría del concepto más amplio de ‘trabajo a distancia’, que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente”. Así, “el teletrabajo

⁹⁴ Tsugio Makimoto y David Manners: *Digital Nomad* (Chichester, 1997).

⁹⁵ OIT, COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, 22 julio 2020, 3, https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf; énfasis añadido.

⁹⁶ Según la OIT, “por lugar de trabajo predeterminado puede entenderse el lugar o la ubicación en que normalmente se espera que se realice el trabajo, teniendo en cuenta la profesión y la situación en la ocupación del trabajador. Se trata, por consiguiente, de un concepto teórico, que no puede medirse por separado; su única función es suministrar un concepto de referencia para las definiciones de trabajo a distancia y teletrabajo”, 3.

⁹⁷ Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* (Santiago: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, 2019), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf.

constituye una categoría única debido a que el trabajo desempeñado remotamente entraña la utilización de dispositivos electrónicos personales”.⁹⁸

Según la OIT, el “trabajo a domicilio” es el trabajo que se efectúa plena o parcialmente en la propia residencia del trabajador. De esta manera, la ubicación física en que se desempeña parte o todo el trabajo es el propio domicilio del trabajador. Señala que “las zonas exteriores inmediatamente adyacentes a la residencia, como patios o jardines, están incluidas en los locales del propio domicilio. El trabajo a domicilio es independiente de la situación en la ocupación, y tanto los trabajadores independientes como los dependientes pueden desempeñar trabajo a domicilio”.⁹⁹

“Los *trabajadores a domicilio* son aquellos cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo”.¹⁰⁰ Es decir, los trabajadores que desarrollan trabajo basado en el domicilio son aquellos que desempeñan habitualmente su trabajo en su casa, independientemente de que su domicilio privado pueda considerarse como el lugar de trabajo predeterminado. De esta manera, el trabajo basado en el domicilio es una subcategoría del trabajo a domicilio.

Por su parte, Alaimo, Cháves y Soler señalan: “en general se entiende por teletrabajo la realización de tareas desde otro lugar que no sea la oficina del empleador, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y la telecomunicación”.¹⁰¹

Considerando las múltiples definiciones de teletrabajo, resulta de mucha utilidad el marco analítico elaborado por Nicklin, Cerasoli y Dydyn¹⁰² que incorpora y racionaliza la diversidad de criterios conceptuales sobre teletrabajo utilizados por varios autores.

⁹⁸ *Ibíd.*

⁹⁹ OIT, COVID-19: *Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo*: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, 2020, p. 7. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

¹⁰⁰ OIT, *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*, adoptada por la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, (Ginebra, 10 a 19 de octubre 2018), párr. 110, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647367.pdf.

¹⁰¹ Verónica Alaimo, María Noel Cháves y Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?*, 2019, file:///Users/utpl/Downloads/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_versi%C3%B3n_interactiva_es%20(2).pdf

¹⁰² Jessica M. Nicklin, Christopher P. Cerasoli y Katie L. Dydyn: “Telecommuting: What? Why? and How?”, en J. Lee, ed. *The impact of ICT on work* (Singapur: Springer Science+Business Media, 2016), 46.

Tabla 2
Factores a considerarse para definir el teletrabajo

Factor	Consideraciones
Proporción: tiempo parcial / tiempo completo	Teletrabajadores a tiempo parcial: desempeñan periódicamente las funciones del puesto fuera del centro principal de operaciones. Teletrabajadores a tiempo completo: normalmente desempeñan la mayoría o la totalidad de las funciones del puesto fuera del centro principal de operaciones.
Lugar de ejecución: fijo/móvil	Fijo: el trabajador labora principalmente en un emplazamiento externo fijo (por ejemplo, en el domicilio). Móvil: el trabajador puede laborar o labora en distintos lugares fuera del centro principal de operaciones. Nota: las misiones en el terreno no se consideran teletrabajo – se trata de adscripciones temporales a un lugar de destino fuera del centro principal de operaciones.
Horario: fijo/variable	Fijo: los días/horas en que el trabajador desempeñará sus funciones fuera del centro de operaciones son siempre los mismos. Variable: los días/horas en que el trabajador desempeñará sus funciones fuera del centro de operaciones varían.
Colaboración: baja/alta	Baja: la interacción que los trabajadores han de mantener con los colegas del centro principal de operaciones es baja. Alta: la interacción que los trabajadores han de mantener con los colegas del centro principal de operaciones es alta.
Sincronización de tareas: secuencial/simultánea	Secuencial: las tareas interdependientes del trabajador se desarrollan consecutivamente (por ejemplo, correos electrónicos, fax). Simultánea: las tareas interdependientes del trabajador se desarrollan consecutivamente (por ejemplo, conferencia telefónica, videoconferencia).
Autonomía: baja/alta	Baja: los trabajadores tienen poco margen para decidir acogerse al teletrabajo, cuándo y cómo. Alta: los trabajadores tienen mucho margen para decidir acogerse al teletrabajo, cuándo y cómo.

Fuente: *Telecommuting: What? Why? and How?*

Elaboración propia

Nicklin et al. definen el teletrabajo como:

la proporción de funciones relacionadas con un puesto que ejecuta un trabajador en un lugar alejado tanto de otros colegas como del centro físico principal de operaciones del empleador, utilizando diversas formas de TIC para mantener una presencia virtual. Por consiguiente, según esta acepción, no se consideran teletrabajo: los desplazamientos por trabajo, el trabajo en múltiples sitios, el trabajo en el sitio del cliente, una falta total de presencia virtual, ni las misiones sobre el terreno en las que intervengan más de un trabajador.¹⁰³

Según la variabilidad de los seis factores enunciados, también el teletrabajo variará notablemente; sin embargo, más allá de las dificultades de definir el teletrabajo, hay que considerar que este adoptará diversas características para hacer frente a las cada vez mayores exigencias profesionales que demanda el mercado laboral actual.

Si nos adentramos en el análisis de la normativa ecuatoriana, se puede apreciar diferentes concepciones del teletrabajo, especialmente contenidas en los diversos acuerdos ministeriales. Así, el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 4 de agosto de 2016,

¹⁰³ *Ibid.*

que por primera vez expidió la norma que regula el teletrabajo en el sector privado, define al teletrabajo en los siguientes términos:

El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales, 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.¹⁰⁴

De esta definición, se pueden distinguir los siguientes elementos:

- a) Al teletrabajo se lo considera una forma de prestación de servicios, evidenciando que se trata de una relación de dependencia laboral o de subordinación a órdenes de un empleador.
- b) El carácter no presencial, implica la ausencia del trabajador del centro de trabajo del empleador.
- c) En jornadas ordinarias y especiales, en función de las horas de dedicación bajo esta forma de prestación.
- d) El trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan; queda establecida la facultad del empleador, es decir, la decisión está siempre en manos del empleador, aún cuando se requiera un acuerdo previo con el trabajador.
- e) Uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), que se refiere al factor tecnológico, que hace viable y caracteriza el teletrabajo.
- f) Tanto para su gestión como para su administración y control, significa que el trabajador cumplirá sus actividades por medios tecnológicos, pero también el empleador, directamente o a través de sus representantes, ejercerá la administración y el control sirviéndose de las TIC.

Similar definición fue enunciada por el Ministerio del Trabajo, en el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A, 18 de mayo de 2017, esta vez para aplicación de las instituciones del sector público, afirma:

Teletrabajo.- es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública para la que labora, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control¹⁰⁵

Tanto para el sector público como para el sector privado, se definió el teletrabajo emergente, ya en tiempo de pandemia de COVID-19, dentro del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, de la siguiente manera:

¹⁰⁴ Ecuador, Ministerio del Trabajo, Registro Oficial 825, Segundo Suplemento, 24 de agosto de 2016.

¹⁰⁵ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A*, 18 de mayo de 2017.

Teletrabajo emergente.- es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público o la o el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales.¹⁰⁶

Esta definición tiene un carácter más general, ya que abarca a servidores públicos y a trabajadores amparados por el Código del Trabajo, y tiene la particularidad de que, en principio, no hace referencia al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); sin embargo, se señala que las directrices “buscan garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada; establece la potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado para adoptar la implementación de teletrabajo emergente”.¹⁰⁷ Se establece el carácter temporal de las directrices, ya que “el teletrabajo emergente podrá culminar por a) acuerdo de las partes; b) finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria”¹⁰⁸.

Para aplicación en el sector privado, la Disposición Reformativa Primera de la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, agregó un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, dentro del cual se incorporó la siguiente definición de teletrabajo:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.¹⁰⁹

En el ámbito del sector público, la Disposición Reformativa Tercera del mismo cuerpo legal, incorporó la siguiente definición de teletrabajo, en el inciso primero del artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP):

Artículo (...)- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en

¹⁰⁶ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2020-076*, 12 de marzo de 2020.

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ Ecuador, *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*, Registro Oficial 229, Suplemento, 22 de junio de 2020.

un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera.¹¹⁰

En conclusión, el concepto de teletrabajo ha evolucionado y se presentan definiciones diversas, ya que están en función de diferentes factores, tal como se indica en la Tabla 2; de esta manera, dentro de los acuerdos ministeriales, las definiciones se apartan de la idea presentada inicialmente, como una modalidad de trabajo o una forma de prestación de servicio, para evolucionar hasta definir al teletrabajo como una organización del trabajo o forma de organización laboral, cuya aplicación es mediante acuerdo previo, en la cual destacan los elementos fundamentales del teletrabajo: la ejecución de una actividad remunerada como consecuencia de una relación laboral entre un empleador y un trabajador; la utilización de las tecnologías de información y comunicación; la ejecución del trabajo desde un lugar distinto a las instalaciones del empleador; el empleador implementará mecanismos de seguimiento y control del trabajo; se garantizan las condiciones de seguridad y salud ocupacional y todos los derechos laborales individuales y colectivos contemplados en el Código del Trabajo y en la LOSEP.

¹¹⁰ *Ibíd.*

Capítulo Segundo

Incidencia del teletrabajo en las condiciones y derechos laborales de los trabajadores

Con el avance de la digitalización, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, y la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, la aplicación del teletrabajo se ha incrementado exponencialmente a nivel mundial, evidenciado ventajas y desventajas para el trabajador y para las empresas, que inciden directamente sobre las condiciones de trabajo y los derechos laborales de los trabajadores.

Werther, Davis y Guzmán expresaron en el año 2014 un enfoque sobre la *oficina en casa*, poniendo énfases en la eficiencia, tal como el pensamiento empresarial y el taylorismo.¹¹¹

El hecho de que cada empleado de una organización cuente con su computadora personal hará más eficiente su labor y podrá trabajar desde su casa, lo que se llama *home office*, con lo cual se pretende, por un lado, comprometer al trabajador a ser más responsable y productivo y, por otro, procurarles tiempo de calidad para resolver sus asuntos personales. Esta tendencia es favorecida y muy utilizada sobre todo en empresas que entienden el valor del capital humano como parte de la organización.¹¹²

El taylorismo constituye uno de los primeros modelos de administración científica que, como ocurre en la mayoría de propuestas innovadoras de cambio, presentó ventajas y desventajas. Por ello, es oportuno analizarlo con la finalidad de contar con una referencia comparativa con los elementos del teletrabajo, sus implicaciones y consecuencias.

El taylorismo tiene los siguientes principios: (i) análisis cuantitativo del trabajo; (ii) selección y capacitación; (iii) cultura empresarial de cooperación; (iv) especialización del trabajo. Este modelo de organización empresarial busca aumentar la productividad, mejorar la eficiencia, mejorar la planificación y la supervisión, generar incentivos para los trabajadores en base a la mejora del rendimiento.

A pesar de haber pasado la época de aplicación de los postulados del modelo del taylorismo, es posible compararlos con los elementos actuales del teletrabajo,

¹¹¹ El taylorismo como sistema de producción se fundamenta en la metodología empresarial desarrollada por Frederick Taylor (1856-1915). Sus objetivos son aumentar la productividad, controlar los tiempos de ejecución de las tareas que realiza el trabajador y de esta forma mejorar los resultados empresariales.

¹¹² William B. Werther, Jr., Keith Davis y Martha Patricia Guzmán, *Administración de Recursos Humanos: Gestión del capital humano*, 7.^a ed. (McGrawHill, 2014), 36-37.

específicamente en relación a las ventajas y desventajas que se presentan, luego de contar con la experiencia de los últimos años de pandemia. Así, entre las ventajas propuestas por el taylorismo se pueden mencionar: mayor eficiencia en los procesos de producción, incremento de la productividad de la mano de obra, mayor control sobre los procesos productivos, optimización de los beneficios empresariales y desarrollo de nuevas ideas para la administración gerencial. Por otro lado, entre las desventajas más importantes se tiene: alto desgaste de los trabajadores, impacto sobre la motivación del personal, deficiente relación entre empleados, ausencia de cultura organizacional, y afectación de la calidad de la producción.

En este sentido, una investigación de Eurofound refiere que “aunque el taylorismo se considera obsoleto hoy en día, la omnipresencia y ubicuidad de nuevas tecnologías digitales en el lugar de trabajo ha dado lugar a una versión moderna de la gestión científica conocida como ‘taylorismo digital’ o ‘nuevo taylorismo’”.¹¹³

Ciertamente, garantizar condiciones de trabajo adecuadas para los teletrabajadores plantea problemas específicos. Los métodos y gestión tradicional aplicados en el lugar de trabajo de los empleadores no son apropiados y, por lo mismo, no funcionan para el teletrabajo, lo que de hecho plantea nuevos desafíos para los empleadores y para los trabajadores. Por ello, las formas en que se aborden estos desafíos seguramente provocarán un impacto significativo sobre el trabajo y sus condiciones, sobre las horas efectivas de labor, los períodos de descanso, el derecho a la desconexión, la salud y el bienestar de los teletrabajadores.

En general, se asume y se supone que uno de los puntos fuertes del teletrabajo es que proporciona flexibilidad en el tiempo de trabajo para los trabajadores, lo que puede beneficiar a la empresa en términos de productividad y al trabajador en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal.¹¹⁴ Sin embargo, hasta antes de la pandemia, la evidencia de esta situación era hasta cierto punto limitada, situación que posiblemente obedece a que los estudios de investigación tuvieron un alcance restringido, y también

¹¹³ D. Owczarek y A. Chelstowska, 2016, *Amazon po Polsku: Warunki pracy i stosunki z pracownikami*, Instytut Spraw Publicznych and Friedrich-Ebert-Stiftung – Representation in Poland, Warszawa, citado en Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Author: Sara Riso (Eurofound), 3, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20008en.pdf.

¹¹⁴ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, 2020, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf.

por el hecho de que el teletrabajo no se adoptó tan ampliamente en el lugar de trabajo como lo habían previsto inicialmente formuladores de políticas.¹¹⁵

Estudios comparativos desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conjuntamente con la Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), sobre el teletrabajo en diferentes países del mundo para examinar las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, presentan que, en la mayoría de países, el teletrabajo proporcionó a los teletrabajadores flexibilidad para cumplir con las horas de trabajo establecidas. Adicionalmente, el teletrabajo permite una mayor autonomía, de modo que los teletrabajadores pueden organizar el tiempo de trabajo en función de sus necesidades y preferencias.¹¹⁶ Otra investigación reciente también indica que la flexibilidad del tiempo de trabajo (por ejemplo, horario flexible, autonomía del tiempo de trabajo) son más frecuentes y disponibles para los teletrabajadores que para los otros trabajadores.¹¹⁷ La consideración de estos elementos, sin duda, juega un papel importante para la efectiva aplicación del teletrabajo por parte de trabajadores y empleadores. En este contexto, se ratifica que el funcionamiento efectivo del teletrabajo estará en función de cuán bien se gestionen y administren los factores del teletrabajo.

La Tabla 3 resume las ventajas y desventajas del teletrabajo.

Tabla 3
Ventajas y desventajas del teletrabajo

Ventajas		Desventajas	
Para el trabajador	Para las empresas	Para el trabajador	Para las empresas
Ahorro en transporte y movilidad.	Ahorros en infraestructura, servicios, combustible y energía.	Problemas para teletrabajar cuando no se cuenta con la conectividad adecuada.	Pérdida de identidad y pertenencia de los trabajadores al ámbito laboral.
Reducción del tiempo de traslado.	En muchos casos el teletrabajo representa mayor productividad y menor ausentismo.	Trabajadores que no tienen las habilidades digitales necesarias o los equipos para teletrabajar.	Menor control sobre la productividad y del cumplimiento de la jornada laboral.
Mejores posibilidades para equilibrar el trabajo con la vida familiar y personal.	Menos accidentes laborales.	Aislamiento social y desapego con relación a sus compañeros.	Debilitamiento en la cultura organizacional y en la forma de organización laboral.

¹¹⁵ E. Rasmussen y G. Corbett, "Why isn't teleworking working?", *New Zealand Journal of Employment Relations*. 33, n.º 2 (2008): 20-32, [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf).

¹¹⁶ Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

¹¹⁷ Eurofound, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf.

Posibilidad de autoempleo.	Reducción de emisiones de carbono.	Dificultad para gozar de los mismos derechos que los trabajadores presenciales.	Aumento del gasto en equipamiento y servicios para los teletrabajadores.
Flexibilidad de horario laboral, para trabajar en los momentos y lugares que decida.		Sesgo de visibilidad, es decir, percepción de que los trabajadores presenciales en la oficina trabajan más o mejor que los que están de manera remota.	Problemas con la confidencialidad y la seguridad de los datos.
Posibilidad de trabajar y generar ingresos para quienes tienen dificultades para permanecer en el mercado laboral como mujeres con personas a su cuidado, personas con discapacidad, o personas que viven en comunidades aisladas.		Posibilidad de deterioro de la vida familiar y personal.	
Mayor autonomía del tiempo de trabajo.		Problemas ergonómicos y riesgo agotamiento <i>burnout</i> y estrés laboral crónico, por intensificación del trabajo.	
		Tendencia a extender el tiempo de trabajo	
		Interferencia entre el trabajo y la vida familiar y personal.	

Fuente: *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*
Elaboración propia

En la actualidad el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las circunstancias generadas por COVID-19 han transformado el trabajo y la vida de los trabajadores en todo el mundo. Si bien la conectividad permanente que brindan estos dispositivos tecnológicos permite realizar el trabajo en cualquier momento y desde casi cualquier lugar, también hay que considerar la presencia de aspectos negativos, que han generado incertidumbre y desconfianza con relación al impacto que se genera sobre el ámbito económico, social y laboral, especialmente sobre la salud y bienestar de los trabajadores, debido a las particulares condiciones de trabajo, aislamiento del teletrabajador, falta de desarrollo profesional, seguridad y salud en el trabajo insuficientes; además, limitaciones por parte del empleador para controlar y supervisar la labor de los teletrabajadores y los nuevos costos en los que debe incurrir la empresa para garantizar las condiciones de trabajo, los equipos tecnológicos y los equipos de protección para garantizar la seguridad de los teletrabajadores, entre otros.

En el ámbito de la salud de los trabajadores, durante la emergencia por COVID-19, todas las personas han estado expuestas al riesgo de infección por el coronavirus, así

como a nuevos riesgos que repercutirán sobre la salud de los trabajadores, que se evidenciarán en el futuro, como resultado de la emergencia y de las nuevas prácticas laborales adoptadas.

Los factores de riesgo para la salud de los teletrabajadores, mayoritariamente corresponden a daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales y ergonómicos. Entre otras afectaciones destacan, como daños a la salud mental, las alteraciones del sueño, la ansiedad, la angustia y la depresión. Con respecto a la salud física se identifican afectaciones en trastornos músculo-esqueléticos, alteraciones derivadas de la disminución de la actividad física por el sedentarismo y el estrés, en particular enfermedades no transmisibles, y alteraciones de la visión.¹¹⁸

En el Ecuador no existen estadísticas oficiales sobre el teletrabajo y están en proceso de construcción los criterios doctrinales, jurisprudenciales e incluso de criterios recogidos de la experiencia sobre el teletrabajo, de manera que se garanticen los derechos laborales de los servidores públicos o teletrabajadores, frente al riesgo de posibles vulneraciones de dichos derechos y a la existencia de condiciones laborales que favorezcan la *calidad de vida en el trabajo*,¹¹⁹ para lograr equilibrar el trabajo con la vida familiar.

En este sentido, seguidamente se abordarán a profundidad algunos de los aspectos críticos que podrían significar riesgos potenciales derivados de la precaria aplicación del teletrabajo emergente en el Ecuador. Precisamente, la necesidad emergente de trabajar desde los hogares ha planteado nuevos desafíos para garantizar condiciones de trabajo saludables y seguras, para las cuales ni los trabajadores ni los empleadores estuvieron preparados.

¹¹⁸ Fernando Tomasina y Adriana Pisani, *Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria*, 2022, p.148.

¹¹⁹ Rafael Guízar Montúfar afirma que la calidad de vida en el trabajo (CVT) se refiere al carácter positivo o negativo de un entorno laboral. Su finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados que contribuya a la salud económica de la organización. “La CVT produce un ambiente laboral más humano. Trata de cubrir las necesidades básicas de los empleados, así como las de niveles superiores. Busca aprovechar las habilidades más desarrolladas de cada trabajador y ofrecer un ambiente que le estimule a mejorarlas”. “En lo fundamental, el trabajo humanizado supone ofrecer lo mejor para los trabajadores: empleo, tecnología y ambiente. No es una acción única que se mantiene de manera indefinida”. “Al contrario, se necesita un reajuste continuo de esos factores con el fin de mantener el equilibrio. La frase calidad de vida en el trabajo fue introducida en Estados Unidos al final de la década de 1960 para tratar de solucionar el estrés en las empresas causado por la baja calidad del ambiente laboral, lo cual originó nuevos sistemas sociotécnicos”. Ver Rafael Guízar Montúfar, *Desarrollo Organizacional, Principios y aplicaciones*, 4.^a ed. (2013), 212-3, file:///Users/utpl/Downloads/Desarrollo_Organizacional_Rafael_Guizar.pdf.

En este capítulo se busca establecer los impactos derivados de la aplicación del teletrabajo sobre los siguientes aspectos: 1. duración de la jornada de trabajo; 2. el seguimiento y control del empleador; 3. el derecho a la desconexión; y, por último, 4. el equilibrio trabajo-familia.

1. Duración de la jornada de trabajo

Con el inicio de la pandemia en marzo de 2020, la aplicación del teletrabajo aumentó exponencialmente en todos los ámbitos de la economía, para evitar la propagación del virus COVID-19. La investigación internacional disponible sobre el uso del teletrabajo en 2020 como respuesta a la situación de crisis generada por la pandemia resalta algunos temas clave y ofrece importantes ideas sobre lo que puede ser necesario como parte del desarrollo de un marco equilibrado para empleadores y trabajadores para gestionar apropiadamente el teletrabajo en el futuro.

Con relación al tiempo de trabajo y descanso, la investigación desarrollada por Eurofound en diez Estados miembros de la Unión Europea y cinco Estados de fuera de la Unión Europea, conjuntamente con expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que muchas preocupaciones expresadas por teletrabajadores antes del 2020, también las sintieron aquellas personas que laboraron mediante teletrabajo debido a la pandemia.¹²⁰ Estudios realizados durante el 2020 en diferentes países alrededor del mundo reflejaron de manera consistente que muchos teletrabajadores tenían largas horas de trabajo. Los estudios en la Unión Europea encontrados en los 27 Estados miembros encuestados encontraron que alrededor del 35 % de los teletrabajadores informaron un aumento en las horas de trabajo.^{121, 122}

En un estudio publicado por el semanario *The Economist* 2020 “descubrieron que las horas de trabajo comenzaron a alargarse en marzo, cuando la mayoría de los países occidentales introdujeron medidas de bloqueo. En abril y mayo la jornada laboral media

¹²⁰ Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

¹²¹ Eurofound, COVID-19: Implications for employment and working life, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20050en.pdf.

¹²² Eurofound, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf.

fue 30 minutos más larga que en enero y febrero. La mayor parte del trabajo extra tendía a ser por la noche”. Concluyen, afirmando:

Los trabajadores en diferentes países ponen en diferentes cantidades de esfuerzo adicional. Los israelíes extendieron su día en 47 minutos en promedio, más que en cualquier otro lugar. Los surcoreanos, por el contrario, registraron solo otros siete minutos y los japoneses solo 16 (aunque ambos países ya se encontraban entre los trabajadores más duros del mundo, registrando un día promedio de casi siete horas y media en el software de Atlassian). Solo Brasil y China registraron jornadas laborales más cortas durante la pandemia que antes.¹²³

Un estudio de Harvard Business School exploró el impacto de COVID-19 en los patrones de comunicación digital de los empleados en 16 ciudades grandes de América del Norte, Europa y el Medio Oriente, utilizando metadatos anónimos de reuniones y correos electrónicos agregados de 3,14 millones de usuarios, encontró que, en comparación con los niveles previos a la pandemia, hubo importantes y duraderos aumentos en la duración de la jornada de laboral promedio (+8 %, o 48,5 minutos).¹²⁴

No obstante, a pesar de que el teletrabajo se lo utilice para proporcionar cierta flexibilidad a los trabajadores, es posible que no conduzca a los resultados esperados. Conforme se expresó en la Tabla 3, el teletrabajo a menudo se percibe como una ventaja, ya que permite un ahorro de tiempo en la movilidad hacia y desde el lugar de trabajo; sin embargo, lo que resulta interesante establecer es, ¿a qué dedica el trabajador ese tiempo ahorrado?

En este sentido, un estudio de Barrero et al., al referirse a la experiencia en Estados Unidos, cuantificaron el ahorro del tiempo en 62,4 millones de horas de viaje menos por día laboral y un ahorro agregado de 9 mil millones de horas en el período de mediados de marzo a mediados de septiembre de 2020. Concluyeron que, del 100 % del tiempo ahorrado por no movilizarse al trabajo, un 35 % lo dedicaron como tiempo adicional al trabajo principal, el 18 % al ocio en el hogar, que incluye leer y mirar televisión o

¹²³ The Economist, “People are working longer hours during the pandemic: Working from home is less liberating than many hoped”, *The Economist*, 24 de noviembre de 2020, <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/11/24/people-are-working-longer-hours-during-the-pandemic>.

¹²⁴ Evan DeFilippis, Stephen Michael Impink, Madison Singell, Jeffrey T. Polzer, Raffaella Sadun, “Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work”, *NBER working paper series* 27612, julio de 2020, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27612/w27612.pdf.

películas. El cuidado de los niños, el ocio al aire libre y actividades en un segundo trabajo representaron aproximadamente el 30 %.¹²⁵

Si bien en la jornada acordada para el teletrabajo el teletrabajador “se convierte en su propio jefe” y, por lo tanto se convierte en el administrador de su tiempo, en el sentido de que no dispone de otra persona que cumpla la tarea de supervisar ni controlar el cómputo del trabajo efectivo,¹²⁶ también existe el riesgo de que no sea posible demostrar que el servidor efectivamente está a disposición del empleador, toda vez que el teletrabajo se ejecuta desde su propio hogar o domicilio, por vía telemática. En estas circunstancias, considerando las limitaciones tecnológicas y metodológicas para realizar el monitoreo, seguimiento y control por parte del empleador, también resultará difícil que se identifiquen y se reconozcan horas suplementarias o extraordinarias¹²⁷ de labor a favor del teletrabajador.

La regulación de la jornada de trabajo plantea grandes desafíos, frente a lo cual la normativa aún no resuelve sobre la duración extendida de la jornada de trabajo, ni establece la duración de la jornada, dejando abierta la posibilidad de abusos y violaciones a los derechos laborales por parte de los empleadores.

Por ello, es indispensable que las nuevas y particulares condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo, sean administradas apropiadamente, caso contrario, puede resultar en extenuantes horas de jornadas prolongadas de trabajo. Estudios realizados muestran que la mayoría de teletrabajadores consultados reportaron jornadas laborales

¹²⁵ Vox EU, Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom y Steven Davis, “60 million fewer commuting hours per day: How Americans use time saved by working from home”, *Voxeu*, 23 de septiembre de 2020, <https://voxeu.org/article/howamericans-use-time-saved-working-home>.

¹²⁶ Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 61.- “Cómputo de trabajo efectivo.- Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas”.

¹²⁷ *Ibid.*, art. 55.- “Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo”.

más largas que los trabajadores presenciales, incluso más allá de los límites de la jornada normal establecida en el contrato de trabajo. Así lo evidencia el estudio de la OIT para el caso de Argentina, Bélgica, Finlandia, India, Japón, Países Bajos, España, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos.¹²⁸ Además, los datos recogidos por la Sexta Encuesta Europea 2015 sobre Condiciones de Trabajo confirman que la proporción de empleados que trabajan muchas horas (definido como más de 48 horas por semana) fue mayor para los teletrabajadores que para otros empleados.¹²⁹

Han sido las investigaciones realizadas mediante el uso de desarrolladores de software para el lugar de trabajo las que han permitido obtener evidencias de la producción y la productividad logradas durante la experiencia del teletrabajo.

Resultados novedosos son presentados en un estudio sobre el trabajo a distancia realizado por la revista semanal *The Economist* 2021, que da cuenta de que “las primeras encuestas de empleados y empleadores encontraron que el trabajo remoto no reducía la productividad”.¹³⁰ Sin embargo, esta afirmación ha sido desvirtuada por un nuevo estudio:

La investigación ciertamente concluyó que los empleados estaban trabajando duro. El total de horas trabajadas fue un 30 % más alto que antes de la pandemia, incluido un aumento del 18 % en el trabajo fuera del horario normal. Pero este esfuerzo adicional no se tradujo en ningún aumento de la producción. Esto puede explicar la evidencia de la encuesta anterior; tanto los empleadores como los empleados sentían que estaban produciendo tanto como antes. Pero la forma correcta de medir la productividad es la producción por hora de trabajo. Con todo ese tiempo extra en el trabajo, esta se redujo en un 20 %.¹³¹

Con los resultados de este nuevo estudio, quedan planteadas nuevas interrogantes, que podrían dar lugar a nuevas investigaciones académicas: ¿cuán productivas son las horas de labor desarrolladas mediante teletrabajo? ¿A qué se dedica el tiempo adicional laborado en el teletrabajo y cuán productivo es este? ¿Las empresas abandonarán por completo el trabajo remoto, incluso su versión híbrida? ¿Está en manos de los

¹²⁸ Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg: Publications Office of the European Union / The International Labour Office, 2017,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

¹²⁹ Eurofound, *Sixth European Working Conditions Survey 2015: Overview report* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016), https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

¹³⁰ Michael Gibbs, Friederike Mengel y Christoph Siemroth, “Work from home & productivity: evidence from personnel & analytics data on IT professionals”, *Working Paper* 2021-56, 13 de julio de 2021, https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/05/BFI_WP_2021-56.pdf.

¹³¹ The Economist, “Remote workers work longer, not more efficiently: A new study on remote working”, *The Economist*, 10 de junio de 2021, <https://www.economist.com/business/2021/06/10/remote-workers-work-longer-not-more-efficiently>.

trabajadores aprovechar el tiempo del teletrabajo de manera más eficiente? ¿Qué factores inciden en la productividad del trabajo en el trabajo remoto?

Para concluir este punto, es importante tener en cuenta que, una vez iniciada la pandemia por COVID-19, en muchos países e incluso en muchas organizaciones, la imposición del teletrabajo llegó muy rápido, en muchos casos de manera improvisada, especialmente en la provisión de equipos tecnológicos y en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional, y sin un marco regulatorio para gestionar y obtener resultados efectivos del teletrabajo. Quedan todavía muchas aristas por investigar y mucho camino por recorrer.

2. Seguimiento y control del empleador

El monitoreo, control y la vigilancia de los empleados no son fenómenos nuevos. Ciertamente, el avance de las TIC ha ampliado significativamente las posibilidades para que el empleador realice el seguimiento y control de los empleados, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. En el contexto de la creciente digitalización del trabajo, hay muchos aspectos relacionados con el control de los empleados que merecen analizarse con detenimiento. Además de las cuestiones éticas y de la privacidad, existen también implicaciones importantes para las relaciones entre trabajadores y empleadores, ya que el monitoreo y la vigilancia habilitados digitalmente, inevitablemente cambian la dinámica de poder en el lugar de trabajo e incluso podría constituirse en elemento impulsor de importantes cambios de la cultura organizacional de las empresas.¹³²

Hartman, DesJardins y Espinoza sostienen que:

Los problemas de privacidad en el trabajo generan temas éticos que involucran tanto a los derechos individuales como a las consecuencias utilitarias. Evocan un conflicto inherente (o, como dirían otros, un balance delicado) entre lo que algunos pueden considerar como un derecho fundamental del patrón a proteger sus intereses, y el mismo legítimo derecho del empleado de estar libre de intromisiones injustificadas en sus asuntos personales. Este conflicto puede surgir en el ambiente de trabajo a través de la regulación de las actividades o elecciones personales, o mediante diversas formas de monitoreo.¹³³

¹³² La cultura organizacional constituye un conjunto de valores, tradiciones y las conductas que “caracterizan a los trabajadores de una empresa. Un valor es una creencia básica acerca de lo que es correcto o incorrecto, o sobre lo que se debe y no se debe hacer” (Dessler 2009).

¹³³ Laura P. Hartman, Joe DesJardins y Francisco Espinoza, *Ética en los negocios: Decisiones éticas para la responsabilidad social e integración personal*, 2.^a ed. (s.l.: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V., 2014), 171.

El seguimiento y vigilancia por parte del empleador es un tema con una larga historia, que hoy reviste importancia para los empleados en circunstancias en las que resulta cada vez más difícil establecer el límite entre el derecho de un trabajador a la privacidad y la *facultad* del empleador para monitorear virtualmente a los trabajadores. Sin duda, esta es una situación que afecta a todos los trabajadores, ya sea que laboren presencialmente en las instalaciones del empleador o para los que realicen teletrabajo en sus domicilios, tomando en consideración que el seguimiento, control y monitoreo electrónico, implica necesariamente el uso de software de computadora para verificar, registrar y rastrear las actividades que realizan los trabajadores. De esta manera, la información obtenida sobre el desempeño del trabajador se recopila en tiempo real (por ejemplo, mediante el seguimiento de correos electrónicos, información obtenida de uso de teclados o *mouse*, accesos aplicados o llamadas telefónicas).

La privacidad constituye un derecho humano fundamental, reconocido en todos los principales tratados y acuerdos internacionales; en la Constitución ecuatoriana, este derecho fundamental se señala en tres numerales del art. 66:

artículo 66.- se reconoce y garantiza a las personas: [...] 19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley. 20. El derecho a la intimidad personal y familiar. [...] 22. El derecho a la inviolabilidad de domicilio. No se podrá ingresar en el domicilio de una persona, ni realizar inspecciones o registros sin su autorización o sin orden judicial, salvo delito flagrante, en los casos y forma que establezca la ley.¹³⁴

Intimidad personal y familiar significa privacidad. De esta manera, el derecho a la privacidad constituye el derecho humano fundamental y universal a la autonomía, es decir, el derecho que tenemos a tomar decisiones sobre nuestra propia existencia, sin limitaciones de ninguna clase. La noción de privacidad puede también enfocarse al control de la información personal. Sin embargo, este enfoque podría resultar ambiguo cuando, en el contexto del trabajo, se presentan situaciones de necesidad de conocer la información personal del empleado. En una época en la que es posible buscar a cualquier persona en línea, la “privacidad” adquiere un significado diferente y relativo.

En este sentido, Levinson afirma:

Cada empleado es un ser humano con pensamientos privados, comunicaciones privadas y una vida privada. Estos siguen siendo tan valorados para el empleado el momento

¹³⁴ Ecuador, *Constitución Política del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

después de que ingresa al lugar de trabajo como el momento previo. Sin embargo, si el empleado necesita el trabajo, tal vez para pagar el alquiler, alimentar a sus hijos, mantener una residencia cerca de sus padres ancianos, o incluso mantener su estatus en la comunidad o su sentido de sí mismo, entonces el empleado debe, en gran medida, renunciar a su privacidad. El surgimiento de la nueva tecnología ha exacerbado este problema al proporcionar nuevos medios de comunicación, desdibujando el límite entre el trabajo y la vida privada, y proporcionar a los empleadores medios adicionales para monitorear a sus empleados.¹³⁵

En la práctica empresarial, son diversos los niveles de la supervisión que realizan los empleadores, según los países y según la naturaleza de las actividades que monitorean. En general, es más probable que las grandes empresas controlen más a sus empleados que las pequeñas. Un estudio realizado por la Asociación Americana de Administración, encontró que el 80 % de las principales empresas monitorean el uso de internet, teléfono y correo electrónico de sus empleados.¹³⁶

En algunos países, los esfuerzos por lograr el equilibrio regulatorio entre el monitoreo del empleador y las necesidades de privacidad del trabajador, ha resultado sensible y difícil de alcanzar. En estos países, las regulaciones disponibles permiten que un empleador controle a los trabajadores, pero con la condición de que previamente se notifique a los trabajadores que el empleador los estará monitoreando. Lo que llama la atención es que estos derechos y responsabilidades generalmente no están definidos por la legislación laboral como tal, pero pueden estar disponibles a través de diversos otros instrumentos legales.

En el caso ecuatoriano, a través de un acuerdo ministerial, desde el 10 de marzo de 2022 está vigente la “Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público”, que en el artículo 10 se refiere al seguimiento y control:

Las instituciones, a través de sus Unidades de Administración de Talento Humano institucional, deberán implementar un mecanismo tecnológico para el registro de las asistencias a laborar de los trabajadores y los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo. El responsable de la unidad administrativa de la unidad de la que forman parte los trabajadores o los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo será el encargado de realizar el seguimiento para el cumplimiento de sus labores.¹³⁷

¹³⁵ Ariana. R. Levinson, “Industrial Justice, Privacy Protection for the Employed (17 de septiembre de 2008)”, *Cornell Journal of Law and Public Policy* 18 (2009): 609-12, <https://www3.lawschool.cornell.edu/research/JLPP/upload/Levinson.pdf>.

¹³⁶ Hannah George, “How much employee monitoring is too much?”, *American Bar Association Blog*, January 2018, <https://www.americanbar.org/news/abanews/publications/youraba/2018/january-2018/how-much-employee-monitoring-is-too-much/>.

¹³⁷ Ecuador, Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial MDT-2022-035*, 10 de marzo de 2022.

En definitiva, al no existir una norma que regule de manera explícita la gestión del seguimiento y control de los empleados, existen vacíos normativos para regular la recopilación, el uso y la transferencia de datos personales y establecer disposiciones para las operaciones de procesamiento de datos, incluido el seguimiento, control y supervisión de los empleados, que debe incluir también el consentimiento informado previo de los empleados para que el empleador pueda realizar el seguimiento y monitoreo. No obstante, considerando el alcance de los datos recopilados sobre los empleados, especialmente en el contexto de una mayor conectividad de las TIC, siempre habrá cuestionamientos acerca de qué tan bien informados pueden estar los trabajadores antes de dar su consentimiento.

En el contexto del teletrabajo, el seguimiento y control electrónico por parte del empleador, o de sus representantes, puede potencialmente afectar la autonomía laboral, disminuir el bienestar de los empleados y debilitar la confianza en la gerencia, además de crear posibilidades de violaciones a la privacidad de los teletrabajadores. El uso de tecnologías de monitoreo también puede significar presión adicional sobre los trabajadores para cumplir con los objetivos de desempeño y el mantenimiento de la productividad.

Finalmente, es probable que las empresas que utilizan análisis de datos para monitorear y controlar el desempeño de los empleados tengan mejores resultados de desempeño que las empresas que no usan tales herramientas, pero también existe una pequeña asociación negativa entre el uso de análisis de datos para monitorear el desempeño de los empleados y el bienestar en el lugar de trabajo.

Como se ha mencionado, se requiere un punto de equilibrio entre la necesidad del empleador de monitorear el desempeño de los trabajadores y proteger los activos de la empresa con las expectativas razonables que los trabajadores pueden tener para realizar efectivamente su trabajo y mantener su privacidad en un ambiente que les genere satisfacción. Este requerimiento, al igual que el derecho a la desconexión, ha adquirido protagonismo para los actores sociales debido a la disponibilidad generalizada de TIC y software de seguimiento y monitoreo disponibles para las organizaciones.

3. El derecho del trabajador a la desconexión

Actualmente, en el Ecuador, no existe una legislación específica que regule el derecho a la desconexión, únicamente la Disposición Reformativa Tercera de la “Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19”, en los incisos quinto y sexto, señala de una manera general:

La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la 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 trabajadores.¹³⁸

El contenido de los incisos anteriores, deber ser analizado en tres partes: primero, queda expresado el derecho del trabajador a desconectarse del trabajo y de sus obligaciones laborales; en la práctica, significa desconectar el equipo tecnológico y dispositivos móviles con los que teletrabaja, de ser el caso; solo de esta manera, se entiende la segunda parte: abstenerse de responder a comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador; tercero, el empleador tampoco podrá comunicarse con el trabajador, por asuntos de trabajo, ni dar órdenes en días y horas en que el trabajador esté fuera de las horas que constituyen la jornada de trabajo.

Analizando el derecho del trabajador a la desconexión, que trae consigo obligaciones para el empleador, desde la perspectiva de la cultura¹³⁹ e idiosincrasia, parecería un derecho difícil de cumplir, tanto desde el rol del empleador como del trabajador; por un lado, para el empleador podría resultar hasta cierto punto “aceptable” comunicarse con el trabajador fuera de sus horas de trabajo y, para el trabajador de igual forma, parecerá “lo correcto” responder a los llamados del empleador. Dadas las características culturales de los empleadores y de los trabajadores, pretender cumplir con el derecho a la desconexión, podría acarrear malos entendidos, resentimientos y repercusiones que, en el contexto de la asimetría de poder, resultaría perjudicial para el trabajador, como parte débil de la relación laboral. Esta situación no hace más que reflejar que se trata de un tema sensible.

Para responder a este respecto, desde la OIT se plantea un enfoque *suave*, estableciendo que este enfoque es más favorable para ser implementado que un enfoque *duro* y conflictivo. El enfoque suave parte de la convicción de que resulta difícil detener la comunicación relacionada con el trabajo durante ciertos períodos y, por lo tanto, la

¹³⁸ Ecuador, *Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*, Registro Oficial 229. Suplemento, 22 de junio de 2020.

¹³⁹ Según Zygmunt Bauman, en “la esencia misma del concepto de “cultura” subyace una premonición o una aceptación tácita de una relación social desigual, asimétrica, de una división entre los agentes y los receptores o sujetos pacientes de la acción de aquéllos (entre los actores y los que soportan el efecto de su actuación): entre los gestores y los gestionados, entre los conocedores y los ignorantes, entre los refinados y los primitivos”, 74-5.

decisión de comunicarse o no, no debe descansar en manos de los trabajadores. El enfoque “suave” se basa en el compromiso conjunto entre trabajadores y empleadores, asumiendo la responsabilidad de garantizar que la capacidad de trabajar de forma remota no conlleve a una sobreconexión y a una extensión de las horas de trabajo. Este enfoque contempla medidas clave de implementación que incluyen la concienciación acerca de los riesgos de la constante conexión, formación y gestión de comunicación fuera del horario de atención, como a través de recordatorios regulares de que los mensajes no requieren responderse fuera del horario laboral.¹⁴⁰

En relación a la asimetría de poder, los enfoques suaves también deben tener en cuenta el hecho de que, en relaciones de poder desiguales en el lugar de trabajo, puede resultar difícil para los trabajadores hacer respetar su derecho a desconectar, por ello la importancia de los procesos de seguimiento y revisión de las dos partes en conjunto, de manera periódica. Aquí cabe destacar que, incluso en los casos en que los procesos de trámite de quejas están vigentes, ya sea que exista comité obrero patronal o no, debido a la falta de legislación, no se contemplan sanciones por vulnerar el derecho de desconexión.

Sobre la relación social asimétrica, Bauman afirma:

Como no podía ser de otra manera en el caso de una relación social asimétrica, el panorama que percibe quien ve la relación desde el lado contrario (el del receptor) al de la acción administrativa (es decir, desde el punto de vista de los “gestionados”) tiende a ser completamente distinto: el espectáculo que se aprecia desde allí es el de una represión injustificada y fuera de lugar, y sobre ella se dicta un veredicto de ilegitimidad e injusticia.¹⁴¹

Esta afirmación conduce a reflexionar en torno a la necesidad de dotar a la gestión de la administración de capacidad y competencias para lograr legitimidad y justicia en las decisiones en torno a la aplicación de la nueva modalidad de organización del trabajo, como un fenómeno social aplicado al mundo laboral, espacio en el que puede jugar un importante rol la gestión bipartita compartida.

Resulta evidente que, si bien las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) brindan la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, el potencial perjuicio en caso de que el teletrabajo no se gestione adecuadamente, es que el límite entre la jornada

¹⁴⁰ Eurofound, *Right to disconnect: Exploring company practices* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021), 1-2, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf.

¹⁴¹ Zygmunt Bauman, *Vida líquida* (Barcelona: Paidós, 2013), 75.

laboral y la vida personal puede volverse “borroso”.¹⁴² Las TIC permiten que los trabajadores permanezcan accesibles, independientemente de su ubicación, incluso durante sus horas de descanso. Estos estudios indican razones bastante consistentes por las cuales los teletrabajadores tenían más horas de trabajo en la práctica. Las expectativas del empleador con respecto a contactar o comunicarse con los teletrabajadores fue un factor central para extender sus horas laborales. Esta situación a menudo se combina con las preocupaciones de los teletrabajadores por la falta de mensajes de los empleadores, que le crean la sensación de necesidad de estar conectado con el trabajo tanto como sea posible.¹⁴³ Los trabajadores de varios países que intervinieron en el estudio informaron haber recibido correos electrónicos o llamadas telefónicas más allá del horario normal de trabajo, o que se le requirió ayudar a colegas o clientes más allá de esas horas¹⁴⁴. Con anterioridad a la pandemia de COVID-19, investigaciones recientes en la Unión Europea indicaron que las horas de trabajo más largas pueden ser una de las razones por las que algunos teletrabajadores informaron que luchan con conciliación de la vida laboral y familiar, en comparación con otros trabajadores.¹⁴⁵

Existe evidencia disponible de los datos de la encuesta de Eurofound y otros estudios que demuestran el impacto de trabajar con herramientas digitales móviles sobre el equilibrio trabajo-vida familiar y sobreconexión. Particularmente para teletrabajadores regulares y trabajadores altamente móviles, ha habido una expansión de jornada laboral y reducción de los tiempos de descanso, con impactos perjudiciales asociados en el equilibrio trabajo-vida familiar, salud física y psicológica general y bienestar e igualdad de género. Los impactos de estrés laboral, agotamiento y otros problemas de salud.

4. El balance trabajo-familia

El teletrabajo a menudo se presenta como una modalidad beneficiosa que ayuda a los trabajadores a armonizar el trabajo y la vida familiar, sin embargo, los resultados satisfactorios de la aplicación de esta forma de ejecutar el trabajo dependen de cómo se aplique y quién lo aplique. Si se enfoca el aspecto de género, dado que las mujeres

¹⁴² Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg: Publications Office of the European Union / The International Labour Office, Geneva, 2017), https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Ibid.

¹⁴⁵ Ibid.

históricamente han sido responsables, en muchas culturas, de atender los asuntos de la vida familiar, se pensó que el teletrabajo podría favorecer en este proceso. Sin embargo, algunas investigaciones señalan los problemas con esta percepción. Por ejemplo, algunos estudios citados por la OIT encontraron que el tiempo que las mujeres pueden haber ahorrado por no tener que ir a la oficina se reasignó al cuidado, a las tareas domésticas o al trabajo remunerado, pero rara vez a ellas mismas.¹⁴⁶ Otro estudio encontró que, si bien el teletrabajo puede reducir la brecha de género en el cuidado de los niños, sin embargo, afecta aún más el tiempo de las mujeres que el de los hombres.¹⁴⁷ La investigación ha sugerido el uso efectivo del teletrabajo para abordar la vida laboral y señalan que el equilibrio puede descansar en la voluntad de las organizaciones para mejorar la implementación de esta y otras medidas para lograr este equilibrio de manera menos discriminatoria. Este estudio indica que el teletrabajo puede ser parte de un sistema para abordar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pero debe hacerse en conjunción con otras medidas para lograr la plena conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores. Sin embargo, antes de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se ofreció solo a grupos limitados de trabajadores, lo que puede haber afectado los esfuerzos por crear vínculos entre el teletrabajo y otras medidas de trabajo y vida familiar para lograr mejores equilibrios para los trabajadores y empleadores.

Con la aplicación del teletrabajo resulta difícil separar y diferenciar el tiempo de trabajo efectivo con el tiempo de dedicación familiar, toda vez que el teletrabajador ejecuta sus labores desde su propio hogar o domicilio, en su ambiente íntimo y familiar. Optimizar esta situación requiere asumir con conciencia el proceso de cambio.

Una parte importante de los cambios proviene de los empleadores y trabajadores, que enfrentan nuevas formas de relacionarse, con horarios flexibles y fuera de las instalaciones del empleador. La capacidad de combinar de manera apropiada el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es cada vez más importante para el bienestar de los trabajadores y de los miembros del hogar. La tecnología hace que esto sea posible, pero para ello se necesitan regulaciones adecuadas que fomenten prácticas de trabajo flexibles, de colaboración y apoyo.

¹⁴⁶ M. Hilbrecht, S.M. Shaw, L.C. Johnson y J. Andrey, “‘I’m Home for the Kids’: Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers”, *Gender, Work & Organization* 15 (2008): 454-76, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>.

¹⁴⁷ Thomas Lyttelton, Emma Zang y Kelly Musick, “Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work”, *News Yale*, 17 de julio de 2020, <https://news.yale.edu/2020/07/17/study-reveals-genderinequality-telecommuting>.

Antes de la pandemia de COVID-19, las estadísticas disponibles indicaban que el uso del teletrabajo variaba demográficamente en países de todo el mundo. Por ejemplo, de acuerdo con información que presenta la OIT,¹⁴⁸ en la Unión Europea, hubo una mayor proporción de hombres (54 %) que de mujeres (36 %) que teletrabajaron, aunque una mayor proporción de mujeres (57 %) eran teletrabajadoras en el hogar que los hombres (34 %).¹⁴⁹ La diferencia de género en Japón en el mismo estudio encontró que solo el 13,7 % de las empleadas trabajaban a distancia, en comparación con el 21,4 % de los empleados varones.¹⁵⁰ En India, la proporción de teletrabajadores entre empleadas y empleados masculinos fue mucho más alta para hombres que para las mujeres.¹⁵¹

La pandemia de COVID-19 ha impactado en el número de hombres y mujeres que realizan teletrabajo, con un número creciente de mujeres en el teletrabajo. La evidencia disponible en los países de la Unión Europea sugiere que existe una mayor proporción de mujeres teletrabajando que los hombres.¹⁵² En los Estados Unidos, investigaciones recientes indican que las mujeres tenían más probabilidades de cambiar del lugar de trabajo del empleador al teletrabajo desde casa que los hombres.¹⁵³ Si bien, tomará más tiempo recopilar datos desglosados sobre el uso del teletrabajo de diferentes países durante la pandemia de COVID-19, es posible que esta información baje ampliamente dentro de los hallazgos preliminares reportados en estudios existentes.

Un estudio reciente publicado por la Organización Internacional del Trabajo sostiene que, la extraordinaria utilización del teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 ha puesto al descubierto la necesidad de incorporar otras variables para garantizar que se orienten a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. Los datos estadísticos disponibles del mencionado estudio, sugieren que, en lugar de ayudar con el equilibrio de género en el manejo de los problemas de la vida laboral, las mujeres todavía tienen una

¹⁴⁸ OIT, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*, 2021, 8, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf

¹⁴⁹ Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg: Publications Office of the European Union / The International Labour Office, 2017), https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

¹⁵⁰ *Ibíd.*

¹⁵¹ *Ibíd.*

¹⁵² Eurofound, *Living, working and COVID-19* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020), https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf.

¹⁵³ Erik Brynjolfsson, John Horton, Adam Ozimek, Daniel Rock, Garima Sharma, Hong-Yi TuYe, “COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data”, *Static*, 8 de septiembre de 2020, <https://static1.squarespace.com/static/5e5e75f9e1e4270af54307cc/t/5f63a3873f879a5254c2d6ec/1600365449880/remotework+%289%29+%281%29.pdf>.

responsabilidad desproporcionada para atender las necesidades laborales y familiares.¹⁵⁴ Una encuesta sobre el teletrabajo en los países de la Unión Europea durante la pandemia de COVID-19, encontró que casi 1/3 de las mujeres con niños menores de 12 años, tuvo dificultades para concentrarse en su trabajo (a diferencia de 1/6 de los hombres) y el 24 % tuvo que dejar su trabajo para abordar las responsabilidades familiares.¹⁵⁵ En el mismo estudio, el 32 % de las mujeres indicó que su trabajo les impide dedicar tiempo a su familia. Como se señaló, a medida que haya más datos disponibles del período de la pandemia de COVID19 de diferentes partes del mundo, estos hallazgos pueden volverse más generalizables.

Finalmente, cabe resaltar que la crisis por COVID-19 ha acentuado la desigualdad de género. Las consecuencias no deseadas de las medidas implementadas por los gobiernos en el primer trimestre 2020, en un intento de controlar la propagación de la pandemia, ha aumentado considerablemente la participación de las mujeres en el trabajo no remunerado. En este sentido, el teletrabajo también se ha convertido en una carga adicional para muchas mujeres trabajadoras, ya que hacen deben afrontar diversas obligaciones con el trabajo, la educación en el hogar y cuidado de los hijos, todo en el mismo espacio físico destinado al hogar. Si bien algunos de los impactos desiguales de género de la crisis actual pueden ser temporales y pueden revertirse en una etapa posterior, otros pueden tener consecuencias duraderas. Resulta, por lo tanto, esencial que la inclusión económica y social de las mujeres, que se oriente a reducir y mejor a eliminar las brechas de género, sea una prioridad y se ubique en el centro de las medidas de recuperación.

¹⁵⁴ *Ibíd.*

¹⁵⁵ Maximiliano Mascherini, “COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically”, *Eurofound Blog*, 3 de junio de 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-fallout-takes-a-higher-toll-on-women-economically-and-domestically>.

Capítulo tercero

Estudio de caso: Efectos del teletrabajo en las condiciones y en los derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca

En este capítulo se presenta las consideraciones metodológicas aplicadas en el presente estudio; además, se presenta la encuesta aplicada al personal administrativo de la Universidad de Cuenca, para el levantamiento de información. Se expone, en forma pormenorizada, los resultados de la encuesta, así como los principales hallazgos de la investigación. Finalmente se expresan las conclusiones de la investigación.

1. Consideraciones metodológicas

La presente investigación busca determinar el impacto que ha provocado el teletrabajo emergente en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca, amparado por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), por la pandemia por COVID-19.

En este contexto, se plantea como pregunta central de la presente investigación: ¿cuál fue el impacto del teletrabajo en las condiciones y derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca, durante la pandemia por COVID-19?

Para conocer las implicaciones y la incidencia del teletrabajo emergente en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca, provocada por el teletrabajo; se plantean como objetivos específicos:

Determinar el impacto del teletrabajo emergente en las condiciones laborales y en los derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca.

El diseño de la presente investigación se enmarca en un enfoque metodológico cuantitativo, no experimental, por cuanto no se hace variar en forma intencional la variable independiente para ver su efecto sobre las otras variables; se busca observar el fenómeno tal como se da en su contexto natural. “La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya

han sucedido”.¹⁵⁶ De corte transversal, “porque los datos se recolectan en un solo momento; su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.¹⁵⁷ Es de tipo descriptivo, por cuanto considera el fenómeno a estudiarse y sus componentes, mediante la recolección de datos, para responder a la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos específicos, con el respaldo de la medición numérica y el análisis estadístico. En definitiva, se trata de una investigación no experimental transversal descriptiva, que utiliza una encuesta para aplicarla por medios electrónicos. Es un método objetivo, que aporta a la evaluación de hechos sociales, opiniones y percepciones individuales.

La unidad de análisis de esta investigación es el personal administrativo de la Universidad de Cuenca, cuyo campus central está ubicado en la Av. 12 de abril y Agustín Cueva, en la ciudad de Cuenca, Ecuador, y cuenta con un total de 178 servidoras y servidores en calidad de personal administrativo titular, que cuenta con nombramiento permanente, de conformidad con el artículo 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público, y que labora en diferentes direcciones y unidades administrativas de la institución.

La selección de la muestra se determinó mediante un muestreo probabilístico, en el que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. De este total, se determinó una muestra representativa (123), la misma que fue cubierta y superada (134), gracias a la cooperación de las servidoras y servidores pertenecientes a las distintas direcciones y unidades administrativas de la institución.

Como criterio de inclusión, se definió que la encuesta se aplica a servidores con nombramiento permanente, que conforman el personal administrativo de la institución y que cumplen con los siguientes criterios de inclusión: hombres y mujeres que laboraron en teletrabajo emergente, bajo relación de dependencia, para la Universidad de Cuenca, durante la pandemia de COVID-19.

Los criterios de exclusión aplicados son los siguientes: personal que se abstuvo, por su propia decisión, de participar y responder a la encuesta, personal que no posea los medios tecnológicos para responder la encuesta, personal que no haya laborado en teletrabajo, en relación de dependencia para la Universidad de Cuenca, durante la pandemia.

¹⁵⁶ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, 6.ª ed. (Ciudad de México: McGraw-Hill, 2014), 152-9.

¹⁵⁷ *Ibíd.*

El Método implica la aplicación de una encuesta estructurada en línea al personal administrativo que cumpla con los criterios de inclusión determinados, el mismo que responderá de acuerdo con su disponibilidad de tiempo, en un plazo máximo de siete días.

Para desarrollar la presente investigación se cuenta con el siguiente procedimiento:

- a) Se obtiene autorización escrita de la máxima autoridad de la Universidad de Cuenca, quien comunica y dispone a los Directores de las áreas administrativas participantes, el conocimiento y colaboración necesarios para la realización del estudio.
- b) Posteriormente, se coordina con la Directora de Relaciones Públicas y Comunicación, quien es el canal formal para difundir encuestas en la institución y posee los correos institucionales de todo el personal, con la finalidad de explicar el objetivo del estudio, las herramientas y coordinar el procedimiento para su ejecución.
- c) Se desarrollan reuniones con el Vicerrector Académico y con la Vicerrectora de Investigación, para informar sobre el alcance y características del estudio.
- d) Conjuntamente con la participación evidenciada al responder la encuesta en línea, se obtiene el consentimiento informado de cada participante en la encuesta.
- e) Se aplica en línea la encuesta al personal administrativo a través de una aplicación estadística virtual.
- f) Se procesa y se tabula la información obtenida por medio de la aplicación estadística virtual.
- g) Se desarrolla el análisis, conclusiones y recomendaciones en base a los resultados, hallazgos y evidencias obtenidas, mediante textos y figuras estadísticas.

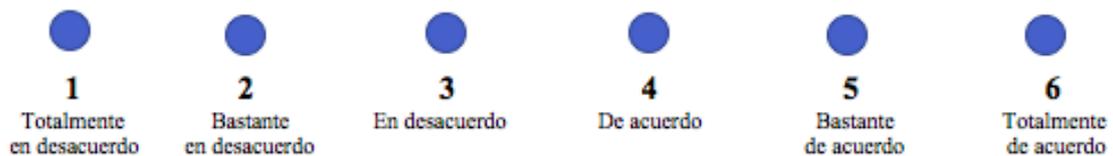
Se cuenta con los siguientes instrumentos:

- a) Matriz con información de cargos e información, correspondiente al personal administrativo de la Universidad de Cuenca.
- b) Encuesta en línea estructurada por medio de la cual se recoge información relacionada con las percepciones de las servidoras y servidores, en relación con la experiencia del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19. La encuesta provee datos sociodemográficos y situacionales, con aplicación de una escala de Likert, que serán analizados; se incluye información sobre

género, edad, antigüedad, nivel académico, puesto de trabajo, dirección o unidad administrativa a la que pertenece, entre otros.

- c) Aplicación tecnológica digital del instrumento para recoger la información y datos en línea.

La encuesta contiene un conjunto 7 preguntas de carácter demográfico y 20 afirmaciones, las mismas que deberán responderse, por parte del personal encuestado, mediante la asignación a una de las seis opciones siguientes de la escala de Likert.



2. Resultados de la encuesta

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de la encuesta en línea, los mismos que son sometidos a revisión y análisis en orden al planteamiento de cada una de las preguntas.

En relación a los aspectos demográficos, en primera instancia, es importante señalar que 134 personas respondieron a la encuesta, lo cual refleja el interés de los participantes, toda vez que la encuesta tuvo un enfoque institucional, ya que fue enviada a través de canales oficiales.

P1: Señale su edad actual en el siguiente rango

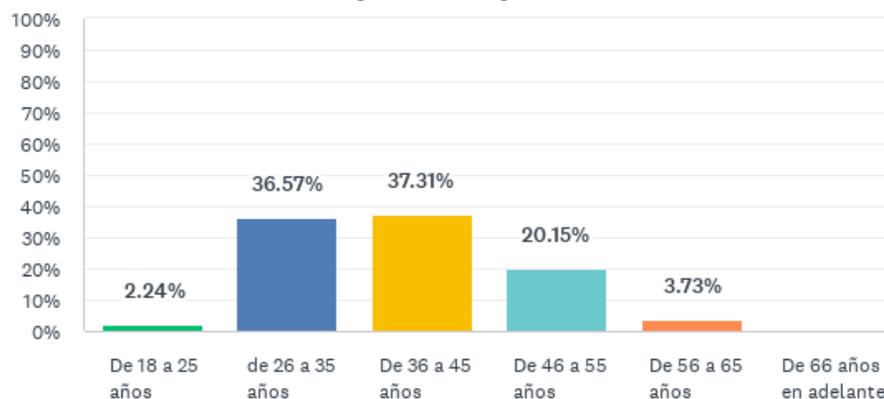


Figura 1. Edad de los(as) encuestados(as)
Elaboración propia

La figura 1 indica que el 73,88 % de participantes se ubica en el rango comprendido entre los 26 y los 45 años de edad, y el 20,15 % se encuentra entre 46 y 55 años, lo cual demuestra que se trata de una población laboral relativamente joven, con una carrera en el servicio público.

P2: Indique su género

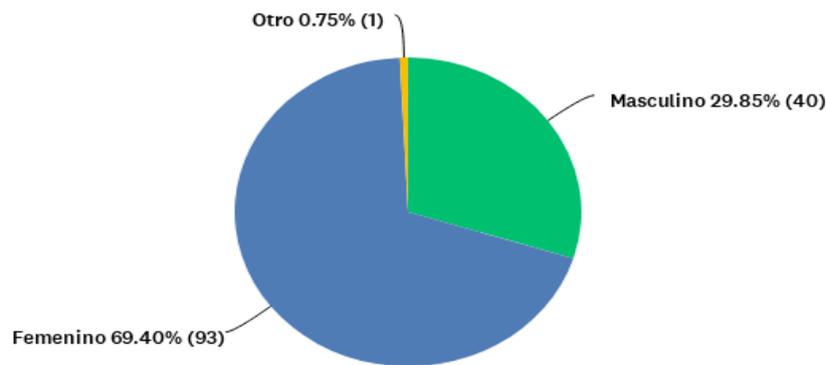


Figura 2. Género de los participantes
Elaboración propia

La Figura 2 refleja en forma categórica que la mayoría de las personas participantes en la encuesta corresponde al género femenino, con un nivel de participación del 69,4 % frente al 29,85 % de personas del género masculino.

P3: Título de mayor nivel académico obtenido

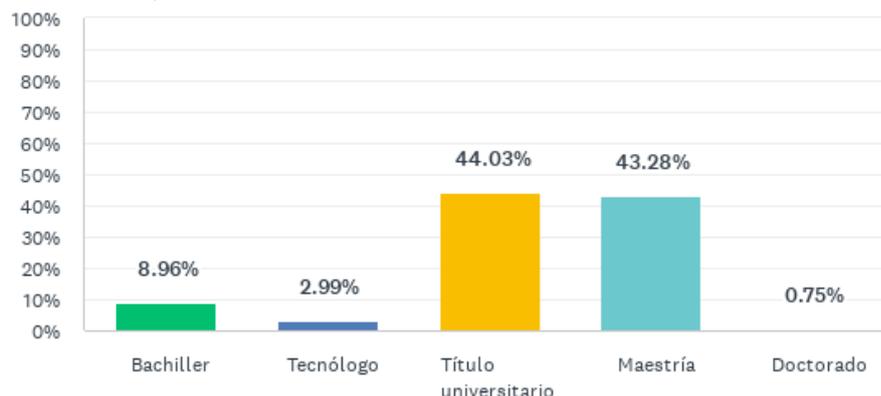


Figura 3. Formación académica de los participantes
Elaboración propia

De conformidad con la Figura 3, el nivel de formación de las y los servidores administrativos de la institución, que participaron en la encuesta, se ubica en nivel de grado (con título universitario) 44,03 %, y posgrado (maestría) 43,28 %, lo cual refleja

un alto nivel de formación que, sin duda, repercute en la calidad de la gestión que desarrollan al apoyar las actividades académicas.

P4: Antigüedad en la institución

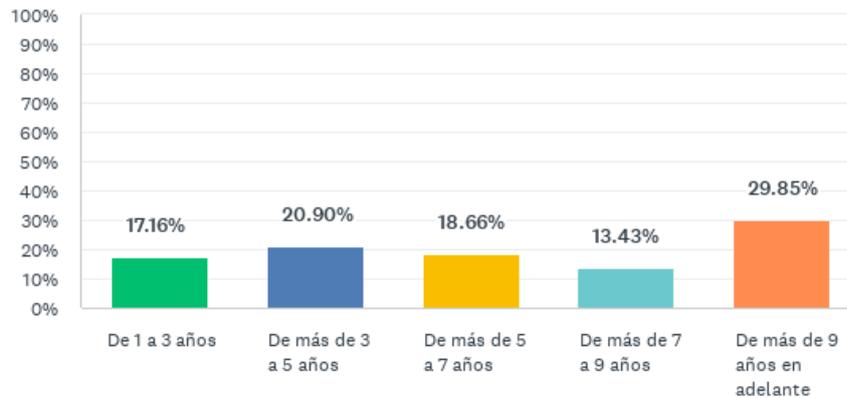


Figura 4. Años de trabajo en la institución
Elaboración propia

La Figura 4 expresa que el grupo de mayor antigüedad de entre los encuestados corresponde al grupo de más de 9 años de servicio en la institución con un 29,85 %; luego se ubican dos grupos de antigüedad, con una participación similar, el primero está conformado por personas con una antigüedad de 3 a 5 años con 20,90 %, y luego el grupo con una antigüedad de 5 a 7 años de servicio con el 18,66 %. También existe un interesante grupo de personas con una antigüedad de 1 a 3 años de servicio a la institución con el 17,16 %. Esta situación refleja también un cambio generacional al interior de la institución.

P5: Unidad o Dirección a la que pertenece su cargo



Figura 5. Unidad administrativa en la que labora
Elaboración propia

La Figura 5 muestra que las personas participantes en la encuesta, ocupan cargos administrativos que se ubican en las diferentes Direcciones, especialmente en la Dirección Administrativa Financiera con el 21,64 % y la de Tecnologías de la Información y Comunicación con el 10,45 %; se refleja también una alta participación de “otro” que posiblemente responde a la existencia de personal que apoya administrativamente en los Vicerrectorados Académico y de Investigación de la institución que, en conjunto, constituyen el 47,01 % de participantes.

P6: Número de hijos(as) menores de edad

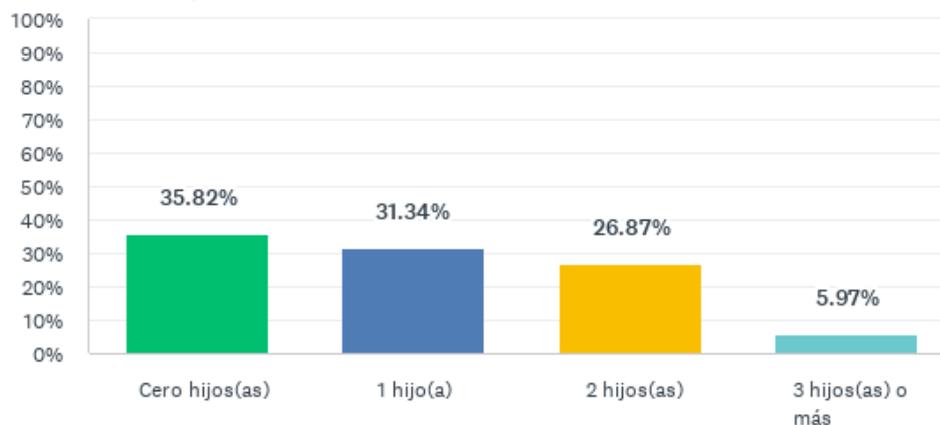


Figura 6. Número de hijos menores de edad
Elaboración propia

La información que se expresa en la Figura 6 es importante, en la medida en que, el número de hijos podría constituirse en un factor determinante para las diferentes percepciones de factores experimentados durante el teletrabajo. Así, se tiene que la mayoría de los participantes en la encuesta: 35,82 % es personal sin hijos menores de edad; en cambio, el 31,34 % tiene 1 hijo; y, el 26,87 % tienen 2 hijos menores de edad, lo cual ratifica que la mayoría se trata de una población joven.

P7: Número de personas que viven con usted

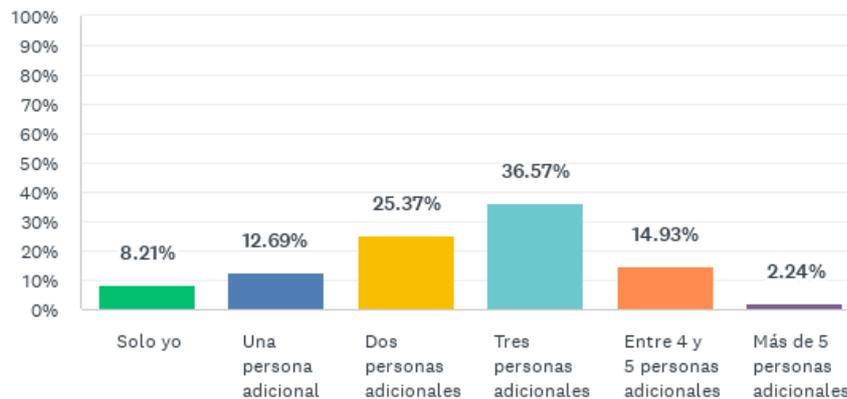


Figura 7. Número de personas que viven en su domicilio
Elaboración propia

La figura 7 indica que, además de los hijos e hijas menores de edad, existen otras personas que viven en el domicilio del servidor o servidora, lo cual incide directamente en las condiciones de trabajo en la modalidad de teletrabajo, tanto en el aspecto espacial como temporal; el 36,57 % convive con tres personas adicionales en el domicilio; el 25,37 % convive con dos personas adicionales en su domicilio; el 14,93 % convive con 4 o 5 personas adicionales, en su domicilio.

P8: Durante el teletrabajo laboré más horas por día que cuando laboré presencialmente

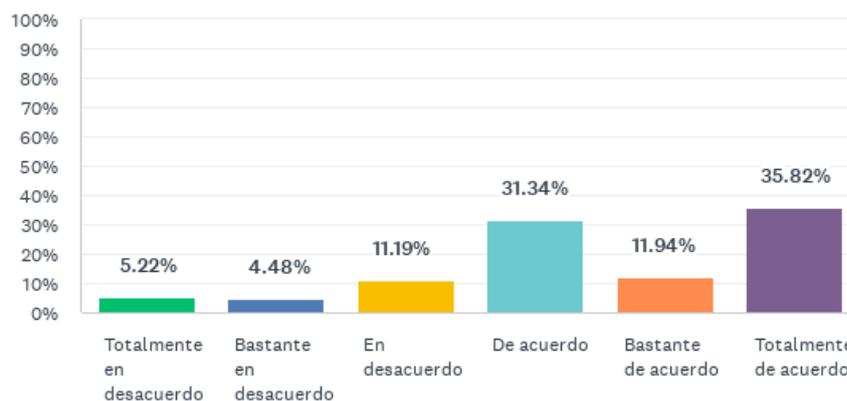


Figura 8. Percepción de mayor número de horas diarias laboradas en teletrabajo
Elaboración propia

La Figura 8 refleja la percepción de las horas trabajadas durante el teletrabajo, que coincide con la percepción de los teletrabajadores a escala mundial, que sostienen que

han trabajado más horas que cuando laboraron en la modalidad presencial; el 79,1 % de los encuestados afirma haber trabajado más horas.

P9: Con el teletrabajo, mi productividad fue mayor, porque cumplí mis obligaciones en menor tiempo

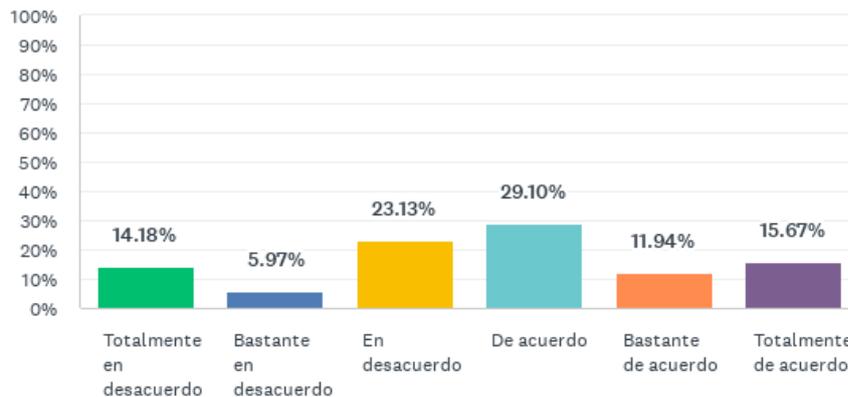


Figura 9. Percepción de mayor productividad en teletrabajo
Elaboración propia

La Figura 9 representa un factor crítico dentro del teletrabajo, que podría conducir a que las instituciones apliquen o no el teletrabajo a futuro. La productividad es fundamental para la sostenibilidad de las empresas y se constituye en el elemento clave para las diferentes opciones de trabajo. El 56,71 % percibe una mayor productividad en el teletrabajo, mientras que el 43,28 % afirma que su productividad fue menor durante el teletrabajo.

P10: Trabajando desde mi casa conté con más tiempo para dedicarme a otras actividades personales y familiares

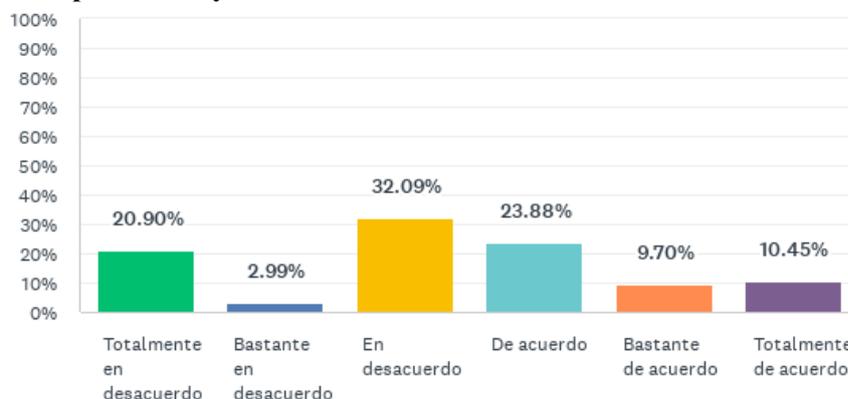


Figura 10. Percepción mayor tiempo disponible para actividades extralaborales
Elaboración propia

La Figura 10 nos muestra que el 55,98 % de los participantes en la encuesta, afirman que no dispusieron de más tiempo para dedicarlo a actividades personales y familiares, de manera que incluso con el ahorro de tiempo al no tener que trasladarse al trabajo, la actividad laboral les consumió buena parte del día.

P11: Durante el teletrabajo la institución me reconoció y pagó horas extras

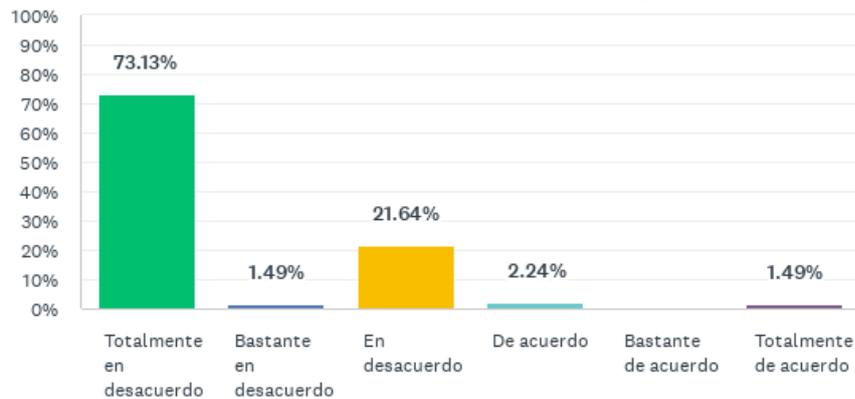


Figura 11. Pago de horas extras durante el teletrabajo
Elaboración propia

La Figura 11 refleja una situación anómala, aunque previsible, si se consideran las difíciles condiciones en las cuales se desarrolló el teletrabajo durante la pandemia. Probablemente, la mayoría de las instituciones se vieron imposibilitadas de valorar apropiadamente el trabajo, por no contar con mecanismos adecuados. El 96,26 % de los encuestados afirma que no percibió ingresos por concepto de horas extras.

P12: En teletrabajo preferí cumplir con algunas actividades laborales durante la noche

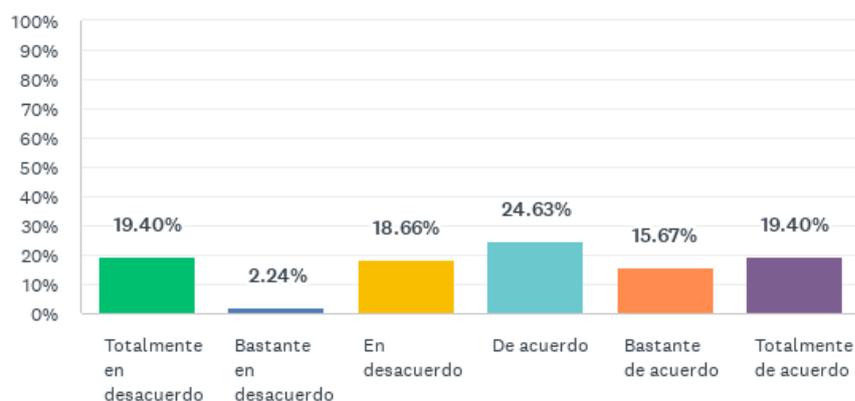


Figura 12. Preferencia de trabajar durante la noche
Elaboración propia

La Figura 12 nos indica que una mayoría del 59,7 % de las personas que laboraron en teletrabajo, prefirió trabajar en horas de la noche. Es posible que las actividades familiares tengan incidencia en destinar las horas de la noche para completar las actividades de teletrabajo. Además, podrían existir otras variables como las limitaciones de equipos tecnológicos, en algunos casos, posiblemente obligaron a trabajar en horas de la noche, cuando los demás miembros de familia, cumplieron sus tareas. Esta situación vulnera el derecho al descanso de los trabajadores.

P13: Con el teletrabajo demostré con facilidad el cumplimiento de mis obligaciones

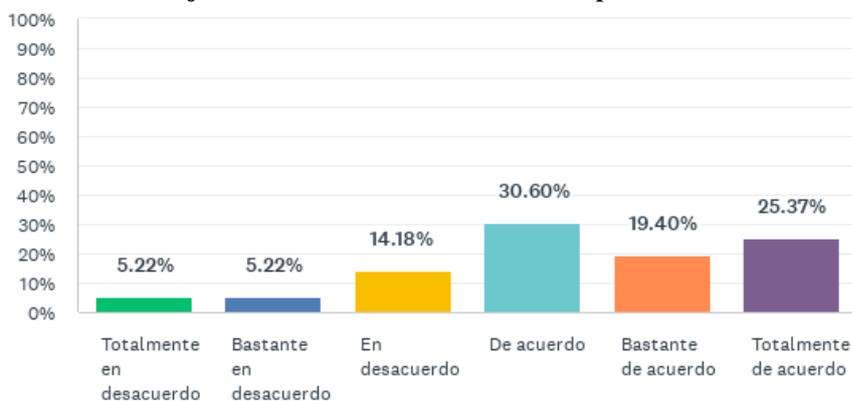


Figura 13. Facilidad para demostrar el cumplimiento de mis obligaciones
Elaboración propia

Frente a la obligación de cumplir con las metas y objetivos planteados para el teletrabajo, la Figura 13 muestra que resultó fácil para el 75,37 % de las y los servidores demostrar el cumplimiento sus obligaciones. Esta situación podría obedecer a la necesidad que tienen los trabajadores de validar su trabajo desde casa, o evidenciaría que se ha logrado organizar las actividades laborales por productos, lo que es bueno, ya que es un elemento a favor del teletrabajo a futuro.

P14: En teletrabajo me resultó fácil concentrarme para cumplir mis obligaciones laborales

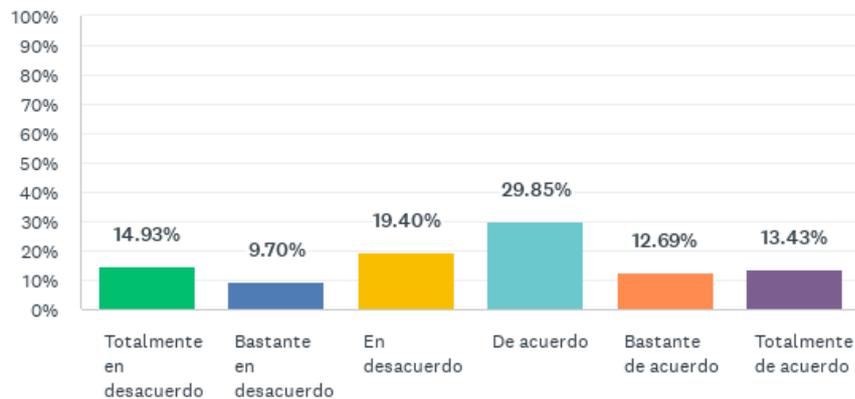


Figura 14. Facilidad para concentrarse en obligaciones laborales
Elaboración propia

La Figura 14 nos muestra una percepción relativamente equilibrada en relación a la posibilidad o imposibilidad de concentrarse en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del teletrabajo; el 55,97 % sostiene que le resultó fácil concentrarse en el teletrabajo, mientras que el 44,03 % afirma que no le resultó fácil concentrarse.

P15: En teletrabajo recibí permanentemente llamadas para seguimiento y mensajes de mi jefe para verificar mi trabajo

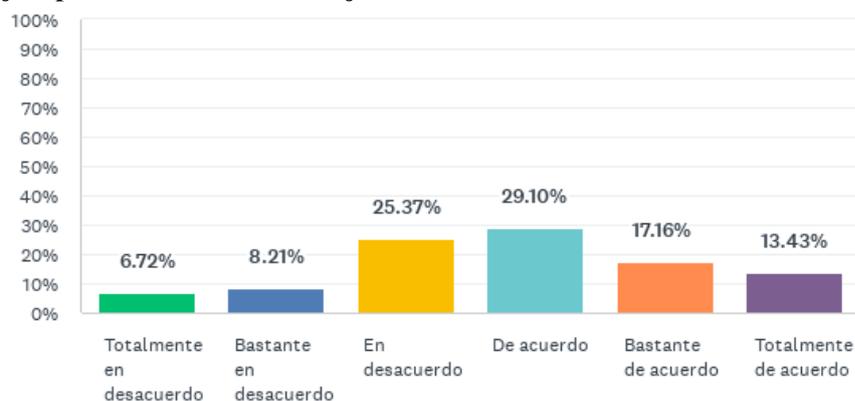


Figura 15. Seguimiento y control del trabajo por el jefe
Elaboración propia

La Figura 15 se refiere a la percepción del 59,69 % de las personas que hicieron teletrabajo, que manifiestan que tuvo el seguimiento y control del cumplimiento de responsabilidades por parte de su jefe. Este resultado evidencia que se ha vulnerado el derecho a la desconexión, pese a que no se establece en qué horarios recibieron las llamadas de seguimiento, probablemente se produjeron fuera de las horas de trabajo.

P16: Durante el teletrabajo eché de menos y extrañé el contacto personal con mis compañeros de trabajo

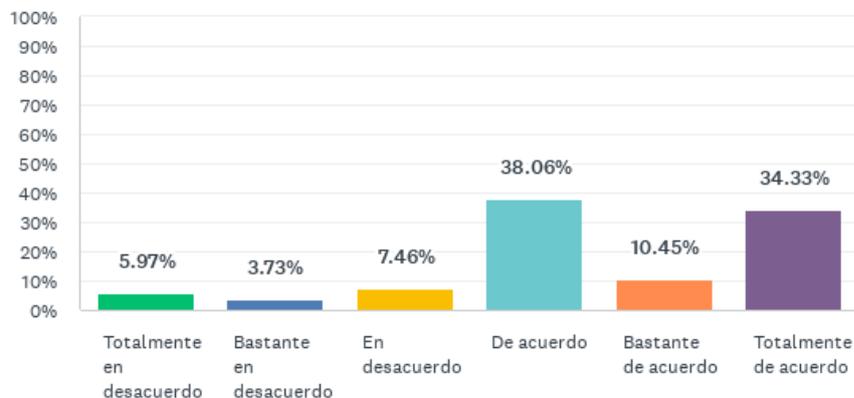


Figura 16. Percepción de falta de contacto con compañeros de trabajo
Elaboración propia

La Figura 16 nos indica la percepción mayoritaria del 82,84 % de las personas que realizaron teletrabajo, en relación con la sensación de aislamiento y desconexión con los compañeros de trabajo. Este es un elemento muy importante a considerar, por cuanto indica que probablemente el teletrabajo a tiempo completo no sea una buena opción sino a tiempo parcial, para permitir que los trabajadores se relacionen con sus compañeros ciertos días de la semana.

P17: Durante el teletrabajo, me resultó difícil coordinar el trabajo colaborativo con mis compañeras y compañeros

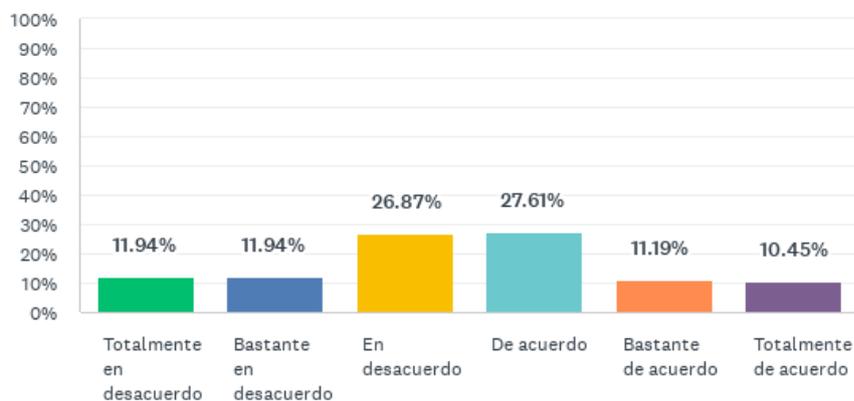


Figura 17. Dificultad para coordinar el trabajo colaborativo con compañeros
Elaboración propia

La Figura 17 nos indica una percepción equilibrada en relación a las dificultades que han experimentado o no las personas que realizaron teletrabajo, cuando requirieron coordinar el trabajo con sus compañeros; el 50,75 % afirma haber tenido dificultades, mientras que el 49,25 % manifiesta no haber tenido dificultad para coordinar el trabajo.

P18: Mis jefes respetaron mi derecho a la desconexión y se abstuvieron de llamarme en horas fuera de la jornada de trabajo

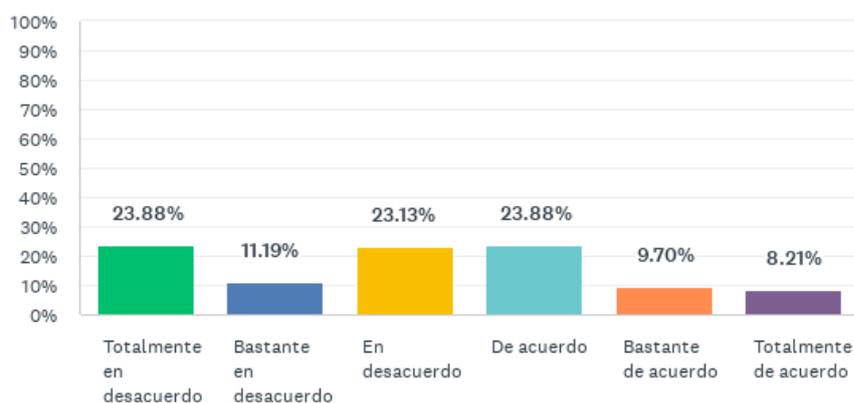


Figura 18. Cumplimiento del derecho a la desconexión
Elaboración propia

La Figura 18 refleja la percepción de un 58,2 %, que expresa que relativamente no se respetó el derecho a la desconexión, que ampara a los trabajadores que realizan teletrabajo. Este constituye probablemente el derecho de más difícil cumplimiento, dadas las condiciones e idiosincrasia que son parte de nuestra cultura. Esta percepción guarda relación con la Figura 15, reafirmando la vulneración del derecho a la desconexión.

P19: En teletrabajo, todos los temas de trabajo se atendieron únicamente dentro de las horas laborables

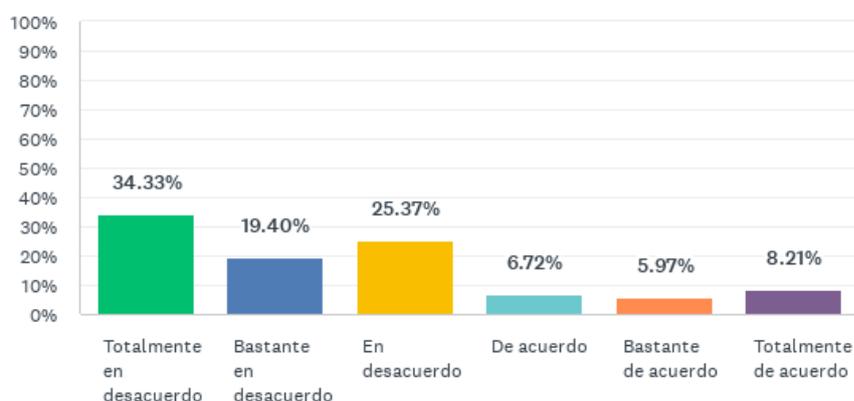


Figura 19. Cumplimiento de jornada de trabajo
Elaboración propia

La percepción del 79,1 % de las personas encuestadas, según la Figura 19, nos indica que, en la práctica del teletrabajo, se laboró incluso fuera de las horas definidas como laborables. Pese a existir una norma que garantiza la desconexión, se evidencia que también se trabajó y se atendió fuera de las horas de la jornada de trabajo. Esta situación vulnera el derecho a la intimidad, a la vida personal y familiar, constituyendo uno de los principales riesgos detectados en el teletrabajo durante la pandemia.

P20: Cuando mi jefe me ha llamado en horas fuera del horario de trabajo, siempre le he respondido para atender sus requerimientos

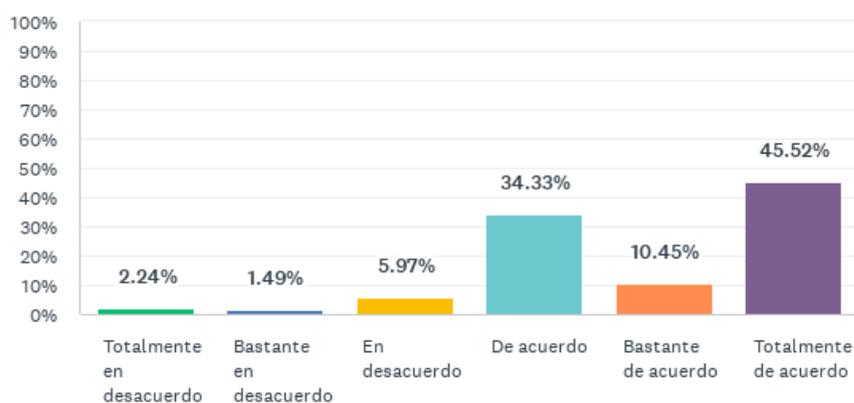


Figura 20. Trabajo fuera de horas laborables, derecho a la desconexión
Elaboración propia

La Figura 20 nos indica que, pese a existir norma expresa en contrario, el 90,3 % de personas encuestadas manifiestan que atendieron los requerimientos de sus jefes, aún fuera del horario de trabajo.

P21: En teletrabajo, al final de mi jornada de trabajo, siempre desconecté mis equipos y aparatos para no atender llamadas de trabajo

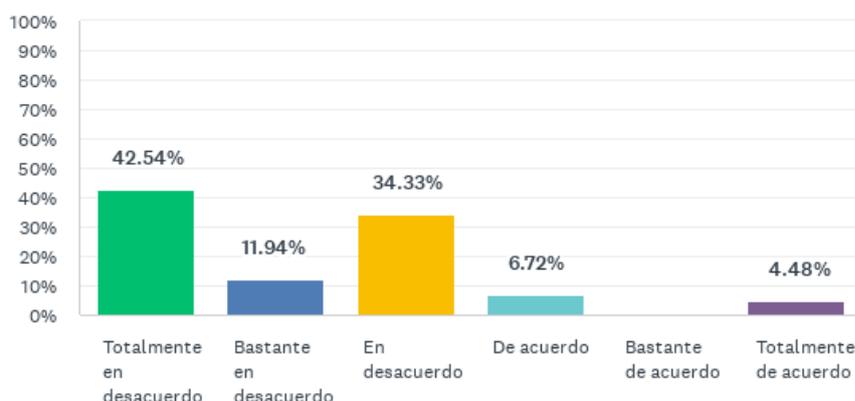


Figura 21. Derecho a la desconexión de equipos tecnológicos
Elaboración propia

La Figura 21 evidencia que, en la práctica, una mayoría del 88,81 % de los encuestados reconoce que no se acoge al derecho a la desconexión, posiblemente porque a través de los mismos equipos debe atender asuntos personales, familiares, y además porque es su decisión atender requerimientos a pesar de encontrarse fuera de las horas de trabajo.

P22: Por el derecho a la desconexión, fuera de las horas de trabajo no se atendieron actividades laborales, incluso si eran urgentes

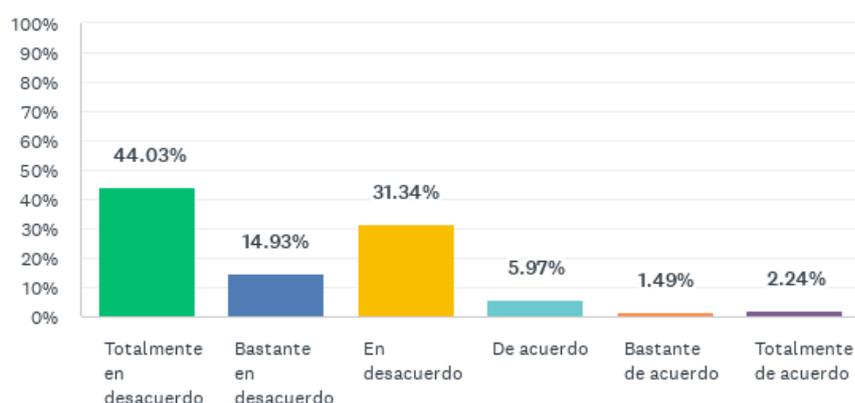


Figura 22. Derecho a la desconexión en teletrabajo
Elaboración propia

Una gran mayoría del 90,3 % de las personas encuestadas, conforme se muestra en la Figura 22, ratifica que sí se atendieron asuntos relacionados con el trabajo, incluidos los urgentes.

P23: Durante el teletrabajo logré equilibrar mejor el trabajo con mi vida familiar

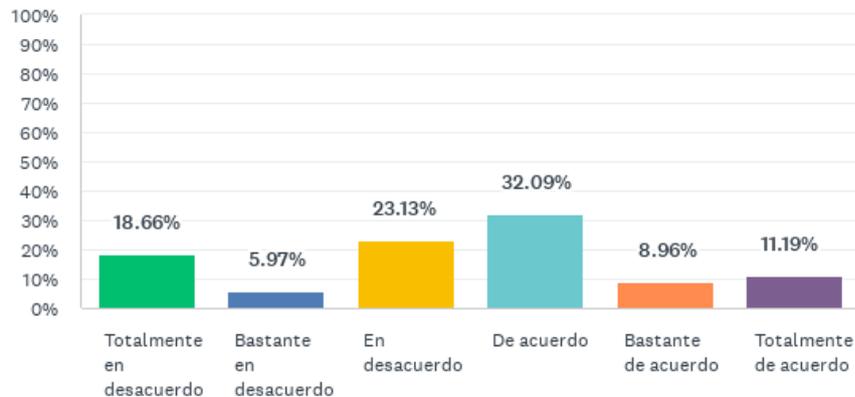


Figura 23. Equilibrio trabajo-vida familiar
Elaboración propia

En la Figura 23 se aprecia que una relativa mayoría del 52,24 % percibe que logró equilibrar las responsabilidades del trabajo con la vida familiar, pese a que estos dos ámbitos pueden resultar difíciles de diferenciar en el teletrabajo. Merece resaltarse que un 18,66 % respondió estar totalmente en desacuerdo, lo que evidencia las dificultades que atravesaron las personas para conciliar el trabajo con la vida familiar. El 47,76 % de las personas encuestadas manifiesta estar en desacuerdo, es decir, no logró equilibrar el trabajo con la vida familiar.

P24: Prefiero trabajar de manera presencial en la universidad, que en teletrabajo

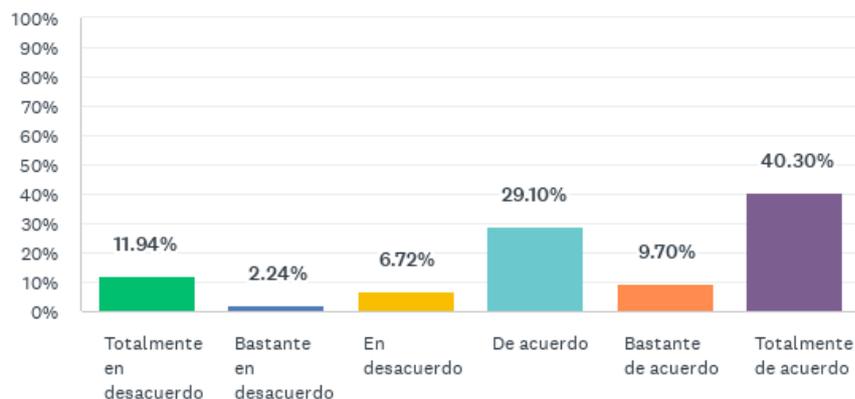


Figura 24. Preferencia del trabajo presencial sobre el teletrabajo
Elaboración propia

La Figura 24 evidencia una clara mayoría del 79,1 % de las personas encuestadas que prefiere realizar trabajo presencial en las instalaciones de la universidad, antes que teletrabajo.

P25: Me siento cómodo(a) realizando teletrabajo porque dispongo de todo el equipo tecnológico necesario para hacerlo bien

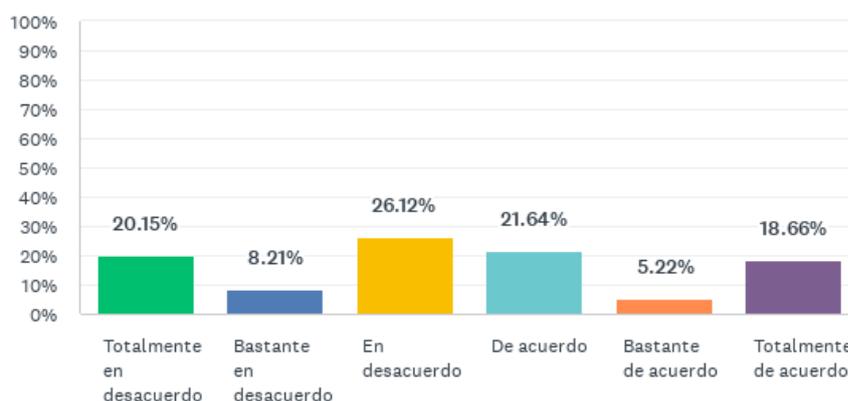


Figura 25. Disposición de todo el equipo necesario para teletrabajo
Elaboración propia

Los resultados expresados en la Figura 25 nos indican que el 54,48 % del personal encuestado no se siente cómodo por no contar con el equipo tecnológico necesario para realizar de manera efectiva las labores de teletrabajo. Hay que considerar también que en los hogares pueden existir varias personas que requieren disponer de los equipos tecnológicos para cumplir sus actividades, lo cual dificultaría el teletrabajo.

P26: En teletrabajo me resultó difícil diferenciar el tiempo de trabajo con el de la familia

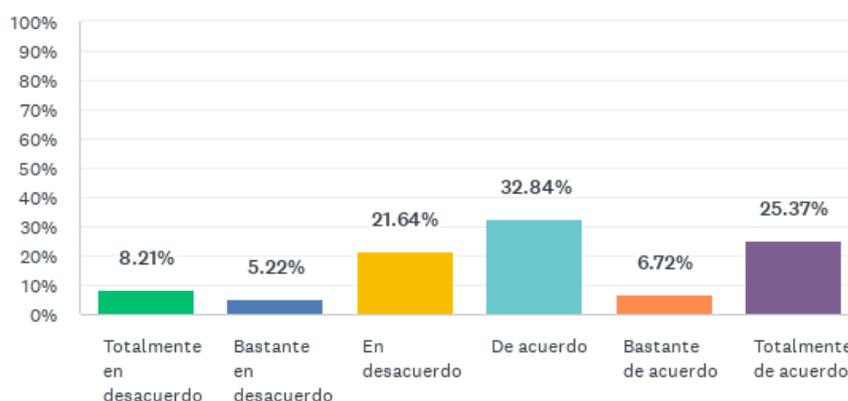


Figura 26. Dificultad para distinguir el tiempo de trabajo con el tiempo de la familia
Elaboración propia

De acuerdo con la Figura 26, el 64,93 % de personas encuestadas manifiesta la dificultad experimentada para diferenciar el tiempo de trabajo con el tiempo de dedicación a la familia. De esta manera, se comprueba una tendencia mundial que sostiene que la línea entre estos dos ámbitos es borrosa.

P27: Quisiera continuar en teletrabajo, aun cuando la Covid-19 ya no sea una amenaza

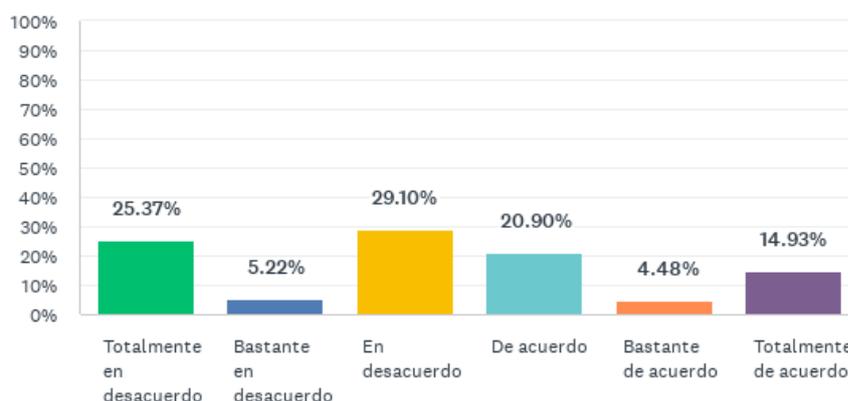


Figura 27. Preferencia de continuar laborando en teletrabajo
Elaboración propia

Según las percepciones expresadas por las personas encuestadas, en la Figura 27, en general, se ratifica la preferencia del 59,69 % de trabajar de manera presencial y no en teletrabajo. Esta percepción requiere un análisis e investigaciones más profundas, para determinar las variables que inciden en la preferencia del trabajo presencial, pese a los beneficios que brinda el teletrabajo, según diversos estudios.

3. Principales hallazgos de la investigación

Los principales hallazgos en base a la percepción expresada por el personal administrativo de la Universidad de Cuenca, con relación a la incidencia del teletrabajo emergente en los cuatro aspectos que se abordaron en la encuesta aplicada, son los siguientes:

1. En relación a la duración de la jornada de trabajo: una significativa mayoría del 79,1 % de los encuestados percibe que en teletrabajo laboró más horas que en la modalidad presencial, situación que coincide con la percepción de

teletrabajadores encuestados en otros países; sin embargo, cuando se indaga sobre la productividad alcanzada durante el teletrabajo, solo un 56,71 % de los encuestados percibe que alcanzó una mayor productividad, mientras que el 43,28 % afirma que su productividad fue menor durante el teletrabajo. Adicionalmente, si se tiene en cuenta que el 55,98 % de los participantes en la encuesta afirma que durante el teletrabajo no dispusieron de más tiempo para dedicarlo a actividades personales y familiares, se asumiría que parte del tiempo ahorrado por no tener que trasladarse al lugar de trabajo, fue dedicado adicionalmente a la actividad laboral y a actividades de cuidado del hogar, tomando en consideración que el 69,4 % de las personas encuestadas son mujeres, que son quienes generalmente asumen esa responsabilidad de manera predominante.

Es interesante señalar también que, durante el periodo en que realizaron teletrabajo, el 96,26 % de los encuestados manifiesta que no percibió ingresos por concepto de horas extras; y, el 59,7 % de las personas que laboraron en teletrabajo, prefirió laborar en horas de la noche.

Si bien se trata de la percepción individual de un grupo de personas de diversas condiciones personales y familiares, hay que considerar que el ambiente y las circunstancias que se vivieron durante la pandemia, generaron cambios importantes que se tradujeron en desafíos personales y familiares, para realizar actividades laborales y personales, que se confundieron y se mezclaron cada día. Posiblemente las actividades familiares y la atención de necesidades del hogar, tuvieron incidencia durante las horas del día por lo que, dadas las circunstancias de aislamiento, limitaciones y autonomía espacial y temporal, se prefirió dedicar algunas horas de la noche para completar las actividades de teletrabajo. Además, podrían existir otras variables como las limitaciones de equipos tecnológicos a nivel familiar que, en determinados casos, posiblemente obligaron a trabajar en horas de la noche, cuando los demás miembros de familia, especialmente los hijos estudiantes, cumplieron sus tareas y descansaban.

2. En relación al seguimiento y control del empleador: el interés del empleador al ejecutar el seguimiento y control de actividades del personal es verificar el cumplimiento de obligaciones del trabajador. Frente a la obligación de cumplir con las metas y objetivos planteados para el teletrabajo, el 75,37 % de las y

los servidores encuestados, expresan que les resultó fácil demostrar el cumplimiento sus obligaciones. Esta situación podría obedecer a la necesidad que tienen los trabajadores de validar su trabajo desde casa, o evidenciaría que se ha logrado organizar las actividades laborales por productos, lo que es bueno, ya que es un elemento a favor del teletrabajo a futuro. Esta circunstancia tiene relación con la posibilidad o imposibilidad que tuvo el personal de concentrarse en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del teletrabajo; así, solo el 55,97 % percibe que le resultó fácil concentrarse en el teletrabajo, mientras que el 44,03 % afirma que le resultó difícil.

Adicionalmente, el 59,69 % de las personas que realizaron teletrabajo, manifiesta que existió el seguimiento y control del cumplimiento de responsabilidades por parte de su jefe. Otro aspecto interesante que merece destacarse es que el 82,84 % de las personas que realizaron teletrabajo, experimentó la sensación de aislamiento y desconexión con los compañeros de trabajo. Este es un elemento muy importante a considerar, por cuanto indica que probablemente el teletrabajo a tiempo parcial, es decir la modalidad híbrida, podría constituirse en una buena opción para permitir que los trabajadores se relacionen con sus compañeros ciertos días de la semana. En este sentido, se evidencia una percepción equilibrada en relación a las dificultades que han experimentado o no las personas que realizaron teletrabajo, cuando requirieron coordinar el trabajo con sus compañeros; así, el 50,75 % afirma haber tenido dificultades, mientras que el 49,25 % manifiesta no haber tenido dificultad para coordinar el trabajo con sus compañeros. Sin duda, en esta percepción tiene mucho que ver la naturaleza del trabajo que realiza cada persona.

3. Con relación al derecho del trabajador a la desconexión: existe la percepción de un 58,2 % de las personas encuestadas, que expresa que relativamente no se respetó el derecho a la desconexión, que ampara a los trabajadores que realizan teletrabajo. Este constituye probablemente el derecho de más difícil verificación y cumplimiento, dadas las condiciones e idiosincrasia que son parte de nuestra cultura. Esta situación guarda relación con la percepción del 79,1 % de las personas encuestadas, que manifiestan que, en la ejecución del teletrabajo, se laboró incluso fuera de las horas definidas como laborables. En este mismo sentido, el 90,3 % de personas encuestadas manifiestan que

atendieron los requerimientos de sus jefes, aún fuera del horario regular de trabajo. Se evidencia que, en la práctica, el 88,81 % de los encuestados reconoce que no se acogió al derecho a la desconexión, posiblemente porque a través de los mismos equipos debió atender asuntos personales, familiares, y además porque fue su decisión atender requerimientos a pesar de encontrarse fuera de las horas de trabajo, teniendo en cuenta la flexibilidad horaria de la que disponía.

4. Con relación al balance trabajo-familia: apenas un 52,24 % manifiesta que logró equilibrar mejor las responsabilidades del trabajo con la vida familiar, pese a que estos dos ámbitos pueden resultar difíciles de diferenciar en el teletrabajo. Merece resaltarse que un 47,76 % expresa que tuvo dificultades y no logró equilibrar mejor el trabajo con la vida familiar. Sin embargo, al momento de establecer las preferencias personales, un 79,1 % de las personas encuestadas manifiesta que prefiere realizar trabajo presencial en las instalaciones de la universidad, antes que teletrabajo. Esta situación podría dar lugar a diversas interpretaciones, que van más allá de la autonomía y libertad para trabajar desde los hogares y que, podrían guardar relación con otros aspectos importantes que genera el trabajar presencialmente, en interacción con los demás compañeros, en un ambiente formal de trabajo, más propicio para el desarrollo profesional y el relacionamiento interpersonal. En este punto, nuevamente es necesario tener en cuenta que el 69,4 % de las personas encuestadas son mujeres, lo cual podría dar lugar a que existan otras variables y factores importantes que inciden en la interpretación de esta preferencia. Otro aspecto que merece destacarse, y que podría incidir en la preferencia, es que el 54,48 % del personal encuestado no se ha sentido cómodo en teletrabajo, por no contar con el equipo tecnológico necesario para realizar de manera efectiva las labores. Hay que considerar también que en los hogares pueden existir varias personas que requieren disponer de los equipos tecnológicos para cumplir sus actividades, lo cual probablemente incide en esta percepción.

Finalmente, el 64,93 % de personas encuestadas manifiesta que tuvo dificultad para diferenciar el tiempo de trabajo con el tiempo de dedicación a la familia. De esta manera, se comprueba una tendencia mundial que sostiene que la línea entre estos dos ámbitos es borrosa y difícil de diferenciar. En general, se

ratifica la preferencia del 59,69 % de no continuar laborando en teletrabajo, aún cuando ya no exista el riesgo de pandemia. Esta percepción requiere un análisis e investigaciones más profundas, para determinar las variables que inciden en la preferencia del trabajo presencial, pese a los beneficios que brinda el teletrabajo. El equilibrio entre trabajo y vida personal-familiar evidencia diversas percepciones de parte de las personas que realizan teletrabajo. En este caso, hay que considerar, por un lado, los factores internos que caracterizan el ambiente familiar y personal y, por otro, los aspectos laborales como factores exógenos a la familia, para posteriormente determinar las variables que inciden para alcanzar este equilibrio.

Conclusiones

El teletrabajo carece de una legislación para garantizar los derechos y las condiciones en las cuales se desenvuelve; por ello, las directrices dictadas para el teletrabajo emergente, dadas las complejas, particulares e improvisadas condiciones de trabajo generadas por la pandemia de COVID-19, no lograron cubrir todas las circunstancias que caracterizaron esta forma de ejecución del trabajo.

En el ámbito de la jornada de trabajo, si bien existe la percepción de los servidores administrativos de la Universidad de Cuenca, de que en teletrabajo se laboró más horas en comparación con la jornada presencial, queda por determinarse en futuras investigaciones, sobre la productividad alcanzada, así como el tiempo efectivo de trabajo ejecutado, conscientes de las limitaciones técnicas y operativas que existen para diferenciar los tiempos de dedicación al trabajo con los temas personales y familiares, entre otras variables, como la autonomía espacial y temporal, que permitió flexibilizar las horas de trabajo.

Las difíciles condiciones en las que se implementó el teletrabajo emergente en la Universidad de Cuenca, con limitaciones tecnológicas y de gestión durante la crisis sanitaria por COVID-19, con aislamiento forzoso y una marcada autonomía, no permitieron un seguimiento y control efectivo para verificar el cumplimiento de las jornadas de trabajo, las actividades realizadas y los resultados obtenidos en el teletrabajo. De igual manera, en la práctica, el personal tuvo limitaciones para demostrar y evidenciar el cumplimiento de sus obligaciones. En gran medida, los resultados obtenidos durante el teletrabajo se sustentaron, por un lado, en el profesionalismo y experiencia del personal administrativo; y, por otro lado, en la confianza y compromiso entre los servidores y servidoras y sus jefes inmediatos.

El derecho a la desconexión está regulado de tal manera, que no se adapta a las condiciones reales de la relación laboral. Si bien el personal administrativo de la Universidad de Cuenca manifiesta que mantuvo comunicación con su jefe inmediato y atendió requerimientos de trabajo, incluso más allá de las horas de trabajo, es necesario investigar con mayor profundidad esta situación, teniendo en cuenta las formas en las que se utiliza la tecnología tanto para asuntos de trabajo como para asuntos personales y familiares, indistintamente. Esto hace que, en la realidad, a través de los mismos equipos tecnológicos, los trabajadores atiendan asuntos personales, familiares, y además porque se manifiesta que nueve de cada diez trabajadores, por su propia voluntad, atendió

requerimientos de trabajo, a pesar de encontrarse hipotéticamente fuera de las horas laborables y de no estar obligados a responder dichos requerimientos, Es probable que la autonomía que experimentó el trabajador para definir sus horas de trabajo y la flexibilidad horaria de la que dispuso, entre otras variables, ameriten un estudio más exhaustivo para determinar su incidencia.

Finalmente, el equilibrio trabajo-familia constituye el aspecto más crítico y que mayores retos ha presentado para los servidores administrativos de la institución. No hay duda de que, al trabajar en el domicilio, resulta difícil diferenciar entre el tiempo dedicado a los asuntos de trabajo y el tiempo para los asuntos familiares. Si bien el teletrabajo puede brindar mayor flexibilidad para el trabajador, también exige una planificación y una ejecución apropiados para cada circunstancia particular, con sus especificidades y características.

Si a lo anterior se agrega la marcada percepción de aislamiento y distanciamiento con relación a los demás compañeros, se podría explicar los fundamentos de la preferencia mayoritaria del personal administrativo de la Universidad de Cuenca por laborar de manera presencial. Hay que tener presente que el trabajo presencial también es el espacio de encuentro, de intercambio de experiencias, de compartir los aspectos más diversos de cada persona, que enriquecen y sostienen un tejido fundamental dentro de las instituciones, tan importantes, que marca la cultura institucional y la calidad del ambiente de trabajo.

Recomendaciones

Para la Universidad de Cuenca:

- Ejecutar plan de capacitación institucional, alineado con la planificación estratégica institucional, para el desarrollo de competencias profesionales, técnicas y blandas, especialmente relacionadas con el uso apropiado y efectivo de las TIC, de cara a alcanzar condiciones laborales que garanticen un ambiente de trabajo digno, inclusivo, productivo, sin discriminación de ninguna clase, satisfactorio para los servidores administrativos, en beneficio de los estudiantes y la sociedad.
- Aplicar políticas institucionales internas que redefinan la cultura organizacional, los procesos y la forma de trabajar, asegurando el respeto al cumplimiento efectivo de la jornada de trabajo.
- Definir y aplicar procedimientos y mecanismos internos para el establecimiento de objetivos, metas y entregables para cada uno de los puestos de los servidores administrativos de la institución.
- Ejecutar un sistema de seguimiento y evaluación, que refleje de manera objetiva los resultados de la gestión de los servidores administrativos de la Universidad de Cuenca.
- Aplicar políticas internas, con parámetros institucionales claros para garantizar el derecho al descanso y a la desconexión de los servidores administrativos de la Universidad de Cuenca.
- Aplicar políticas y mecanismos a nivel institucional, para promover programas y actividades con la finalidad de que los servidores administrativos mejoren el equilibrio entre la actividad laboral y todas las otras actividades que realizan a nivel familiar y personal.
- Aplicar políticas internas con criterios institucionales técnicos y objetivos para administrar apropiadamente aquellas especificidades y características, tanto de los puestos de trabajo como de los aspectos personales-familiares de los servidores administrativos, que favorezcan el óptimo cumplimiento de obligaciones, con productividad, satisfacción y compromiso del personal, garantizando la integración entre todo el personal de la institución.

Bibliografía

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. *UNED*. Accedido 30 de junio de 2002. <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>.
- Alaimo, Verónica, María Noel Chaves, y Nicolás Soler. “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?”. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 2019. <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-garantizar-los-derechos-de-los>.
- Anderson, Amanda J., Seth A. Kaplan, y Ronald P. Vega. “El impacto del teletrabajo en las emociones experiencia: ¿Cuándo y para quién mejora el teletrabajo el bienestar afectivo diario?”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24, n.º 6 (2014). doi: 10.1080/1359432X.2014.966086.
- Bauman, Zygmunt. *Modernidad líquida*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2015.
- Bauman, Zygmunt. *Vida líquida*. 3.^a reimp. Ciudad de México: Paidós, 2017.
- Bentley, T. A., S. T. T. Teo, L. McLeod, F. Tan, R. Bosua, & M. Gloet. “The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach”. *Applied Ergonomics* 52 (2016): 207-15. <http://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>.
- Brynjolfsson, Erik, John Horton, Adam Ozimek, Daniel Rock, Garima Sharma, Hong-Yi TuYe. “COVID-19 and remote work: An early look at US Data”. *Static1*. 8 de septiembre de 2020. https://static1.squarespace.com/static/5e5e75f9e1e4270af54307cc/t/5f63a3873f879a5254c2d6ec/1600365449880/remote_work+%289%29+%281%29.pdf.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). *Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Santiago: Cepal, 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45602/1/S2000313_es.pdf.
- Comité Consultivo Australiano de Teletrabajo (ATAC). *Telework for Australian employees and business: Maximising the economic and social benefits of flexible*

working practices. Australia: Commonwealth of Australia, 2006.
https://telecommunities.files.wordpress.com/2012/01/atac_report1.pdf.

DaSilva, Jackson André. *Flexibilidad y teletrabajo: Un estudio bibliométrico sobre la producción científica. Perspectivas em Ciência da Informação* 19, n.º 2 (2014): 159-73.

<https://www.scielo.br/j/pci/a/M3LDgLQZKwsG98vyggXgNMj/?format=pdf&lang=es>.

DeFilippis, Evan, Stephen Michael Impink, Madison Singell, Jeffrey T. Polzer, y Raffaella Sadun. “Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work”. *NBER working paper series*, n.º 27612 (2020).
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27612/w27612.pdf.

Dessler, Gary. *Administración de recursos humanos*. 11.^a ed. Ciudad de México: Editorial Pearson, 2009.

Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Ecuador. *Decreto Ejecutivo 1017*. Registro Oficial 163, 17 de marzo de 2020.

Ecuador. *Decreto Ejecutivo 1052*. Registro Oficial 209, Suplemento, 22 de mayo de 2020.

Ecuador. *Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*. Registro Oficial 229, Suplemento, 22 de junio de 2020.

Ecuador. *Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial 298, Suplemento, 12 de octubre de 2010.

Ecuador. *Ley Orgánica de Servicio Público*. Registro Oficial 294, Suplemento, 6 de octubre de 2010.

Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2016-190*, 4 de agosto de 2016. Registro Oficial 825, Segundo Suplemento, 24 de agosto de 2016.

Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A*, 18 de mayo de 2017.

Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2018-002-A*, 11 de enero de 2018.

Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2018-002-B*, 11 de enero de 2018.

Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2020-076*, 12 de marzo de 2020.

- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2020-093*, 3 de mayo de 2020. Registro Oficial 288, 14 de septiembre de 2020.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2020-094*, 3 de mayo de 2020. Registro Oficial 1205, Edición Especial, 22 de octubre de 2020.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2020-181*, 14 de septiembre de 2020.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2020-265*, 13 de diciembre de 2020.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2021-081*, 12 de marzo de 2021.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2021-214*, 9 de julio de 2021, Registro Oficial 507, 2 de agosto de 2021.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2021-215*, 9 de julio de 2021.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2021-215*, 9 de julio de 2021.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2022-035*, 10 de marzo de 2022.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. *Resolución Ministerial n.º MDT-2016-0041*, 30 de septiembre de 2016. Registro Oficial 906, Segundo Suplemento, 20 de diciembre de 2016.
- Eurofound. *Right to disconnect: Exploring company practices*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf.
- Eurofound y The International Labour Office. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union / The International Labour Office, 2017. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea / Oficina Internacional del Trabajo, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf.

- Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
- Eurofound. *COVID-19: Implications for employment and working life*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20050en.pdf
- Eurofound. *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. Author: Sara Riso (Eurofound). https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20008en.pdf
- Eurofound. *Living, working and COVID-19*. COVID-19 series. 2020. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2020, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
- Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey 2015: Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf.
- Eurofound. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series. 2020. Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf
- Eurofound. *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2020. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf
- George, Hannah. *How much employee monitoring is too much?* American Bar Association Blog. January 2018.

- <https://www.americanbar.org/news/abanews/publications/youraba/2018/january-2018/how-muchemployee-monitoring-is-too-much/>
- Gibbs, Michael, Mengel, Friederike, and Siemroth, Christoph. *Work from home & productivity: evidence from personnel & analytics data on IT professionals*, 2021 https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/05/BFI_WP_2021-56.pdf
- Guízar Montúfar, Rafael. *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. 4.^a ed. McGrawHill. 2013. 112-3 file:///Users/utpl/Downloads/Desarrollo_Organizacional_Rafael_Guizar.pdf
- Hartman, Laura P., Joe DesJardins y Francisco Espinoza. *Ética en los negocios, Decisiones éticas para la responsabilidad social e integración personal*, 2.^a ed. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V. 2014.
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, María del Pilar. *Metodología de la investigación*. 6.^a ed. McGraw-Hill, Interamericana editores S.A. de C.V. 2014, 152-9
- Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C. and Andrey, J. *I'm Home for the Kids: Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers*. *Gender, Work & Organization*, 15: 2008, 454-476, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Kurland, Nancy. B. y Bailey, Diane. E. “The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime”, en *Organizational Dynamics*, vol. 28, 1999, 53-68. https://www.researchgate.net/profile/Nancy-Kurland/publication/247748414_The_Advantages_and_Challenges_of_Working_Here/links/5444f1640cf2e6f0c0fbf7c7/The-Advantages-and-Challenges-of-Working-Here.pdf
- Levinson, Ariana. R. Industrial Justice, Privacy Protection for the Employed, 17 de septiembre de 2008, *Cornell Journal of Law and Public Policy* vol. 18, pág. 609, 2009, 612 <https://ww3.lawschool.cornell.edu/research/JLPP/upload/Levinson.pdf>
- Lyttelton, Thomas, Zang, Emma, Musick, Kelly. “Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work”, 17 July 2020, <https://news.yale.edu/2020/07/17/study-reveals-genderinequality-telecommuting>
- Makimoto, Tsugio y Manners, David. *Digital Nomad* (Chichester, 1997), citado en OIT. *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*: Documento Temático para el Foro de diálogo

mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores servicios de TIC y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

Mascherini, Massimiliano. *COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically*. Eurofound Blog, 3 June 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-fallout-takes-a-higher-toll-on-women-economically-and-domestically>

Messenger, Jon y Gschwind, Lutz. *Telework, new ICTs and their effects on working time and work-life balance*, revista inédita de la literature del teletrabajo (Ginebra, OIT, 2015), citado en OIT. *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*: Documento Temático para el Foiro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores servicios de TIC y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

Nicklin, Jessica M., Cerasoli, Christopher P., Dydyn, Katie L.: “Telecommuting: What? Why? and How?” en J. Lee (ed.): *The impact of ICT on work*, Singapur, Springer Science+Business Media, 2016, 46

OIT. CIT 109/III(B) – *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, 2. La relación de trabajo, 2020, 87. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf

OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión /III(B) – Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. 2. La relación de trabajo. 2020. (p. 87) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf

OIT. *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. 1996 (núm. 177). Adopción: Ginebra, 83ª reunión CIT (20 junio 1996), art. 1. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,es:NO

- OIT. COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. 22 julio 2020, 3. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf
- OIT. Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su centésima octava reunión (año del centenario), celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 21 de junio de 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf
- OIT. *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*, Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, 2016 GDFTWEFS/2016. Ginebra, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf
- OIT. Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.^a reunión, 2015, Informe I: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, párrafos 62 y 70. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf
- OIT. Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo. 104.^a reunión. Informe I: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, 2015, párrafos 62 y 70. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf
- OIT. Observatorio de la OIT: *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis*. 8.^a edición 27 de octubre de 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824097.pdf

- OIT. Rasmussen, E. y Corbett, G. 2008. ‘Why isn’t teleworking working?’ New Zealand Journal of Employment Relations, Vol. 33, No. 2, pp. 20–32. [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf)
- OIT. *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*. 2020, párrs. 268-270. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647367.pdf
- OIT. *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20, International Labour Organization (ILO) April 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- Owczarek, D. y Chelstowska, A. *Amazon po Polsku. Warunki pracy i stosunki z pracownikami*. 2020. Instytut Spraw Publicznych and Friedrich-Ebert-Stiftung – Representation in Poland, Warszawa, citado en Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Author: Sara Riso (Eurofound), 3. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20008en.pdf
- Rasmussen, E. y Corbett, G. “Why isn’t teleworking working?” New Zealand Journal of Employment Relations. Vol. 33, No. 2, 2008, 20–32. [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf)
- Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. *Telework for Australian Employees and Businesses Maximising the economic and social benefits of flexible working practices*. Report of the Australian telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006, 13. https://telecommunities.files.wordpress.com/2012/01/atac_report1.pdf
- Sanguineti Raymond, Wilfredo. “El teletrabajo como fenómeno social y como noción jurídica”. *Revista Jurídica del Trabajo* 2, n.º 4 (2021): 190-217. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/83>.
- Sanguineti Raymond, Wilfredo. “El Teletrabajo Como fenómeno Social Y Como noción jurídica”. *Revista Jurídica Del Trabajo* 2 (4) 2021: 190-217. [file:///Users/utpl/Downloads/83-Texto%20del%20art%C3%ADculo-192-1-10-20210502%20\(1\).pdf](file:///Users/utpl/Downloads/83-Texto%20del%20art%C3%ADculo-192-1-10-20210502%20(1).pdf)

Silva Porto, María Teresa, y Fernando Pavón. “Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral”. *BID*. 2 de junio de 2022. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>.

The Economist. *People are working longer hours during the pandemic, Working from home is less liberating than many hoped*, Daily chart, 24 November 2020, <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/11/24/people-are-working-longer-hours-during-the-pandemic>

The Economist. *Remote workers work longer, not more efficiently. A new study on remote working*. Business, 10 June 2021. <https://www.economist.com/business/2021/06/10/remote-workers-work-longer-not-more-efficiently>

Tomasina, Fernando y Pisani, Adriana, *Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria*, 2022, p.148.

Vicente Herrero, M^a Teofila, Torres Alberich, Jose Ignacio, Torres Vicente, Alfonso, Ramirez Iñiguez de la Torre, Maria Victoria, y Capdevila García, Luisa. “*El Teletrabajo En Salud Laboral*”. *CES Derecho* n° 9 (2019): 287-97. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4668/2970>

Vox EU, Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom, Steven Davis. *60 million fewer commuting hours per day: How Americans use time saved by working from home*, 23 September 2020, <https://voxeu.org/article/howamericans-use-time-saved-working-home>

Werther, William B., Jr., Davis, Keith y Guzmán, Martha Patricia. *Administración de Recursos Humanos. Gestión del capital humano*. McGrawHill, 7^a. ed. 2014, 36-37.