



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**TEMA:**

---

**EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL BUEN VIVIR EN EL  
ECUADOR**

---

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social. Modalidad: Artículo científico de alto impacto

**Autor (a):**

Ab. Pablo David Pazmay Pazmay

**Tutor (a):**

Ab. Juan Pablo Santamaria Velasco, Mg.

AMBATO- ECUADOR

2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.**

Yo, Pablo David Pazmay Pazmay, declaro ser la autora del Trabajo de Investigación, titulado “**EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL BUEN VIVIR EN EL ECUADOR**”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, autorizo al sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los derechos de Autor, morales y patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitare la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato a los 14 días del mes de febrero del 2023 firmo conforme.

**Autor:** Pablo David Pazmay Pazmay



**Firma:**

**Número de cédula:** 1802436624

**Dirección:** Ambato, Estados Unidos y Paraguay

**Correo electrónico:** pablopazmay@yahoo.es

**Teléfono:** 0959444838 - 032520865

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “**EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL BUEN VIVIR EN EL ECUADOR**” presentado por Pablo David Pazmay Pazmay, para obtener el título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social,

### **CERTIFICO**

Que el presente trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para que sea sometido a la presentación pública y evaluación correspondiente por parte del par evaluador que se designe.

Ambato, 10 de enero del 2023

---

**DIRECTOR**

Ab. Juan Pablo Santamaría Velasco, Mg.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos, las ideas, los criterios y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 14 de febrero del 2023



Pablo David Pazmay Pazmay

---

**AUTOR**

C.C:1802436624

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado sobre el tema “**EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL BUEN VIVIR EN EL ECUADOR**” previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social desarrollado por PABLO DAVID PAZMAY PAZMAY reúne los requisitos de fondo y forma para que la estudiante pueda presentarse a la sustanciación del Trabajo de Titulación. Para constancia firman:

Ambato, 10 de febrero del 2023

-----  
Ab. Clara Daniela Romero Romero, Mg.

**PRESIDENTA DEL TRIBUNAL**

**VERONICA PATRICIA  
URRUTIA SANTILLAN**

Firmado digitalmente por VERONICA PATRICIA URRUTIA SANTILLAN  
nombre de reconocimiento (DN): cn=VERONICA PATRICIA URRUTIA  
SANTILLAN, serialNumber=240921132217, ou=ENTIDAD DE  
CERTIFICACION DE INFORMACION, o=SECURITY DATA S.A. 2, c=EC  
Fecha: 2021.09.29 17:41:34 -0500

-----  
Ab. Verónica Patricia Urrutia Santillán, Mg.

**EXAMINADORA**

-----  
Ab. Juan Pablo Santamaría Velasco, Mg.

**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo: Primero a Dios porque sin él nada de esto hubiera sido posible, por darme la vida, por ser mi luz y guía principal a lo largo de este camino. A mi familia, quienes me brindaron el apoyo necesario para poder culminar esta nueva etapa en mi vida. A mi tutora por haberme brindado su apoyo incondicional a lo largo de este proceso.

Pablo

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Indoamérica por haberme permitido ser parte de tan prestigiosa institución para formarme académicamente en el posgrado.

Pablo

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**TEMA: “EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL BUEN VIVIR EN EL  
ECUADOR”**

**Autor:** Ab. Pablo David Pazmay Pazmay

**Tutor:** Ab. Juan Santamaría Velasco, Mg.

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente artículo se plantea como bases fundamental lograr una regulación garantista del teletrabajo en el Ecuador y el Buen Vivir como un principio constitucional basado en el ‘Sumak Kawsay’, que recoge una visión del mundo centrada en el ser humano , los criterios doctrinarios, constitucionales y legales de esta modalidad de trabajo, los pronunciamientos emitidos por los Organismos Internacionales; así como la problemática derivada del teletrabajo en base al análisis crítico de la normativa recientemente expedida en el Ecuador sobre teletrabajo en el sector público y privado, tomando como referencia normativa interna y derecho europeo. La investigación se basó desde la doctrina y el derecho comparado, determinar si es que la regulación existente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano sobre el teletrabajo es garantista e idónea y en qué medida permite el ejercicio pleno de los derechos del buen vivir y garantías laborales establecidas en la Constitución de la República. Es imperiosa la necesidad de dotar de mayor amplitud y contenido a estos derechos de manera progresiva mediante la creación de una nueva normativa que evidencie la acción progresista de procesos judiciales que se pueda consolidar el contenido de los derechos y se los garantice en debida forma. Bajo este parámetro, el estudio que se realizó sobre el teletrabajo, permitió determinar vulneraciones de derechos económicos y riesgos de trabajo que afectan vivir bien de los sujetos intervinientes en esta modalidad de trabajo y en base a ello se establece con bases fundamentales generar normativa especializada que permita regular y garantizar el pleno y eficaz ejercicio de los derechos laborales del buen vivir, dadas las particularidades que esta modalidad contractual conlleva

**Palabras clave:** teletrabajo; modalidad de trabajo; derecho al trabajo; buen vivir.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**TEMA: “EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL BUEN VIVIR EN EL  
ECUADOR”**

**Autor:** Ab. Pablo David Pazmay Pazmay

**Tutor:** Ab. Juan Santamaría Velasco, Mg.

**ABSTRACT**

This research proposed fundamental bases to achieve a guaranteed regulation of teleworking in Ecuador and "El Buen Vivir" as a constitutional principle based on 'Sumak Kawsay' which collects a vision of the world centered on the human being, the doctrinal criteria, constitutional and legal of this working modality, the pronouncements issued by the international organizations; as well as the problems derived from teleworking based on the critical analysis of the recently given regulations in Ecuador on teleworking in the public and private sector, taking as a reference to the internal rules and European law. The research focused on doctrine and comparative law to determine if the existing rules in the Ecuadorian legal system on teleworking are accurate and suitable to what extent it allows the exercise of "El Buen Vivir" rights and guarantees labor established in the Constitution of the Republic. The need to provide progressively greater breadth and content to these rights through the development of new regulations that demonstrate the judicial processes advancements that can consolidate the content of rights and guarantee them in due form. Consequently, the research carried out on teleworking to determine violations of rights and economic and occupational risks that affect the well living of the involved subjects in this working modality and it is established with fundamental bases to generate special regulations to control and guarantee the full and effective exercise of labor of "El Buen Vivir" rights, given the particularities that this contractual modality entails

**KEYWORDS:** El Buen Vivir, right to work, teleworking, working.

## **INTRODUCCIÓN:**

¿Cuál es el status actual del gobierno en cuanto a la expedición de normas específicas y pragmáticas que se adecúen a esta nueva modalidad de teletrabajo y el buen vivir?

Actualmente nuestro país y el mundo entero se encuentra en un proceso de cambios forzados inesperados a causa de la emergencia sanitaria. No obstante, las interrogantes surgen alrededor de los teletrabajadores que se encuentran desempeñando sus actividades bajo restricciones laborales, sociales y familiares, donde las jornadas de trabajo se han prolongado, no disponen de condiciones adecuadas dentro del hogar para garantizar la salud y seguridad. Se incrementan los gastos por servicios públicos como electricidad, agua, acceso al internet, poca importancia de los tiempos establecidos para el derecho a la desconexión y el no saber cómo el empleador debe proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

*El Buen Vivir como un principio constitucional basado en el 'Sumak Kawsay' tiene un concepto multidimensional por lo que un indicador objetivo es el ejercicio pleno de los derechos del vivir bien y garantías laborales establecidas en la Constitución de la República.*

El trabajo es un derecho, un deber social y 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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Se establece que todas las personas gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, por lo que cada una de las personas tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, bajo los mismos parámetros y recibiendo un salario igual.

La modalidad del teletrabajo y la adhesión de nuevas tecnologías en el campo de trabajo ha permitido reemplazar diversas prácticas y actividades destinadas a resolver toda clase de problemas relativo a la prestación de servicios. Buitrago (2020) afirmó lo siguiente:

El avance en las telecomunicaciones permite hablar hoy de una nueva modalidad laboral, a través de la cual se vinculan personas que pueden trabajar fuera de las instalaciones de la empresa utilizando las nuevas tecnologías de la información, con el objetivo de reducir costos al empleador y mejorar la calidad de vida del

trabajador. (p. 1-2)

Las TIC`s juegan un rol sobresaliente en la organización laboral al punto que ha pasado a ser una exigencia en el mercado del trabajo, pero su interrogante es: ¿qué tan productiva y saludable se genera con el paso del tiempo ésta modalidad de trabajo?

Una de las particularidades principales del teletrabajo es que permite al empleado según sus necesidades fisiológicas, cierto grado de descanso y optimización en el manejo de su tiempo, debido a que permitirá acceder a sus actividades o procesos laborales en horarios flexibles, conjuntamente le proporciona seguridad mediante el uso de normas de personal, proporcionando un precepto fundamental para las organizaciones, tal como es la confianza.

Uno de los determinantes fundamentales para inducir un entorno adecuado, es poseer un clima laboral que genere satisfacción y compromiso entre los empleados y teletrabajadores debido a que, en el sistema de gestión directiva, deben integrarse diversas variables de talento humano, aportando compromiso y un sentido de pertenencia empresarial en cada uno de los funcionarios, avalando de esta manera el acceso al trabajo con entero respeto a la noción del buen vivir bien.

Las normas que ha establecido el gobierno para aportar en el cuidado del bienestar humano a través del Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 se puede observar el siguiente objetivo:

Objetivo 1: Incrementar y fomentar de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.

(Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025)

Evidentemente este objetivo está orientado a promover condiciones adecuadas para los trabajadores tomando en referencia desde varios ejes.

El teletrabajo también es un desafío para los organismos como son la Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo encargados de hacer cumplir la ley en concordancia con las nuevas métricas del Buen Vivir, para que los nuevos teletrabajadores y sus empleadores se enfrentan a una nueva realidad, con el pasar del tiempo se ha ampliado diversos panoramas que procuren que el empleado se encuentre en condiciones agradables para mitigar una serie de impactos negativos con la nueva modalidad de trabajo.

## INDICE A DESARROLLAR

1. La modalidad del teletrabajo en tiempos de pandemia.

2. Evolución y normativa del teletrabajo en el Ecuador.
3. Condiciones laborales
4. Innovación organizacional y productividad.
5. Derecho comparado con otras legislaciones.

## **1. LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA.**

La modalidad del teletrabajo radica en realizar una acción laboral, fuera de la empresa o lugar de trabajo habitual empleando recursos tecnológicos con el fin de cumplir su horario designado, autores como Boiarov (2015), menciona que el sistema de teletrabajo se refiere a “aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa, [...] a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías” (p. 25).

En esta misma línea de analizar al teletrabajo el autor Sanguineti (2003) menciona que:

El concepto de teletrabajo se vincula de exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad. (p. 15)

Estos autores coligen que la modalidad de teletrabajo se ejecuta fuera de la empresa y que previamente debe existir un acuerdo entre las partes, es decir entre empleador y trabajador para convenir intereses mutuos.

Por otra parte, Sierra (2011) señala que el teletrabajo es:

Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnología informática y/o telecomunicaciones. En otros casos se relaciona con una nueva organización y gestión del trabajo que tiene el potencial de contribuir sustancialmente a la mejora de la calidad de vida, a prácticas de trabajo sostenibles y a la igualdad de participación por parte de los ciudadanos de todos los niveles. (p. 30)

Así mismo, Jaramillo (2014) menciona:

El Teletrabajo es una figura laboral mucho más flexible y menos rígida ya que la prestación del servicio no es in situ, es decir, es un trabajo, descentralizado o a

distancia, manteniéndose el elemento de subordinación como núcleo de la relación laboral. De ahí, el teletrabajo se caracteriza por la prestación del servicio sin requerirse la presencia del trabajador en un sitio específico y por la prestación del servicio mediante las TIC . (p. 10)

Con estas definiciones, dichos autores, anexa un ideal que deben conseguir las empresas y empleados, ya que, al instaurar la modalidad de teletrabajo a la estructura organizacional de las pequeñas, medianas y grandes empresas, permitirá que todas las personas que están de calidad de trabajador puedan mantener una **forma flexible de organización del trabajo**, alcanzando de esta manera una mejora en su calidad de vida, en concordancia con el *principio constitucional basado en el 'Sumak Kawsay' del buen vivir, que recoge una óptica amplia del mundo centrada en el ser humano*. Así mismo, la Organización Internacional de Trabajo, define al teletrabajo como el desarrollo de las actividades "a distancia (incluido el trabajo a domicilio), efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora", erigiéndose como base fundamental el empleo permanente de las tecnologías de la información, externamente de la empresa pública o privada.

## 2. EVOLUCIÓN Y NORMATIVA DEL TELETRABAJO EN EL ECUADOR.



Gráfico: 1

Ministerio del Trabajo (2020b).

En el gráfico 1 se muestra la evolución del Teletrabajo en Ecuador por sectores, presentando según el Ministerio de Trabajo el sector público 286.401 teletrabajadores y el sector privado 151.302; en ambos sectores se observa un incremento en la implementación de esta modalidad de trabajo en el Ecuador., lo que conlleva a deducir

que en el sector público hay un mayor número de trabajadores con la modalidad de teletrabajo, pero también se entiende que en el sector privado hay un crecimiento persistente, que se adaptan a esta nueva modalidad de trabajo.

El desarrollo de esta modalidad tanto en el sector público como privado, durante la Pandemia generó nuevas expectativas a empresas y trabajadores que buscan una imperiosa necesidad de buscar alternativas en la innovación organizacional y productividad, sin menoscabar o que se vulneren derechos de las partes.

En el País, en agosto de 2016 se incluyó el teletrabajo en el sector privado mediante el acuerdo ministerial MDT-2016-190. Luego, en el mes de abril de 2017 se amplió para el sector público, mediante el acuerdo ministerial MDT-2017-090 a partir de un proyecto que buscaba inducir al área estatal a esta nueva modalidad de trabajo. En estas normativas se realizaron algunos cambios ya que vulneraban derechos de los grupos de atención prioritaria (adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, aquellos que adolecen de enfermedades catastróficas o de alta complejidad), para quienes inicialmente se encamino esta nueva modalidad de trabajo.

Se crea el acuerdo ministerial MSP-126-2020, y el decreto presidencial de estado de excepción 1017, para desarrollar medidas que busquen resguardar la salud y empleo de las personas en medio de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, siendo una de ellas el establecimiento del teletrabajo emergente MDT-2020-76,7 que permitiría el desarrollo de las actividades laborales bajo esta modalidad. Lo que encamino que la empresa privada y las instituciones públicas puedan adaptar esta modalidad en su distribución organizacional, teniendo como resultado positivo un crecimiento sostenido de teletrabajadores en el país, según estadísticas del Ministerio de Trabajo.

También se reformó el Código del Trabajo mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que implementó la figura del teletrabajo como una forma de organización laboral con todos los derechos individuales y colectivos, así como los beneficios sociales contenidos en la referida normativa y así mismo en correlación con los derechos del buen vivir.

### **3. CONDICIONES LABORALES**

Las empresas privadas deberán observar las disposiciones contenidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-00190 y las instituciones Públicas el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090 – A para acogerse al teletrabajo.

Es obligación de los empleadores registrar a las y los trabajadores que se hubieren acogido al teletrabajo en el Sistema Único de Trabajadores conforme a los acuerdos ministeriales Nro. MDT-2017-0135 y Nro. MDT-2017-0191, todo esto en función de mantener las condiciones laborales estables, generando un bienestar y estabilidad, con relaciones justas y precautelando los intereses de cada una de las partes de la relación laboral.

En relación a esta nueva modalidad de trabajo se generó cambios, en cuanto a ser autónomos por utilizar su domicilio u otro espacio, ser móviles ya que no tienen un lugar de trabajo establecido, parciales en trabajar en horarios en casa y el resto en una oficina y por último ocasionales ya que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Un ordenamiento jurídico fundamental que se trato fue el derecho a la desconexión, en donde se garantiza el tiempo de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, en el cual el trabajador no está obligado a responder comunicaciones u ordenes por parte del empleador.

#### **4. INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD.**

Con esta nueva primicia denominada teletrabajo o trabajo desde la casa, traducido al inglés home office, telework o e-work se presenta como característica de la innovación organizacional y productividad, con esto se busca generar confianza entre la empresa y el trabajador con un mayor nivel de responsabilidad, (Madero y Barboza, 2015); (González, Galvis y Vera, 2016), su aplicación se enfoca en la eficacia, ya que optimiza el tiempo, los recursos y materiales. Según (Chaverra, Restrepo y Pérez, 2015) aseguran que el teletrabajo beneficia en la retención de los empleados, reduce la rotación laboral, fortalece el compromiso con la empresa siempre y cuando se elabore un contrato de trabajo que aporta en el cumplimiento deberes y obligaciones del empleador y del empleado (Slusarczyk, 2015). Herramientas como las TIC, el e-commerce han creado nuevas oportunidades para el crecimiento y desarrollo en apoyo a las actividades de producción e innovación (Margalina y Robalino, 2018).

Actualmente el teletrabajo en América Latina tiene una visión holística como empresa ya que reconoce a la actividad laboral en líneas de acción con TICS, lo que promueve planes de modernización y transformación al unificar la planificación, coordinación y seguimiento de las actividades del teletrabajador. (Salas y Ocampo, 2019)

Según, lo expuesto el Teletrabajo en el mundo actual es conocido como la sociedad

industrial inicia el cambio y modifica las formas de vivir generando la evolución humana trayendo consigo diferentes cambios significativos como la comunicación de calidad (Molina, Villegas, Carantón y Núñez, 2019)

## 5. DERECHO COMPARADO CON OTRAS LEGISLACIONES

Las empresas han tenido que diseñar soluciones de emergencia para que sus empleados puedan trabajar desde casa, esto ha ocasionado que muchos empiecen a interrogarse cómo readaptar el espacio desde sus hogares. Ahora que nos estamos acomodando a la “nueva normalidad”, se puede predecir que la modalidad del teletrabajo ha conseguido quedarse. Un dato muy importante sobre los neerlandeses que gracias a la cultura del de empleo flexible desde tiempos atrás, pueden hacer frente a la jornada laboral sin acudir a la oficina. Según Bishop (2020):

**El 14,1% de los neerlandeses trabajaba desde casa antes de la crisis provocada por el covid-19;** es, pues, el país líder del teletrabajo a nivel mundial, solo seguido de cerca por Finlandia, **mientras en Estados Unidos solo el 3,6% de los empleados usaban esa modalidad. “p.1”**

Esto indica que

**Tabla 1**

<i>Legislación en países europeos en cuanto al teletrabajo</i>	
Portugal	Establece el teletrabajo como voluntario para el trabajador y el empleador, como pretende hacer España, pero en su caso establece dos colectivos con "derecho al teletrabajo", salvo excepciones: las víctimas de violencia de género y los trabajadores con hijos de hasta tres años. Sobre las herramientas de trabajo, se establece que "en ausencia de una estipulación en el contrato, se supone que las herramientas de trabajo relativas a las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas por el empleado pertenecen al empleador, que debe garantizar su instalación y mantenimiento y el pago de los gastos correspondientes". la normativa portuguesa destacan que "el empleador debe evitar el aislamiento del empleado, es decir, a través de contactos regulares con la empresa y otros empleados", así como la posibilidad de que la empresa visite el domicilio del trabajador para labores de control. "La visita al lugar de trabajo tendrá por objeto únicamente el control de la actividad laboral y de los instrumentos de trabajo y sólo podrá realizarse entre las 9.00 y las 19.00 horas, con la asistencia del trabajador o de la persona que éste designe", recoge la ley.
Francia	Las condiciones de teletrabajo se establecen en convenios colectivos, de empresa o, en ausencia de ambos, en un acuerdo entre el empleador y el trabajador. Deben incluir cuestiones como "franjas horarias durante las cuales el empleador puede normalmente contactar con el empleado en el teletrabajo" y



	<p>"modalidades de control del tiempo de trabajo o de regulación de la carga de trabajo", entre otras. Al igual que quiere precisar el Gobierno español en el proyecto de ley, Francia establece que "la negativa a aceptar un puesto de teletrabajador no es motivo de rescisión del contrato de trabajo".</p>
Italia	<p>Italia es uno de los países que durante la emergencia de coronavirus ha ampliado el derecho al trabajo flexible, que incluye el teletrabajo, a grupos de población como los padres con hijos a cargo y personas con discapacidad o sus cuidadores. La legislación italiana de 2017 establece el trabajo flexible como voluntario y trata de garantizar "la igualdad de trato -tanto económico como reglamentario- con respecto a sus colegas que realizan el servicio de manera ordinaria. Por lo tanto, su protección se proporciona en caso de accidentes y enfermedades laborales"</p>
Países Bajos	<p>Países Bajos legisló condiciones de acceso al "trabajo flexible", que entró en vigor en 2016 y en su caso concede el derecho de los trabajadores de solicitar una modalidad de trabajo flexible (de horario, de teletrabajo) que el empresario está obligado a valorar y aceptar o rechazar de manera argumentada en el plazo de un mes. Entre las condiciones que fija el país está que el empleado lleve en su puesto un mínimo de seis meses para realizar la petición. Solo se puede solicitar una vez año.</p> <p>"Tienen algo que está muy bien y es la previsión de que la empresa puede hacer una visita física al lugar donde se desempeña el teletrabajo para valorar los riesgos laborales, que son responsabilidad del empresario y, si no es posible, el empleado tendrá que mandar fotos y vídeos para que sea evaluado. Esto es importante porque, si las empresas asumen la responsabilidad de la prevención de riesgos laborales, hay que ver cómo los pueden valorar", sostiene el director de Adecco Group Institute.</p>
Reino Unido	<p>Reino Unido legisló sobre el acceso al "trabajo flexible", que incluye el teletrabajo, pero no solo. "Todos los empleados tienen el derecho legal de solicitar trabajo flexible, no sólo los padres y cuidadores", recuerda el gobierno británico, que también exige un mínimo de seis meses para que los trabajadores reclamen este derecho, que los empleadores deberán estudiar y responder desfavorablemente de manera argumentada si hay razones empresariales argumentadas para ello.</p> <p>Sobre las condiciones específicas del teletrabajo, Reino Unido no tiene desarrolladas por ley sus especificidades y se basa sobre todo en acuerdos en el seno de las empresas, como recoge un reciente informe de Eurofound (2020) sobre la regulación del trabajo flexible (entre ellas el teletrabajo) en la UE.</p>
Bélgica	<p>El Gobierno belga es de los que sigue alentando el teletrabajo debido a la pandemia. "El teletrabajo desde casa es muy recomendable para todo el personal en todas las empresas, colectivos y servicios, independientemente de su tamaño", afirma el Ejecutivo. Bélgica es uno de los países europeos que tuvo esta modalidad más activa durante el confinamiento. Según un estudio de la consultora de servicios de recursos humanos SD Worx, tuvo una implantación del 62%, frente a una media europea del 57%, informa Andrés Gil.</p>

	<p>En el caso belga, hay gastos tasados que debe asumir el empleador por el desempeño de sus teletrabajadores. Como parte del teletrabajo estructural, el empleador belga puede asumir ayudas de oficina por 129,48 euros al mes, que cubren calefacción, electricidad y pequeños equipos de oficina. También puede aportar una tarifa plana por el uso de su propio PC (20 euros/mes) y su propia conexión a Internet (20 euros/mes). Estas cantidades no se tributan. O, en último término, el empleador puede conceder una cantidad equivalente al 10% del salario bruto.</p>
Alemania	<p>Alemania es de los países europeos que no ha regulado el teletrabajo de manera específica en su legislación laboral, "pero se desarrolla a través de los convenios colectivos sectoriales y de empresa porque en Alemania, como en Suecia, entre otros, la negociación colectiva es muy fuerte", recuerda Adrián Todolí. El profesor destaca que en estos países muchas veces se obtienen acuerdos muy ventajosos para los trabajadores gracias a la negociación entre sindicatos y patronal, adaptados a las circunstancias específicas de cada sector o compañía.</p> <p>Sin embargo, el panorama puede cambiar en breve. El ministro alemán de Trabajo, Hubertus Heil, anunció durante la primera ola de la pandemia la intención de legislar este otoño para reconocer el derecho al teletrabajo en el país de forma general. "Todos los que quieran, y cuyo trabajo lo permita, deberían poder trabajar en una oficina en casa, incluso cuando termine la pandemia del coronavirus", declaró el ministro a Bild am Sonntag, una opción contra la que se han posicionado las patronales del país.</p>
Suecia	<p>En Suecia, el segundo país de la UE con más teletrabajadores antes del coronavirus, tampoco hay una legislación específica al respecto, como en Alemania, y se basa en acuerdos de la negociación colectiva entre patronales y sindicatos, que rigen las relaciones laborales de los empleados. En el mencionado estudio de Eurofound de este 2020 sobre trabajo flexible, se destaca el caso de Suecia por la labor de la Agencia Sueca del Entorno Laboral, que se ocupa de los derechos de los trabajadores y prioriza cuestiones de salud laboral en el caso del teletrabajo, como el riesgo de sufrir estrés, entre otras cuestiones.</p>
Suiza	<p>El caso de Suiza destaca en especial por una sentencia de este año del Tribunal Supremo Federal, la corte suprema en su organigrama jurídico, que concluyó que la empresa se debe hacer cargo de los gastos de alquiler del empleado si este trabaja desde su casa a petición de los encargados de las compañías. El fallo causó una gran controversia en el país por las consecuencias que podría tener también para otros casos de teletrabajo derivados de la pandemia, aunque los juristas dudan de su aplicación en estos casos de emergencia.</p>

Nota: Adaptado sobre derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos. Eldiario.es. por Olias L. (2020)

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el País, la era del conocimiento ha permitido que las empresas públicas y privadas opten por la modalidad de teletrabajo, idea que inicia con la ideología de las sociedades del conocimiento y el efecto de la globalización de la economía, se generan los cambios

en la evolución tecnológica, la competitividad y la política gubernamental, de ahí la necesidad de implementar redes con internet de alta velocidad en todo el país.

El teletrabajo y su enfoque con los derechos del buen vivir se sustenta en la (Constitución de la República del Ecuador, 2010). Art. 16: las personas en forma individual o colectiva poseen el derecho al acceso universal en el manejo y utilización de las TIC. Art. 17, numeral 2: el Estado fomentará la pluralidad y diversidad en la comunicación y el diálogo mediante tecnologías que promueven las conectividades. Art. 33: el trabajo es un derecho y un deber social, se constituye en la fuente de realización personal y base de la economía; el Ministerio de trabajo garantiza el respeto a la dignidad del ser humano en cuanto a remuneraciones y retribuciones justas; además desempeño es libre en su selección y aceptación. (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008) Cabe destacar que el artículo 276 numeral 2 determina que el régimen de desarrollo entre sus fines tiene el construir un sistema económico en un entorno justo, democrático, productivo y solidario basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo los medios de producción, el trabajo digno y estable con visión idealista de los derechos del buen vivir. Con esta modalidad de trabajo, se verifica que hay grandes avances en la forma de ejecución de esta forma de trabajo, ya que se amplía el estrato de quienes son considerados teletrabajadores, por ende el estado debe formular políticas que favorezcan el ejercicio de derechos de la seguridad social general, así también generar protocolos prácticos de desconexión al trabajo, que es un derecho directamente vinculado con el uso de las TIC, ya que **la carga laboral excesiva repercute en la salud y no le permite** ejercitar su derecho al descanso, en un mismo entorno y no repercute con efectos negativos en su entorno laboral ni personal.

Con imposición inmediata de esta figura a los trabajadores, genera inquietudes pues en su implementación no se han tomado todas las medidas y condiciones de económicas y de seguridad requeridas, lo que supone un grave riesgo de gastos económicos y a la salud del empleado dado el desconocimiento respecto al aumento de pagos de servicios básicos como agua, electricidad e internet, así como también el pago del tratamiento de los posibles riesgos a que están expuestos, pues ni siquiera contarían con manuales de prevención específicos al teletrabajo, aplicándose a los teletrabajadores el mismo régimen de salud y seguridad establecido para los trabajadores presenciales. Por ejemplo, si llegasen a enfermarse o accidentarse dentro del horario del teletrabajo, tanto el empleador como el Estado deberán asumir los compromisos respectivos. Igual, señala

que los empleados deben cumplir con los compromisos. Por ejemplo, no pueden desconectarse durante la jornada laboral o salir de casa por asuntos personales. Y el empleador tiene la facultad de sancionar en estos casos. El país es nuevo en este tema y no tenemos cultura de 'home office'

Esto genera inseguridad jurídica, ya que los teletrabajadores, por las características propias de su modalidad de empleo, el estado y el empleador deben tutelar la economía y salud, respecto a su disminución de adquisición por pagar los insumos que le genera el teletrabajo en sus casas y la seguridad ocupacional, debido a que su puesto de trabajo ya no se encontraría en las instalaciones propias de la empresa, sino en su domicilio.

De ahí que las políticas públicas deben consensuarse para analizar los derechos que incide estar bajo esta modalidad y buscar la forma adecuada de garantizarlos.

### **CONCLUSIONES**

En términos generales el teletrabajo tiene un impacto negativo en la economía a los trabajadores que están con esta modalidad, ya que les genera un pago adicional de sus servicios básicos y disminuye su poder adquisitivo, siendo estos derechos ineludibles del buen vivir, por eso es imprescindible que el estado como ente regulador de las buenas relaciones laborales permita crear un tipo de subsidio económico para que se le entregue al teletrabajador y así apalea en algo sus gastos excesivos que se presenta por esta modalidad home office.

En cuanto a la seguridad ocupacional a los teletrabajadores representa un alto riesgo para su salud, ya que la normativa existente es solo para la modalidad presencial, dejando un vacío legal a la modalidad de trabajo en casa, perdiendo de esta manera el goce efectivo de los derechos como prestaciones, subvenciones e indemnizaciones a que haya lugar.

El home office, institucionalizado en países europeos desarrollados, es una modalidad laboral que garantiza los derechos de los trabajadores e intereses de los empleadores, ya que se fundamenta en un pacto educativo y ético, lo que genera confianza entre las partes que converge la relación laboral.

## REFERENCIAS

- Boiarov, S. (2015). Teletrabajo: cómo empezó una breve historia, Colombia. <http://blog.torresdeteletrabajo.com/2012/05/teletrabajo-una-breve-historia/>.
- Bishop K. (2020 julio, 2). Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa. BBC News.
- Buitrago, D. (enero a junio de 2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. Revista CES Derecho, Vol. 11, No. 1  
[http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-77192020000100001](http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001)
- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE ECUADOR. (2008, 20 de octubre). Decreto Legislativo 0, Registro Oficial 449, Última modificación: 25 de enero de 2021.
- Chaverra, J., Restrepo, H., & Pérez, J. (2015). El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial. Revista Cintex, 20(1), 111-121. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1843848372?accountid=36765>
- CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR. (16 de Diciembre de 2005). Registro Oficial No. 167. Código del Trabajo. Registro Oficial del Ecuador.
- González, M. P., Galvis, E., & Vera, P. H. (2016). Estudio exploratorio sobre conocimiento y acceso al teletrabajo con líderes comunales de Santa Marta, Colombia. Revista Encuentros, 14(01), 77-87. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/re.v14i1.670>
- Jaramillo, H. (2014). El Teletrabajo: Los beneficios de una forma de organización laboral moderna. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Madero, S. M., & Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. Contaduría y administración, 60(4), 735-756. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2014.08.001>
- Margalina, V. M., & Robalino, F. E. (2018). Factores que afectan la adopción de las TIC en el sector manufacturero de calzado de Tungurahua, Ecuador. 3C TIC, 7(3), 22-39. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/3ctic.2018.61.22-39/>
- Molina, C., Villegas, G., Carantón, I., & Núñez, C. (2019). El teletrabajo como tendencia

contemporánea: estructuras, procesos y sujetos. Medellín, Colombia: U. de Medellín. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/5344>

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

Olías L. (2020 agosto, 28). Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos. Eldiario.es . [https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos\\_1\\_6185732.html](https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html)

PLAN DE CREACIÓN DE OPORTUNIDADES. (2021-2025) Quito-Ecuador

Salas, M., & Ocampo, L. (2019). Gestión de riesgo y teletrabajo en Costa Rica: Apuntes para la Universidad Nacional en sociedad del conocimiento. Revista Conjeturas Sociológicas, 7(18), 143-171. Obtenido de <http://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/1479>

Sanguinetti,(2003) , Teletrabajo y Globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. (Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales),

Sierra, E. (2011) El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. 1ra ed. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, tomado de: [http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1\\_2159\\_coleccion\\_premio\\_investigacion\\_ces.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_2159_coleccion_premio_investigacion_ces.pdf).

Slusarczyk, M. (2015). Diagnóstico de aplicación de las NTIC en las Pymes de RiobambaEcuador. 3C TIC, 4(2), 145-168. doi:[https:// doi.org/10.17993/3ctic.2015.42.169-189](https://doi.org/10.17993/3ctic.2015.42.169-189)