



*El teletrabajo y su relación con el buen vivir en el Ecuador*

*Teleworking and its relationship with good living in Ecuador*

*Teletrabalho e sua relação com o bem viver no Ecuador*

Pablo David Pazmay-Pazmay<sup>I</sup>

[pablo.pazmay@iste.edu.ec](mailto:pablo.pazmay@iste.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-1591-1291>

Juan Pablo Santamaría-Velasco<sup>II</sup>

[juansantamaría@uti.edu.ec](mailto:juansantamaría@uti.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-8775-4600>

**Correspondencia:** [pablo.pazmay@iste.edu.ec](mailto:pablo.pazmay@iste.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas

Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 23 de julio de 2022 \* **Aceptado:** 12 de agosto de 2022 \* **Publicado:** 09 de septiembre de 2022

- I. Magíster en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales, Abogado de los Tribunales del Ecuador, Licenciado en Ciencias de la Educación, Profesor Contrato de la Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE, Docente Contrato Instituto Tecnológico Superior Universitario España, ISTE, Ecuador.
- II. Magíster en Desarrollo Temprano y Educación Infantil, Doctora en Psicología Educativa y Orientación Vocacional, Profesora de segunda Educación en la especialización de Psicología Educativa y Orientación Vocacional, Licenciada en Ciencias de la Educación en la Especialidad de Psicología Educativa y Orientación Vocacional, Ecuador.



## Resumen

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.

## Abstract

This article proposes as fundamental bases to achieve a guarantee regulation of telework in Ecuador and Good Living as a constitutional principle based on the 'Sumak Kawsay', which includes a vision of the world centered on the human being, the doctrinal, constitutional and legal criteria of this modality of work, the pronouncements issued by international organizations; as well as the problems arising from teleworking based on the critical analysis of the regulations recently issued in Ecuador on telework in the public and private sector, taking as a reference

internal regulations and European law. The investigation was based on doctrine and comparative law, to determine if the existing regulation in the Ecuadorian legal system on telework is guarantor and suitable and to what extent it allows the full exercise of the rights of good living and labor guarantees established in the Constitution of the Republic. It is imperative to provide greater scope and content to these rights progressively through the creation of a new regulation that evidences the progressive action of judicial processes that can consolidate the content of the rights and guarantee them in due form. Under this parameter, the study that was carried out on teleworking, allowed to determine violations of economic rights and work risks that affect living well of the subjects involved in this modality of work and based on this it is established with fundamental bases to generate specialized regulations that allow to regulate and guarantee the full and effective exercise of the labor rights of good living, given the particularities that this contractual modality entails.

**Keywords:** teleworking; work modality; right to work; good living.

## Resumo

Este artigo se propõe como base fundamental para alcançar uma regulação de garantia do teletrabalho no Equador e o Bem Viver como princípio constitucional baseado no 'Sumak Kawsay', que inclui uma visão de mundo centrada no ser humano, os critérios doutrinários, constitucionais e legais deste tipo de trabalho, os pronunciamentos emitidos pelos Organismos Internacionais; bem como os problemas derivados do teletrabalho a partir da análise crítica das regulamentações recentemente emitidas no Equador sobre o teletrabalho nos setores público e privado, tomando como referência os regulamentos internos e o direito europeu. A investigação foi baseada na doutrina e no direito comparado, para determinar se a regulamentação existente no ordenamento jurídico equatoriano sobre o teletrabalho é uma garantia e adequada e em que medida permite o pleno exercício dos direitos de boa vida e garantias trabalhistas estabelecidas no Constituição da República. É urgente dar maior amplitude e conteúdo a esses direitos, progressivamente, por meio da criação de novos regulamentos que evidenciem a atuação progressiva de processos judiciais que possam consolidar o conteúdo dos direitos e garanti-los na devida forma. Sob este parâmetro, o estudo que foi realizado sobre o teletrabalho, permitiu apurar violações de direitos econômicos e riscos trabalhistas que afetam o bem-estar dos sujeitos envolvidos neste tipo de trabalho e com base nisso, estabelece-se com bases fundamentais para

gerar regulamentações especializadas que permitam regular e garantir o exercício pleno e efetivo dos direitos trabalhistas do bem viver, dadas as particularidades que esta modalidade contratual acarreta.

**Palavras-chave:** teletrabalho; modalidade de trabalho; Direito ao trabalho; bom viver.

## 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 encuentran en un proceso de cambios forzosos 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.

Índice 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.

### **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 de 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.

## Evolución y normativa del teletrabajo en el Ecuador

Ministerio del Trabajo (2020b).



Figura 1

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 tele trabajadores 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 tele trabajadores 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.

## **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 órdenes por parte del empleador.

## **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)

### **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

**Figura 2**

<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

	<p>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".</p> <p>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.</p>
Francia	<p>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 "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</p>

	<p>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	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.
Suiza	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.

**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 repercuta 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 tele trabajador y así apalea en algo sus gastos excesivos que se presenta por esta modalidad home office.

En cuanto a la seguridad ocupacional a los tele trabajadores 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

1. Boiarov,S.(2015). Teletrabajo: cómo empezó una breve historia, Colombia. <http://blog.torresdeteletrabajo.com/2012/05/teletrabajo-una-breve-historia/>.
2. 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.
3. 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)

4. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE ECUADOR. (2008, 20 de octubre). Decreto Legislativo 0, Registro Oficial 449, Última modificación: 25 de enero de 2021.
5. 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>
6. CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR. (16 de Diciembre de 2005). Registro Oficial No. 167. Código del Trabajo. Registro Oficial del Ecuador.
7. 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>
8. Jaramillo, H. (2014). *El Teletrabajo: Los beneficios de una forma de organización laboral moderna*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
9. 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>
10. 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/>
11. 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>
12. Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, *Teletrabajo*, 2018 en <http://www.oitcenterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>
13. 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)
14. PLAN DE CREACIÓN DE OPORTUNIDADES. (2021-2025) Quito-Ecuador
15. 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>

16. Sanguinetti,(2003) , Teletrabajo y Globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. (Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales),
17. 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).
18. 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>

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).