



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP

Nota de investigación

Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina

ECUADOR

(2022)



ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

PREFACIO

En diciembre del 2019 surgió la pandemia de la COVID-19. En América Latina, apenas se escuchaba las noticias y nadie podía dimensionar el impacto que tendría en un corto plazo en la vida de las personas y de las familias, así como en el ámbito laboral y empresarial.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Las empresas tuvieron que encontrar la forma de reaccionar ante el mandato de mantenerse en los hogares y procurar no salir. En aquellos momentos, las naciones y empresas ganadoras fueron las que dentro de sus políticas de empleo tenían esquemas de teletrabajo, pero las que no contaban con ello debieron empezar por invertir en equipo y nuevas metodologías de trabajo y hasta por reinventar la forma de comunicarse y liderar a sus colaboradores.

No existen recetas únicas, ni una norma general que se ajuste a todos los países o a todas las empresas, pero lo que ahora sabemos es que cuando las funciones lo permiten, las personas suelen preferir la modalidad híbrida¹, la cual cada día se vuelve más común entre las empresas. La realidad es que, con frecuencia, si no se ofrecen condiciones más flexibles para los colaboradores, las empresas corren el riesgo de perder talentos valiosos, pues otros, que sí las ofrecen, estarán ávidos de incorporar ese talento en sus propios equipos de trabajo.

Incluso, esta nueva forma de trabajar ha venido a “romper fronteras”, pues en la industria de la tecnología, la mayoría trabaja el 100% en remoto y la naturaleza de su negocio les permite trabajar no solo a distancia, sino también a escala global, lo que quiere decir que una persona en cualquier país de América puede trabajar para una empresa que puede estar ubicada físicamente en cualquier parte del planeta. Esto ha dado origen a los “nómadas digitales”, que se podrían definir como personas que usan las nuevas tecnologías para trabajar, y que lleva a cabo un estilo de vida nómada. Por lo general, los nómadas digitales trabajan de forma remota en lugar de hacerlo en un lugar de trabajo fijo.

Hoy día, las personas son quienes están buscando incorporarse a empresas que ofrezcan esta modalidad de trabajo y evidentemente también para las empresas se ha convertido en una manera de atraer y retener personal calificado.

Los beneficios que el teletrabajo brinda a las personas y las empresas son valiosos en términos de costos y productividad y por ello, en un mundo que ha cambiado dramáticamente en los últimos tres años, la flexibilidad que brinda el teletrabajo es vital, siempre que esté alineada con las nuevas exigencias del mercado, que retan a las empresas a ser cada vez más creativas, flexibles e inclusivas, considerando las preferencias de sus colaboradores.

¹ El modelo de trabajo híbrido combina los aspectos del trabajo remoto (por ejemplo, desde el hogar) y el trabajo que se realiza en un establecimiento.

Es necesario resaltar que no todos los trabajos por su naturaleza pueden ejecutarse bajo la modalidad de teletrabajo, pero sí existen muchas tareas que se ejecutan en una oficina y que no requieren de la presencia del trabajador en el centro de operaciones de la empresa que podrían ser ejecutadas a distancia.

Por este motivo, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) desarrolló una línea de investigación con el objetivo final de fortalecer las capacidades de análisis y de propuesta de las organizaciones empresariales (en adelante OOEE) de América Latina con respecto a la manera en la cual se regula el teletrabajo, así como la forma o manera en que este puede evolucionar en el futuro conforme a las buenas prácticas.

El proceso de esta investigación incluyó el desarrollo de estudios nacionales como este, con el fin de sistematizar las experiencias de 10 países² de la región desde la perspectiva empresarial respecto a los marcos jurídicos y la aplicación práctica de la legislación en la materia. Esta información fue procesada en este Informe Regional 2022³, para preparar a las organizaciones empresariales al momento de abordar los debates nacionales sobre el tema. El objetivo final es apoyar a las organizaciones empresariales de la región en sus esfuerzos de cabildeo para mejorar el entorno de negocios, formulando políticas para regulación de teletrabajo, retomando las principales lecciones aprendidas de lo que se debe hacer para optimizar su implementación, entendiendo, eso sí, las diferentes circunstancias que tiene cada país. Para ello se destacarán los aspectos normativos, de aplicación e interpretación sobre esta modalidad de trabajo, que se ha puesto a prueba principalmente a partir de la pandemia de la Covid-19.

Agradecemos a quienes trabajaron con nosotros para la elaboración de este estudio, incluidos los representantes y equipos de trabajo de las OOEE que nos dieron su tiempo para entrevistarse con nosotros. En particular agradecemos a **Enán Arrieta Burgos** por su valiosa colaboración en la producción de este documento.

² Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Perú, y Uruguay.

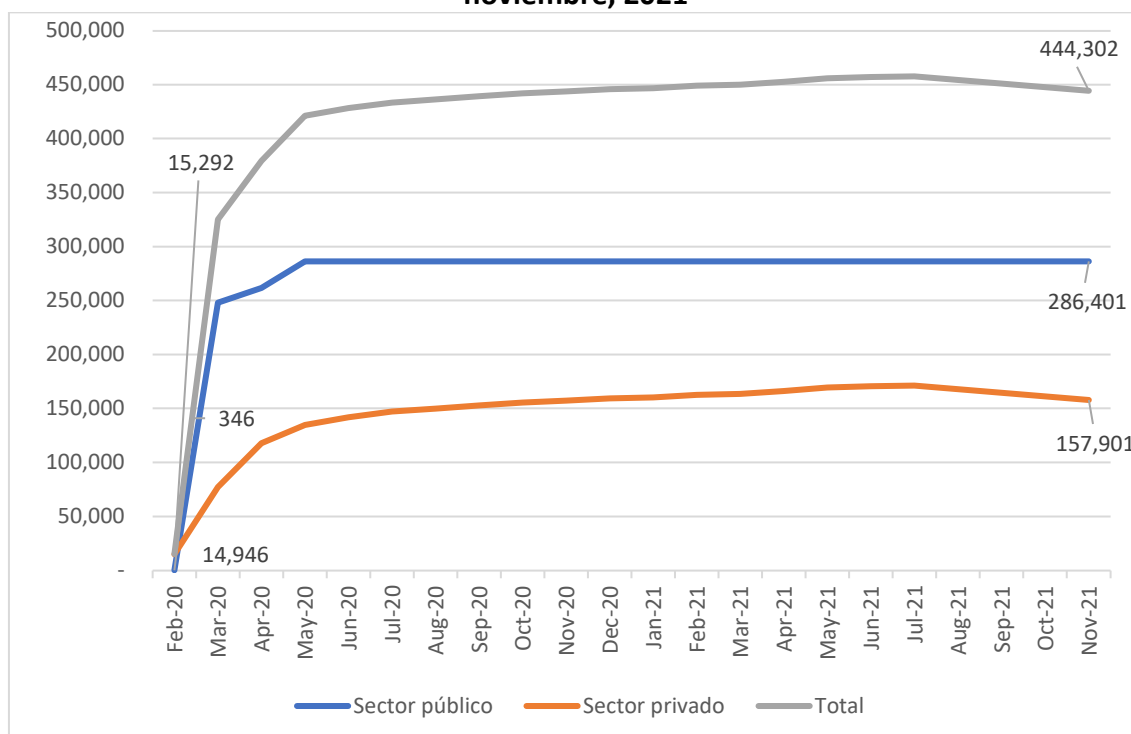
³ *Informe Regional 2022. Perspectiva empresarial sobre Legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), 2022

I. Introducción contextual

La crisis generada por la COVID-19 dinamizó la implementación del teletrabajo en Ecuador. En 2016, año en el que se crea la primera regulación sobre el teletrabajo en Ecuador, el gobierno proyectaba un potencial de 76.000 trabajadores bajo esta modalidad (Páez, y otros 2020). Sin embargo, solo 15.200 personas, de acuerdo con cifras oficiales, se encontraban teletrabajando a finales de 2016 (Salazar-Mera, y otros 2021). A diciembre de 2019, el 0,47% de la fuerza laboral del Ecuador prestaba sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, esto es, aproximadamente 15 mil personas (Tiscama, y otros 2022). Para agosto de 2020, el Ministerio del Trabajo calculaba que 286.401 trabajadores del sector público y 148.902 del sector privado estaban registrados en la modalidad de teletrabajo emergente, lo que equivalía al 6,6% del total de empleados y al 5,7 % de la población económicamente activa (Ministerio del Trabajo de Ecuador 2020a). Este porcentaje, sin embargo, sigue aún distante del estimado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), para quien la probabilidad de teletrabajar en Ecuador es cercana a un poco más del 15% del total de ocupados. Aunque la proyección de la CEPAL está lejos de cumplirse, en comparación con el estado prepandemia, el teletrabajo había incrementado, a septiembre de 2020, en 2.773,63% (Salazar-Mera, y otros 2021). El fenómeno, por ende, no es despreciable.

La última cifra disponible revela que, a noviembre de 2021, 444.302 personas estaban registradas como teletrabajadores, de las cuales 157.901 pertenecían al sector privado. En la siguiente gráfica puede apreciarse la evolución reciente del teletrabajo en Ecuador.

Gráfica 1. Número de teletrabajadores registrados en Ecuador, febrero/2020 – noviembre, 2021



Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2020, 2021a, 2021b) y Primicias (2021).

Los datos relativos a personas registradas bajo la modalidad de teletrabajo deben analizarse con precaución. En primer lugar, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador no permite medir con precisión el impacto del teletrabajo en el mercado laboral (Maurizio 2021, 20). En segundo lugar, a partir de los datos que ofrece el Ministerio del Trabajo de Ecuador, entidad que lleva el registro de las personas en teletrabajo, es posible concluir que no todas las personas registradas como teletrabajadores se encuentran, efectivamente, teletrabajando. Aunque en la fase crítica de la pandemia ambas cifras podían coincidir parcialmente, a noviembre de 2021, de acuerdo con cifras oficiales, solo 108.940, equivalente al 25% de las 444.302 personas registradas como teletrabajadoras, efectivamente prestaba sus servicios bajo esa modalidad (Primicias, 2021). Una encuesta practicada con más de 322 empresas, entre noviembre de 2020 y enero de 2021, en las ciudades de Quito, Guayaquil, Machala y Loja, revela que el 21% de los trabajadores de las empresas encuestadas se encontraban teletrabajando (Oficina Internacional del Trabajo 2021). Esto sugiere que, para comienzos de 2021, el 80% de los trabajadores de las empresas encuestadas se encontraban prestando servicios de forma 100% presencial. Los datos más recientes evidencian la tendencia hacia el desmonte parcial y progresivo del teletrabajo como consecuencia del levantamiento de las restricciones a la movilidad y, correlativamente, el retorno presencial al trabajo.

Con anterioridad a la pandemia, el teletrabajo tenía poca cobertura en las pequeñas y medianas empresas, con mayor prevalencia en las empresas multinacionales (Morales y Pérez 2020). Es importante anotar que la nueva regulación administrativa y legislativa expedida con ocasión de la pandemia no fue el resultado de un proceso de diálogo social donde los empleadores hayan tomado parte, en términos suficientes y oportunos. Pese a ello, a julio de 2021, 7.299 empresas privadas habían implementado la modalidad de teletrabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador 2021b). El 45% de estas compañías pertenece al sector de servicios, el 18% al sector comercio y el 37% se distribuía entre otros sectores económicos (Vásconez y El Comercio 2022). De acuerdo con una encuesta realizada por PricewaterhouseCoopers en 2021, el 74% de las grandes y medianas empresas encuestadas en Quito y Guayaquil contemplaban mantener el teletrabajo como un esquema de servicios a largo plazo (La Hora 2021). La misma encuesta indica que, para esa fecha, el 84% de las empresas encuestadas se encontraba bajo un esquema mixto de presencialidad y telepresencialidad, mientras que el 12% se encontraban en presencialidad plena (Gestión Digital 2021).

Para cerrar esta introducción, conviene decir que, para el caso del Ecuador, existen serias limitaciones en cuanto a los datos disponibles. En primer lugar, desde noviembre de 2021 el Ministerio del Trabajo no publica estadísticas sobre el registro administrativo de teletrabajadores. En segundo lugar, no hay investigaciones con alcance nacional sobre la apropiación efectiva de esta modalidad entre empresas y trabajadores. En tercer lugar, aunque a nivel global el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta práctica para mitigar los efectos negativos en el mercado laboral derivados de la pandemia y las restricciones a la movilidad (Oficina Internacional del Trabajo 2020), para el caso de Ecuador no existen estimaciones confiables sobre la relación de causalidad entre la adopción masiva del teletrabajo y su impacto preventivo o correctivo en la tasa de desempleo. Barrionuevo-Núñez (2021) estima que la incorporación e

implementación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano aportó, parcialmente, a la recuperación de cerca de 800 mil empleos que se hubieran perdido con la pandemia. Salazar-Mera y otros (2021) estiman que el teletrabajo aportó a la disminución del crecimiento del desempleo mediante la salvación de 63.152 puestos de trabajo. Finalmente, no existen estudios robustos referidos a la productividad de los teletrabajadores en Ecuador. Solo existen investigaciones sobre indicadores de percepción con alcance muestral limitado.

II. Dimensión regulatoria

La regulación del teletrabajo en Ecuador es complementaria y desarrolla lo dispuesto en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público. Por ende, ninguna disposición específica del teletrabajo puede interpretarse en perjuicio de los derechos y obligaciones previstos en la legislación ordinaria. Así, las normas establecidas en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público son igualmente aplicables para los teletrabajadores.

Antes de la pandemia la regulación sobre el teletrabajo se encontraba en diferentes normas expedidas por el Gobierno Nacional. El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 de agosto de 2016, expedido por el Ministerio del Trabajo, reguló, por primera vez, lo relativo al teletrabajo en el sector privado. En 2018, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002A dispuso criterios poblacionales diferenciales y preferenciales para la aplicación del teletrabajo en este mismo sector. La Resolución MDT-2016-0041 de diciembre de 2016, expedida por el Ministerio del Trabajo, autorizó la implementación de un plan piloto en esa misma entidad. El Acuerdo Ministerial Nro MDT-2017 -0090-A de mayo de 2017 expedido por el Ministerio del Trabajo estableció las normas técnicas sobre el teletrabajo en el sector público. El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0022-A de marzo de 2018 continuó la implementación del plan piloto en el Ministerio del Trabajo. El Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2018-002A dispuso criterios poblacionales diferenciales y preferenciales para la aplicación del teletrabajo por parte de trabajadores y servidores públicos.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Por lo anterior, en marzo de 2020 el Ministerio del Trabajo expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, relativo al teletrabajo emergente. En junio de 2020, la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 eleva, por primera vez a rango legal, la figura del teletrabajo en el sector privado, agregando un artículo innumerado al Código del Trabajo. La Disposición Reformatoria Tercera de la misma Ley hace lo propio para el sector público, adicionando la Ley Orgánica de Servicio Público. La Resolución 078-2020 del Consejo Superior de la Judicatura ordena priorizar el teletrabajo en la Rama Judicial. El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 de septiembre de 2020 reglamenta la citada Disposición Reformatoria Primera y deroga los acuerdos ministeriales MDT-2016-0190 y MDT- 2018-002A referidos al sector privado. El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081 de marzo de 2021 asigna al Comité de Operaciones de Emergencias Nacional la potestad de decidir sobre la vigencia temporal del teletrabajo emergente creado por el Acuerdo Ministerial Nro.

MDT-2020-076. En marzo de 2022, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 del Ministerio del Trabajo establece la nueva norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público, derogando la Resolución Ministerial No. MDT-2016-0041, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076.

De acuerdo con el estado actual del marco regulatorio, el análisis contenido en esta sección se enfocará en cuatro referentes normativos:

Cuadro 1. Marco regulatorio vigente del teletrabajo en Ecuador

Nº	Estándar normativo	Órgano de adopción	Fecha de adopción	Sector de aplicación	Alcance	Temporalidad
1	Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, que agrega un artículo innumerado posterior al artículo 16 en el Código del Trabajo, relativo al teletrabajo	Asamblea Nacional del Ecuador	19/06/20	Privado	Nacional	Permanente
2	Disposición Reformatoria Tercera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, que agrega un artículo innumerado posterior al artículo 25 en la Ley Orgánica de Servicio Público, relativo al teletrabajo	Asamblea Nacional del Ecuador	19/06/20	Público	Nacional	Permanente
3	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181	Ministerio del Trabajo	14/09/20	Privado	Nacional	Permanente
4	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035	Ministerio del Trabajo	10/03/20	Público	Nacional	Permanente

Fuente: elaboración propia.

Los cuatro estándares normativos referenciados tienen vocación de permanencia, incluso una vez se supere la situación generada por la pandemia. Estos estándares, relativos al teletrabajo en Ecuador, no deben confundirse con la regulación dispuesta como medida de contingencia al inicio de la pandemia, que reglamentó el teletrabajo “emergente”, esto es, el hoy derogado Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076⁴.

⁴ El teletrabajo y el teletrabajo emergente son instituciones normativas diferentes (Cabezas, 2020). El teletrabajo es una forma de organización laboral, mientras que el teletrabajo emergente “solo implica que el lugar de ejecución de los servicios del trabajador deja de ser presencial, sin embargo, todas las obligaciones del empleado y del empleador se mantienen” (Cabezas, 2020, p. 181). El teletrabajo emergente fue concebido, en marzo de 2020, como una medida de choque para autorizar la prestación de los servicios de forma remota. En este sentido, no da cuenta de las formas y condiciones del teletrabajo entendido como una modalidad de organización laboral.

A nivel conceptual, para el sector privado la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (en adelante la Disposición Reformatoria Primera o la DR1-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario) define el teletrabajo así:

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.

Para el sector público, la Disposición Reformatoria Tercera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (en adelante la Disposición Reformatoria Tercera o la DR3-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario) define, de la misma manera, el teletrabajo como una forma de organización laboral.

En Ecuador, por ende, el teletrabajo es una forma de organización laboral y no una modalidad particular del contrato de trabajo, ni un tipo de contrato especial.

En el sector privado, la Disposición Reformatoria Primera establece cuatro tipos de teletrabajadores, denominadas “formas” de teletrabajo: autónomo, móvil, parcial y ocasional.

Cuadro 2. Formas del teletrabajo en el sector privado.

Modalidad	Descripción
Autónomo	Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
Móvil	Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
Parcial	Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
Ocasional	Son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Fuente: elaboración propia con base en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

En el sector público, la Disposición Reformatoria Tercera no diferencia las formas que puede asumir el teletrabajo, sin embargo, el artículo 5 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 (en adelante AM MDT-2022-035) establece dos modalidades:

Cuadro 3. Formas del teletrabajo en el sector privado.

Modalidad	Descripción
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.
Total	Es cuando todos los días laborables del mes se los realiza completamente en modalidad de teletrabajo

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 5 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035.

El empleador, público o privado, que desee implementar el teletrabajo, debe registrar a todas las personas que laboren bajo la modalidad de teletrabajo en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH) del Ministerio del Trabajo de Ecuador. Este registro administrativo, si bien no condiciona la existencia de esta modalidad, opera como un requisito sujeto a inspección de las autoridades del trabajo. En el sector público, además, el análisis y aprobación del teletrabajo es una decisión que corresponde a la Unidad de Administración de Talento Humano institucional (Art. 4 . MDT-2022-035).

A continuación, el estudio de cada una de las categorías de análisis, con sus respectivas subcategorías, se realizará diferenciando lo que concierne al sector privado y al sector público.

En lo que refiere a las condiciones del acuerdo de trabajo, la regulación del teletrabajo en el sector público y en el sector privado puede apreciarse en el siguiente Cuadro.

Cuadro 4. Condiciones relativas al acuerdo de trabajo

	Voluntariedad, obligación de las partes y supervisión	Reversibilidad	Escrituración, formalidades, cláusulas y pacto	Cumplimiento mutuo de obligaciones laborales	Organización del trabajo	Subcontratación y suministro	Terminación del contrato de trabajo
Sector privado	El teletrabajo se puede pactar de común acuerdo entre las partes al inicio o durante la vigencia de la relación laboral (DR1-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario). No obstante, el empleador	La reversibilidad solo procede por pedido del empleador, excepto en los siguientes casos: a) Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; y, b) Si por disposición de autoridad competente no	Contrato de trabajo o documento anexo (DR1-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).	Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en el Código del Trabajo (DR1-Ley Orgánica	Es deber del empleador notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades (Art. 4 AM MDT-2020-181).	N/A	El teletrabajo por sí mismo no es causal de terminación del contrato (DR1-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario). La imposibilidad demostrada de teletrabajar no es causal de terminación del contrato (Arts.

Sector público	puede “optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador” (Art. 3 AM MDT-2020-181).	fuera posible el trabajo presencial (Art. 9 AM MDT-2020-181).		de Apoyo Humanitario).			3 y 7 AM MDT-2020-181).
	El teletrabajo se pacta de común acuerdo por las partes o se establece por disposición de la Presidencia de la República, el Ministerio del Trabajo o Máxima la Autoridad de la institución Pública, o de su delegado (Art. 3 AM MDT-2022-035).	La modalidad de teletrabajo terminará una vez concluido el plazo establecido. La institución pública podrá dar por terminado unilateralmente el teletrabajo si este se estableció de común acuerdo o se dispuso por la propia Institución. (Art. 6 AM MDT-2022-035).	Contratos o nombramientos (DR3-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).	Los servidores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en esta Ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo (DR3-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).	N/A	N/A	N/A

Fuente: elaboración propia.

En una zona gris de interpretación se encuentra lo relativo a la decisión de adoptar el teletrabajo como forma de organización laboral. La Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario establece que las partes, empleador y trabajador, podrán pactar el teletrabajo. La Ley no prohíbe que el empleador lo pueda determinar unilateralmente en uso de la potestad subordinante. El artículo 3 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 señala que la adopción del teletrabajo es una decisión facultativa del empleador, de acuerdo con las necesidades de la empresa y la naturaleza de los servicios. La regulación de la terminación del teletrabajo y las medidas de estabilidad laboral dispuestas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 son coherentes con el entendimiento, según el cual, el teletrabajo puede ser adoptado

unilateralmente por disposición del empleador. En el sector público, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-035 es claro en que las instituciones estatales pueden disponer, unilateralmente, la adopción del teletrabajo.

Más allá de estos aspectos que generan incertidumbre, algunos elementos singulares, positivos y negativos, relativos a las condiciones de trabajo, pueden ser destacables desde la óptica de los empleadores y trabajadores. Desde el punto de vista del empleador, es conveniente que, en la mayoría de los casos, y a diferencia de lo que ocurre en otros países, la reversión del teletrabajo se haya dispuesto como una decisión unilateral suya. Sin embargo, la exigencia normativa relativa a la notificación de las directrices de supervisión y monitoreo del teletrabajo puede ser excesiva para las pequeñas y medianas empresas, teniendo en cuenta los contextos dinámicos en los que se presta el teletrabajo. Desde la óptica de los trabajadores, puede resultar interesante que la legislación contemple que la sola imposibilidad demostrada de teletrabajar no es causal de terminación del contrato. Disposiciones de este tipo no suelen encontrarse en otros países.

En lo que refiere a los costos laborales, la regulación del teletrabajo en el sector público y en el sector privado puede apreciarse en el siguiente Cuadro.

Cuadro 5. Costos laborales (salariales y no salariales)

	Remuneración salarial	Auxilio de transporte o equivalente	Auxilio de conectividad o equivalente	Elementos de trabajo, insumos o adecuaciones tecnológicas o locativas de espacio, TIC, equipos, conectividad, etc.	Conceptos no remuneracionales. Gastos asociados a teletrabajo	Incentivos o desincentivos fiscales o tributarios frente a su adopción
Sector privado	<p>El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales del Código del Trabajo (DR1-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).</p> <p>El pago de la remuneración se podrá pactar con la periodicidad establecida de común acuerdo entre las partes (Art. 11 AM MDT-2020-181).</p> <p>La remuneración que perciba el teletrabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales</p>	N/A	N/A	<p>El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo (DR1-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y Art. 4 AM MDT-2020-181)</p>	<p>El empleador no "estará obligado al pago de beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no están siendo utilizados por el trabajador durante el tiempo que dure el teletrabajo" (Art. 11 AM MDT-2020-181).</p>	N/A

	determinados para la respectiva jornada de trabajo (Art. 11 AM MDT-2020-181).					
Sector público	La remuneración del teletrabajador se establece conforme las reglas generales de la Ley Orgánica de Servicio Público (DR3-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).	N/A	N/A	<p>La institución empleadora deberá proveer los equipos, herramientas, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo (DR3-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario). Lo anterior, únicamente si la institución cuenta con los recursos necesarios; sin embargo, los trabajadores y los servidores públicos también podrán utilizar los equipos y las herramientas de su propiedad (Art. 7 AM MDT-2022-035).</p> <p>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 (Art. 7 AM MDT-2022-035).</p>	N/A	N/A

Fuente: elaboración propia.

Los costos laborales en los sectores privado y público son asimétricos. En el sector privado, la legislación obliga al empleador, sin excepciones, a suministrar equipos, elementos de trabajo, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. En el sector público, el suministro de estas herramientas de trabajo está condicionado a la disponibilidad de recursos por parte de la institución estatal, de modo que se autoriza el uso de las herramientas de propiedad del trabajador. Una cláusula

especial de este tipo, aplicable para las pequeñas y medianas empresas del sector privado, podría ser atractiva para incentivar el teletrabajo, teniendo en cuenta que, en términos de costo-beneficio, las herramientas necesarias para el teletrabajo pueden ser más costosas que lo que el empleador se ahorra por los rubros de alimentación, uniformes y vestuario.

Lo relativo a la jornada laboral y al derecho al descanso se analiza en el Cuadro 5.

Cuadro 6. Jornada y descanso

	Jornada de trabajo y descansos	Horas extraordinarias	Derecho a la desconexión (existencia, definición y alcance)	Lugar específico de trabajo	Conciliación familiar	Flexibilidad horaria
Sector privado	<p>El teletrabajo podrá ser de jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetar los límites de jornada máxima y los días de descanso previstos en el Código del Trabajo (Arts. 3 y 11 AM MDT-2020-181)⁵.</p> <p>El tiempo de descanso se incluye como derecho a la desconexión laboral.</p>	<p>El pago de horas extraordinarias se sujeta a lo establecido en el Código del Trabajo.</p>	<p>El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (DR1-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y Art. 8 AM MDT-2020-181). El derecho a la desconexión debe observarse, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo.</p> <p>El trabajador tiene derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se debe establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso,</p>	<p>Domicilio del trabajador u otro sitio determinado que se pacte. Si el servicio se puede prestar en diferentes partes, se puede pactar que el trabajador elija (DR1-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).</p>	N/A	N/A

⁵ En Ecuador, de conformidad con los artículos 47 y 82 del Código del Trabajo, la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales. También se contempla la jornada parcial, que es aquella que se celebra para prestar servicios por un tiempo inferior a las ocho horas diarias, cuarenta horas semanales y menos de ciento sesenta horas mensuales, percibiendo una remuneración proporcional al trabajo.

Sector público	Todas las jornadas de trabajo descritas en la Ley Orgánica de Servicio Público (ordinaria de 8 horas durante 5 días, o especial por turnos) pueden funcionar bajo la modalidad de teletrabajo (DR3-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).	N/A	<p>forma parte del derecho a la desconexión del trabajador (Art. 8 AM MDT-2020-181).</p> <p>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 (DR3-Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).</p>	N/A	N/A	N/A

Fuente: elaboración propia.

Es posible identificar algunos aspectos particulares, positivos y negativos, concernientes a la regulación de la jornada laboral y el descanso.

El derecho a la desconexión laboral en Ecuador contiene elementos que, en comparación con otros países, pueden resultar más gravosos para los intereses del empleador. En primer lugar, el derecho a la desconexión se entiende en un sentido amplio, por cuanto implica para el empleador la prohibición no solo de formular órdenes o requerimientos, sino, también, comunicaciones. En otros países las comunicaciones en general no se encuentran restringidas en el periodo de desconexión laboral. En segundo lugar, a diferencia de lo que ocurre en otros países, el derecho ecuatoriano precisa una franja de horas comprendidas como derecho a la desconexión: “al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas”. En tercer lugar, también resulta *sui generis* que todo tipo de descansos, incluyendo el tiempo para almuerzos, se encuentre comprendido en este derecho. Ahora bien, desde el punto de vista del empleador, puede resultar interesante que el derecho a la desconexión laboral se circunscriba al contexto de las relaciones de teletrabajo, mas no a todo tipo de modalidades de prestación de servicios subordinados, como sucede en otras latitudes.

La regulación del lugar de prestación del servicio también posee elementos distintivos. El marco regulatorio permite que la persona teletrabaje desde su domicilio, desde otro lugar determinado o desde un espacio, a elección del trabajador, cuando el servicio se puede realizar desde diferentes espacios. Esto es particularmente interesante debido a que en algunas legislaciones nacionales se vincula al trabajador con un lugar específico de trabajo, relativamente rígido, como, por ejemplo, su domicilio. Sin embargo, la posibilidad de que el trabajador decida, *ad libitum*, el lugar desde donde teletrabaja,

puede implicar desafíos importantes en relación con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El Cuadro 6 resume el marco regulatorio referido a los riesgos laborales y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Cuadro 7. Riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

	Deber de seguridad y responsabilidad del empleador	Deberes de las entidades encargadas de riesgos laborales	Instrumentos de prevención	Riesgos psicosociales	Comité Paritario	Bienestar y pausas saludables	Seguridad informática y protección de datos	Clima, trato laboral y acoso
Sector privado	Las herramientas y directrices de supervisión deben proveerse "garantizando la salud y seguridad del trabajador" Art. 4 AM MDT-2020-181).	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	El trabajador es responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo (Art. 4 AM MDT-2020-181). Los empleados públicos son responsables de la custodia y el cuidado de los equipos suministrados por la institución, debiendo devolverlos, en buen estado — salvo el deterioro natural—, al momento de la terminación del teletrabajo (Art. 7 AM MDT-2022-035).	N/A
Sector público	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Además, el trabajador o servidor es responsable de la información a su cargo, la cual debe ser utilizada exclusivamente	N/A

						<p>para la ejecución de sus labores. Concluida la modalidad de teletrabajo, se deberá entregar a la institución la información generada o suministrada que se encuentre en soportes materiales o digitales, quedando prohibido que los empleados públicos la custodien o resguarden para sí mismos copias de la información (Art. 8 AM MDT-2022-035).</p>
--	--	--	--	--	--	---

Fuente: elaboración propia.

Conviene destacar dos aspectos en esta materia. De un lado, el marco regulatorio del teletrabajo en Ecuador no desarrolla derechos y obligaciones específicas frente a la identificación, prevención y mitigación de los riesgos laborales inherentes a esta modalidad. En ausencia de regulación especial, aplica, a nivel general, lo dispuesto en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Por otro lado, en comparación con el sector privado, la obligación de confidencialidad de la información en el sector público es mucho más cualificada y exigente. Los déficits derivados de esta diferencia, no obstante, podrían ser atendidos por los empleadores a través de acuerdos de voluntades o mediante reglamentos internos.

En lo que respecta a la dimensión regulatoria, vale la pena destacar algunos aspectos no regulados que, en líneas generales, están sometidos a la legislación ordinaria:

En primer lugar, en relación con los asuntos sindicales, es claro que el ejercicio de los derechos a la libertad de asociación, negociación colectiva y huelga se sujeta a lo establecido en la Constitución Política de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público. No hay regulación especial en las normas de teletrabajo. Para la adopción del teletrabajo la legislación no exige ningún tipo de consulta previa con las organizaciones que representan los intereses de los trabajadores.

En segundo lugar, al teletrabajo le son aplicables las normas de fiscalización establecidas en la legislación ordinaria. La inspección, vigilancia y control a cargo del Ministerio del Trabajo, así como de otras dependencias oficiales encargadas del control de la gestión pública, no es objeto de modificación en la regulación del teletrabajo.

En tercer lugar, desde el punto de vista de la gestión humana, el marco regulatorio del teletrabajo no establece ninguna medida normativa relacionada con la capacitación en competencias digitales que permitan la adaptabilidad tecnológica y la polifuncionalidad tanto del trabajador como de sus supervisores. Tampoco regula lo que concierne a la participación de los trabajadores en cuanto a la evaluación de los aspectos positivos y negativos del teletrabajo. Todo esto queda sujeto a las políticas de gestión humana establecidas por el empleador.

En cuarto lugar, la regulación ecuatoriana no establece ninguna medida normativa en lo que respecta a la compensación de gastos a cargo del empleador, como, por ejemplo, lo relativo al pago de los servicios públicos que facilitan la conectividad del trabajador.

Finalmente, conviene poner de presente algunas medidas normativas que se encuentran definidas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y que resaltan por su singularidad.

De una parte, en cuanto al diseño e implementación de enfoques diferenciales, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-035 establece, para el sector público, que los siguientes grupos poblacionales serán objeto de priorización para el teletrabajo: mujeres embarazadas, en período de maternidad o de lactancia; personas con discapacidad igual o mayor al 30%; quienes tuvieren a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad severa determinada por la autoridad competente; personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores. Una norma similar existía para el sector privado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 de agosto de 2016, hoy derogado.

De otra parte, para el sector privado, el marco regulatorio del teletrabajo define algunos desarrollos específicos frente a la estabilidad laboral y la imposibilidad del colaborador de teletrabajar. El artículo 7 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181 establece, para el sector privado, que cuando la naturaleza de las labores del trabajador imposibilite la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta modalidad. Igualmente, cuando la naturaleza de la labor ejecutada por el trabajador permita la adopción del teletrabajo, pero el trabajador se ve imposibilitado de ejecutarla por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador, éstas deben ser informadas de inmediato al empleador. De comprobarse tales circunstancias por parte del empleador, no se puede hacer uso del teletrabajo. Las causales de imposibilidad de teletrabajo no se pueden asumir, bajo ningún concepto, como causales de terminación de la relación laboral. En línea con lo anterior, el artículo 8 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181 establece, para el sector privado, que el trabajador imposibilitado de ejecutar sus labores a través de teletrabajo debe informar de tal circunstancia al empleador dentro del término de 3 días luego de notificado con el inicio del teletrabajo, adjuntando los respaldos que sustenten su imposibilidad. En caso de que el trabajador no notifique su imposibilidad dentro del término previsto en este artículo, se configurará el supuesto de abandono de trabajo previsto en el número 1 del artículo 172 del Código del Trabajo. Cuando el trabajador, habiendo notificado al empleador dentro del término establecido

en este artículo, no justificare la imposibilidad alegada, deberá acogerse al teletrabajo de acuerdo con lo dispuesto por el empleador.

Para cerrar, como puede apreciarse, las medidas normativas relativas a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo se suman a las restricciones rígidas, dispuestas por el Código del Trabajo de Ecuador, respecto a la potestad del empleador de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

III. Dimensión operativa

Desde la perspectiva de los empleadores, existen brechas importantes para que el teletrabajo se convierta en una modalidad atractiva para las empresas. Los empleadores observan, en este orden de ideas, el retorno masivo de las empresas a la presencialidad plena.

En primer lugar, debido a las rigideces normativas propias del Código de Trabajo aplicables al teletrabajo, los empleadores no identifican estímulos reales para que esta modalidad tenga vocación de permanencia más allá de la coyuntura generada por la pandemia. La legislación laboral ordinaria del Ecuador conlleva serios obstáculos para la consolidación del teletrabajo. Los altos costos laborales, las dificultades asociadas a la posibilidad de contratación por horas, las rigideces de la jornada laboral y las restricciones impuestas normativamente a la terminación de los contratos de trabajo hacen que el teletrabajo no ofrezca beneficios tangibles para los empleadores en comparación con las formas de organización presencial del trabajo.

En segundo lugar, los beneficios asociados al teletrabajo no se perciben como incentivos relevantes. El Ministerio del Trabajo de Ecuador (2022) afirma que el teletrabajo implica múltiples beneficios para los empleadores, como, por ejemplo, la optimización de los espacios físicos, la disminución de gastos de transporte, alimentación y uniformes, así como mayor productividad de la fuerza laboral. Sin embargo, estos beneficios no parecen incidir significativamente en el estímulo del teletrabajo. Así, por ejemplo, las empresas que ya contaban con plantas físicas y que ahora deben proveer al trabajador equipos para el teletrabajo perciben que los costos reales del teletrabajo son superiores a sus potenciales beneficios. Los problemas logísticos asociados al teletrabajo mixto, en el que se requiere garantizar parcialmente un espacio en las instalaciones del empleador; así como las dificultades vinculadas con la supervisión de las tareas del trabajador, tampoco contribuyen a la implementación generalizada del teletrabajo.

En tercer lugar, a nivel de contexto, los empleadores también señalan, como limitaciones importantes, los déficits de conectividad presentes en la mayor del Ecuador, a excepción de Quito, Guayaquil y Cuenca, así como graves falencias de la fuerza laboral en términos de competencias digitales. No puede perderse de vista que el teletrabajo no es un fenómeno generalizado en todo el territorio ecuatoriano. La distribución geográfica del teletrabajo indica que esta modalidad se concentra en las provincias de Pichincha, Guayas y Azuay, con 79.222, 46.691 y 7.264 teletrabajadores, respectivamente, con corte octubre de 2021 (Donoso 2021). Ambas percepciones se correlacionan con los estudios relativos a la brecha digital. En América Latina y el Caribe,

Ecuador ocupa el puesto 15 en índice de desarrollo de la banda ancha; por detrás de Colombia y Perú (García, Iglesias y Puig 2021). Las necesidades de cualificación y recualificación en competencias digitales también se han identificado como una tendencia en Ecuador (Oficina Internacional del Trabajo 2021).

En conclusión, a juicio de los empleadores, para que el teletrabajo se consolide, se requiere de un marco regulatorio diferencial que ofrezca verdaderos incentivos normativos y económicos, así como la potencialización de capacidades orientadas a reducir la brecha digital. La legislación actual se juzga inconveniente por cuanto el teletrabajo se regula, en términos de derechos y obligaciones, de forma idéntica a las demás modalidades de trabajo.

Desde la perspectiva de los trabajadores, el teletrabajo ha sido objeto de críticas. Las organizaciones sindicales denuncian que el teletrabajo se ha utilizado para desconocer el límite máximo de la jornada laboral, de modo que la forma cómo está contemplado el derecho a la desconexión laboral no ofrece una real garantía para el descanso (International Lawyers Assisting Workers & Friedrich-Ebert-Stiftung 2022, 23). El Frente Unitario de Trabajadores (FUT) presentó, en octubre de 2021, una propuesta de Código de Trabajo que, entre otros asuntos, toca aspectos relativos al teletrabajo, institución que, a su juicio, se ha convertido en una “teleesclavitud” (Agencia EFE 2021). Esteves (2020) señala que, como en buena parte de América Latina, en Ecuador el teletrabajo podría aumentar la desigualdad que caracteriza al mercado laboral, debido a que a esta modalidad acceden, con mayor facilidad, trabajadores mejor formados y mejor remunerados. Desde otra perspectiva, algunos estudios que han consultado la percepción subjetiva de los trabajadores sugieren que el teletrabajo ha sido una estrategia adecuada para mantener la productividad y promover la conciliación entre las dimensiones laborales, personales y familiares de la vida del trabajador (Ramos, Ramos-Galarza y Tejera 2020). No obstante, se han advertido riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo y el derecho al descanso. Desde esta óptica, Muy-Pérez (2021) señala que los riesgos laborales derivados del teletrabajo y, en especial, los riesgos de naturaleza psicosocial no cuentan con un marco normativo diferencial para su prevención y control, toda vez que, en esta materia, el teletrabajo se somete al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

IV. Dimensión Judicial

La Corte Nacional de Justicia no ha establecido, respecto de la interpretación y aplicación del marco regulatorio sobre el teletrabajo, precedentes jurisprudenciales fundamentados en los fallos de triple reiteración. El Sistema de Jurisprudencia no reporta hallazgos en esta materia⁶. Es posible que la novedad del tema y su uso limitado aún no hayan posibilitado discusiones judiciales sobre el teletrabajo, al menos no discusiones que lleguen a decisiones por parte de los altos órganos de justicia.

⁶ En las entrevistas con expertos no se refirió la existencia de ninguna decisión judicial. En la búsqueda que se realizó en el sistema de información de la Corte Nacional de Justicia (<https://appsj.funcionjudicial.gob.ec/jurisprudencia/buscador.jsf>, 10, 15 y 30 de abril de 2022) se utilizaron las siguientes categorías y operadores booleanos: teletrabajo; teletrabajo or trabajo remoto; teletrabajo and emergente; teletrabajador; teletrabajadores.

V. Conclusiones y recomendaciones

A continuación se presenta la síntesis de los hallazgos en términos de conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

En cuanto a la dimensión regulatoria:

- El teletrabajo surgió con anterioridad a la pandemia, pero era una figura poco utilizada. Con ocasión de la pandemia el marco reglamentario fue simplificado, introduciendo aspectos que pueden resultar más atractivos para los empleadores.
- El teletrabajo en Ecuador se define como una forma de organización laboral que conjuga la prestación de servicios subordinados con el soporte de las tecnologías de la información y la comunicación, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- En el sector privado el teletrabajo puede asumir cuatro formas: autónomo, móvil, parcial y ocasional. La regulación no condiciona el teletrabajo a un tiempo mínimo de presencialidad, ni lo limita a un espacio geográfico concreto.
- Ecuador cuenta con un marco regulatorio permanente referido al teletrabajo. El teletrabajo emergente, adoptado al inicio de la pandemia, se encuentra derogado.
- El marco regulatorio del teletrabajo en Ecuador complementa lo dispuesto en la legislación laboral ordinaria.
- El lugar desde donde se presta el servicio en el trabajo en casa no es rígido ni se circunscribe al domicilio del trabajador.
- La regulación del teletrabajo es simple respecto de los tiempos de presencialidad en las formas mixtas de trabajo a distancia.
- Como aspecto negativo, las rigideces propias de la legislación laboral ordinaria en Ecuador no son coherentes con la naturaleza propia del teletrabajo, especialmente en términos de su dinamización y simplificación.
- El derecho a la desconexión laboral se asume de forma amplia y cualificada, al prohibir no solo los requerimientos y órdenes, sino, también, las comunicaciones que se produzcan durante el tiempo de descanso del empleador. El período de desconexión se regula expresamente a través de la fijación de un margen de horas.
- No existe regulación específica en lo que concierne a los riesgos laborales, la seguridad y la salud en el contexto del teletrabajo.
- No existen, a la fecha, decisiones judiciales que delimiten el alcance hermenéutico y la aplicación del teletrabajo.

Ahora bien, pese a las oportunidades de mejora, la regulación del Ecuador ofrece, en términos comparativos con otros países, aspectos atractivos para los empleadores.

- Como aspecto positivo se destaca la amplia potestad que tienen los empleadores de adoptar y revertir el teletrabajo.
- Como aspecto positivo se resalta la flexibilidad, dispuesta en la regulación, frente al lugar desde donde se prestan los servicios por parte del teletrabajador.
- La regulación es simple respecto de los tiempos mínimos de presencialidad en las formas mixtas de teletrabajo.
- El derecho a la desconexión laboral solo se concibe, especialmente, frente a los teletrabajadores. En otros países este derecho se ha regulado frente a todo tipo de forma de trabajo asalariado.
- La ausencia de regulación sobre salud y seguridad en el trabajo puede implicar contingencias para los intereses de los empleadores desde el punto de vista de los riesgos laborales, pero, también, puede interpretarse como la ausencia de rigideces en lo que respecta a los lugares y tiempos de prestación del servicio. En otros países lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo se ha regulado a tal punto que imposibilita la práctica del teletrabajo. Lo deseable desde la perspectiva del empleador, en todo caso, es una regulación diferencial que simplifique los requisitos para la adopción del teletrabajo y que ofrezca suficientes garantías frente a riesgos laborales.
- El marco regulatorio no obliga al empleador a compensar los gastos en que incurra el trabajador para prestar sus servicios con ayuda de las tecnologías de la información y de la comunicación (auxilios de conectividad, costos de servicios públicos domiciliarios, etc). Sin embargo, en la práctica, muchas empresas que han implementado el teletrabajo compensan estos gastos.

En cuanto a la dimensión operativa:

- Con anterioridad a la pandemia la figura del teletrabajo era poco usada en la práctica.
- El teletrabajo llegó para quedarse y busca consolidarse, a largo plazo, mediante la adopción de esquemas híbridos en los sectores económicos y ocupaciones así lo permitan.
- El teletrabajo en Ecuador se concentra en el sector de servicios y en las principales áreas urbanas.
- No existen incentivos significativos, a nivel económico, normativo y tributario, para que el teletrabajo se adopte masivamente en Ecuador.
- Las brechas estructurales, relacionadas con déficits en competencias digitales y conectividad, dificultan la apropiación extensiva de esta forma de organización laboral.
- El retorno 100% a la presencialidad es hoy tendencia en la mayoría de las empresas de la industria manufacturera, incluso en aquellas en las que el teletrabajo podría facilitarse.

Recomendaciones

En primer lugar, a continuación se especifican algunas recomendaciones dirigidas al Estado:

- Consolidar las políticas públicas orientadas a reducir la brecha digital en términos de competencias educativas y capacidades logísticas.
- Permitir que, como sucede en el sector público, excepcionalmente los teletrabajadores puedan utilizar sus propias herramientas de trabajo, cuando los empleadores no tengan recursos suficientes para suministrarlas.
- Adoptar medidas normativas que circunscriban el derecho a la desconexión laboral a la prohibición de órdenes y requerimientos, de modo que no se prohíban todo tipo de comunicaciones.
- Adoptar medidas normativas orientadas a simplificar la legislación ordinaria aplicable al teletrabajo, en especial en lo que se relaciona con la contratación por horas y la reducción de costos laborales.

En segundo lugar, se recomienda a los empleadores y a la OIT desarrollar investigaciones empíricas sobre la implementación efectiva del teletrabajo en el sector privado; así como el impacto de esta modalidad en la productividad de los trabajadores.

En tercer lugar, se sugiere a la OIT propiciar espacios de diálogo social tripartito en el que se pongan de presente los usos y limitaciones del marco regulatorio referido al teletrabajo en Ecuador.

En cuarto lugar, se exhorta a los empleadores a realizar una investigación empírica que evidencie, en términos de costo-beneficio, lo insuficiente que resultan los incentivos existentes para la implementación del teletrabajo en comparación con sus costos asociados.

Referencias en orden de citación

- Barrionuevo-Núñez, José. 2021. «El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020.» *Sociedad & Tecnología* 223–234. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106>.
- Oficina Internacional del Trabajo. 2020. «El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.» *International Labour Organization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.
- Salazar-Mera, Juan, Catalina Silva-Ordoñez, Maité García-Rubio, y Fabián Gavilanez-Paz. 2021. «Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador.» *Revista de Ciencias Sociales* 168-180. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068276015>.
- Tiscama, C, M Gallegos, L Beltrán, V Guerra, y L Calderón. 2022. «Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador. Revista ESPACIOS, 43(03).» *Espacios* 1-13. <https://revistaespacios.com/a22v43n03/a22v43n03p01.pdf>.
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. 2020a. «Indicadores laborales.» Agosto. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/08/cifras3-1.pdf?x42051>.
- . 2021a. «Indicadores laborales.» Enero. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/01/cifras28ene.pdf?x42051>.

- . 2021b. «Indicadores laborales.» Julio. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/cifras29julio.pdf>.
- Primicias. 2021. «Unas 108.940 personas continúan teletrabajando en el país.» Noviembre. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/personas-siguen-teletrabajo-ecuador-regulacion-reforma/>.
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. 2021b. *Teletrabajo, alternativa laboral responsable y segura*. Julio. <https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo-alternativa-laboral-responsable-y-segura/>.
- Maurizio, Roxana. 2021. «Nota técnica. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021.» *International Labour Organization*. Julio. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf.
- Páez, Miguel, María Chávez, Roberto Apunte, y Roberto Rosales. 2020. «El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales.» *Espacios* 1-9. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p07.pdf>.
- Morales, D, y F Pérez. 2020. «Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador.» *Eruditus* 53-70. <https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>.
- Ramos, Valentina, Carlos Ramos-Galarza, y Eduardo Tejera. 2020. «Teletrabajo en tiempos de COVID-19.» *Revista Interamericana de Psicología* 1-29. <https://www.journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1450/1034>.
- Muy-Pérez, Efraín. 2021. «Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador.» *Foro: Revista de Derecho* 28-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711724>.
- International Lawyers Assisting Workers & Friedrich-Ebert-Stiftung. 2022. «Derechos desconectados. Mirada al teletrabajo en América Latina.» Enero. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>.
- Agencia EFE. 2021. *Sindicatos de Ecuador presentan una reforma laboral opuesta a ley del Ejecutivo*. Octubre. <https://www.efe.com/efe/espana/economia/sindicatos-de-ecuador-presentan-una-reforma-laboral-opuesta-a-ley-del-ejecutivo/10003-4656891>.
- Esteves, Ana. 2020. «El impacto del COVID-19 en el mercado.» *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública* 35-41.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2020. «Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19 .» Agosto. <http://www.sela.org/es/centro-de-documentacion/base-de-datos-documental/bdd/67704/universalizar-el-acceso-a-las-tecnologias-digitales-para-enfrentar-los-efectos-del-covid-19>.
- Donoso, Patricio. 2021. *Retos país del Ecuador ante la aplicación del teletrabajo para el desarrollo y la calidad de vida*. Octubre. https://www.youtube.com/watch?v=_PYrFMMMKCE.
- Vásconez, Lucía, y El Comercio. 2022. *Las empresas de servicios se acoplan mejor al teletrabajo*. Enero. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/empresas-servicios-mejor-acople-teletrabajo.html>.

- La Hora. 2021. *El 74% de las empresas mantendrá el teletrabajo como opción*. Octubre. <https://www.lahora.com.ec/pais/tres-cuartos-empresas-mantendra-teletrabajo/>.
- Gestión Digital. 2021. *La mayoría de empresas prefiere combinar el trabajo presencial y virtual*. Octubre. <https://www.revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/la-mayoria-de-empresas-prefiere-combinar-el-trabajo-presencial-y-virtual>.
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. 2022. *Beneficios del teletrabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/beneficios/>.
- García, Antonio, Enrique Iglesias, y Pau Puig. 2021. «Informe anual del Índice de Desarrollo de la Banda Ancha: IDBA 2020: Brecha digital en América Latina y el Caribe.» *Banco Interamericano de Desarrollo*. Junio. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Informe-anual-del-Indice-de-Desarrollo-de-la-Banda-Ancha-IDBA-2020-Brecha-digital-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>.
- Oficina Internacional del Trabajo. 2021. «Identificación rápida de necesidades de cualificación y recualificación de competencias en Quito, Guayaquil, Machala y Loja.» *International Labour Organization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_828570.pdf.
- Cabezas, Víctor. 2020. «El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia.» *Iuris Dictio* 26: 177-193.