



**Ciencia Latina**  
Internacional

---

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), noviembre-diciembre 2024,  
Volumen 8, Número 6.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i6](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6)

**NORMA SOBRE EL TELETRABAJO EN EL  
ECUADOR Y SUS VACÍOS JURIDICOS: UN  
ANALISIS COMPARATIVO**

**NORM ON TELEWORK IN ECUADOR AND ITS LEGAL  
GAPS: A COMPARATIVE ANALYSIS**

**Oliver Irvi Almeida Vásquez**  
Universidad de Milagro - Ecuador

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.14560](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14560)

## Norma sobre el teletrabajo en el Ecuador y sus vacíos jurídicos: un análisis comparativo

Oliver Irvi Almeida Vásquez <sup>1</sup>

[oalmeidav@unemi.edu.ec](mailto:oalmeidav@unemi.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0001-7734-6710>

Universidad de Milagro

Ecuador

### RESUMEN

El Artículo 33 de la Constitución de la Republica del Ecuador, consagra que: “El Trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización económica. El Estado garantizara 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”. La ley Orgánica de Apoyo Humanitario agrega el siguiente articulo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo del Teletrabajo y dice: “El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestaciones de servicios utilizado como soporte la tecnología de la información y la comunicación ara el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico del trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma y el trabajador reportará de la misma manera”. Se busca a través de esta investigación científica, resolver este problema en que el trabajador esta desprotegido de cualquier riesgo del trabajo de enfermedad profesional y accidente de trabajo. Concediendo a la clase trabajadora un trato discriminatorio y vulnerando los derechos establecidos en nuestra Constitución Art. 11, numeral 6, que manifiesta: Que todos los principios y derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

**Palabras clave:** derecho del trabajo, teletrabajo, salud y seguridad

---

<sup>1</sup> Autor Principal

Correspondencia: [oalmeidav@unemi.edu.ec](mailto:oalmeidav@unemi.edu.ec)

## Norm on telework in ecuador and its legal gaps: a comparative analysis

### ABSTRACT

Article 33 of the Constitution of the Republic of Ecuador states that: “Work is a right and a social duty, and an economic right, a source of economic fulfillment. The State shall guarantee working people full respect for their dignity, a decent life, fair remuneration and retribution, and the performance of a healthy and freely chosen job”. The Organic Law of Humanitarian Support adds the following article numbered after Article 16 of the Labor Code of Telework and says: “Telework is a form of labor organization, which consists in the performance of paid activities or services used as support information technology and communication for the contact between the worker and the company, without requiring the physical presence of the worker in a specific place of work. In this modality, the employer will exercise control and management tasks and the worker will report in the same way”. The aim of this scientific research is to solve this problem in which the worker is unprotected from any risk of occupational disease and occupational accident. Granting the working class a discriminatory treatment and violating the rights established in our Constitution Art. 11, numeral 6, which states: That all principles and rights are inalienable, unrenounceable, indivisible, interdependent and of equal hierarchy.

**Keywords:** labor law, telework, health and safety

*Artículo recibido 08 agosto 2024*

*Aceptado para publicación: 10 septiembre 2024*



## **INTRODUCCIÓN**

El Asambleísta inserta en la Carta Magna del Ecuador que: “Los Derechos laborales son irrenunciables e intangibles”. (Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador. 326, numeral 2, 2008).

Y en línea colateral el artículo 82 de la Norma Suprema manifiesta que: “El Derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. (Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador. Art. 82, 2008).

En nuestro país la República del Ecuador se puso en vigencia una ley relacionado con el teletrabajo y debemos poner énfasis que se sentaron bases inicialmente en aspectos teóricos y del trabajo en general, y así mismo se ha analizado en paralelo leyes análogas de otros países que tienen avances significativos sobre el teletrabajo y en tal virtud se propone reformas sustantivas para cubrir los vacíos legales que son temas neurálgicos que deben ser tratados en el ámbito de la salud de los trabajadores y sus riesgos, donde se hace imperativo determinar aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas y tiempos de trabajo, condiciones de salud, seguridad, y acompañamiento.

La Carta Constitucional Internacional puntualiza que: “Todos son iguales ante la ley y tiene sin discriminación, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación el derecho de las personas de no ser discriminados” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

En el presente estudio se realizará un análisis comparativo con una revisión documental de acuerdo a las distintas cuerpos jurídicos de los Estados de América del Sur , donde se facilitara la comprensión de una forma integral en el ámbito laboral, además permite identificar similitudes o diferencias en la aplicación en distintos casos y ver como estas tienen un impacto en el derecho laboral, y con estos elementos sustantivos poder analizar y proponer modificaciones a futuro con el objetivo que todos los trabajadores tenga seguridad jurídica y para que exista políticas públicas claras, justas y equitativas.

## **METODOLOGÍA**

En este estudio, se realizó una revisión sistemática de la literatura, por lo consiguiente se utilizó un enfoque riguroso para identificar, seleccionar y posteriormente analizar los estudios pertinentes para la

investigación. Se realizó una búsqueda de la literatura en la base de datos de Scielo, Fuente Académica, Good Académico, utilizando las palabras claves relacionada al tema de investigación: derecho del trabajo, teletrabajo, salud y seguridad.

## **RESULTADOS**

La sub lite aglutina temas trascendentes en la investigación como la definición del Teletrabajo, aspectos históricos del Teletrabajo, la clasificación del Teletrabajo y como se define y aplica en los países de Ecuador, Colombia, Brasil y Argentina.

Concomitantemente, se presenta la definición de las características de comparación del Teletrabajo y su aplicación en los países de Ecuador, Colombia Brasil y Argentina. Subsiguientemente, se define los términos de Teletrabajo utilizados en esta investigación.

### **Teletrabajo**

El Legislador inserta en el Código del Trabajo, a través de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario el articulo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo del Teletrabajo y dice que: El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestaciones de servicios utilizado como soporte la tecnología de la información y la comunicación ara el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico del trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma y el trabajador reportará de la misma manera. (Asamblea Nacional. Codigo del Trabajo. Art. 16. Ley Organica de Apoyo Humanitario. Art. innumerado, 2020).

### **Cuatro tipos de Teletrabajo**

1. El Teletrabajo Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar seleccionado para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, o un local comercial. En este tipo de trabajo trabajan siempre fuera de la Empresa y acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo fijo y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el restante

del tiempo lo hacen en la empresa.

4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Al celebrar el contrato las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios lícitos y personales, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Además, se puede manifestar, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija con libertad donde ejercerá sus actividades. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa. (Asamblea Nacional. Código del Trabajo. Art. 16. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Art. innumerado, 2020).

### **Modos del Teletrabajo**

En los Estados Unidos de Norteamérica se pone en vigencia el teletrabajo en el año 1973 debido a la pavorosa crisis petrolera que estaban coexistiendo en aquellos tiempos. El físico Jack Nilles de la NASA, analizó la situación por la que estaba atravesando los Estados Unidos, y observó que los trabajadores ocupaban mucho tiempo o se les dificultaba el traslado de sus domicilios a la empresa en los diversos medios de transporte, cuya crisis era por la escasez de combustible. En tal virtud se logró disminuir la contaminación y el traslado innecesario al área de trabajo y por el contrario la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral mejoró. (Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica, 2024).

Es decir que desde la praxis del teletrabajo rompe esa estructura de la trilogía: Trabajador- Oficina- Horario. En la actualidad y como resultado del uso cotidiano de la tecnología existe incremento de la productividad, ahorro de costos fijos, reducción de espacios físicos, así como de tiempo y energía. Estas son unas de las ventajas extraordinarias en esta modalidad de trabajo que está vigente en el país.

### **Empleador y Trabajador**

El Legislador consagra en el Artículo 10 del Código Obrero que: Empleador es la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual ejecuta la obra o a quien se presta el servicio se denomina empresario o empleador. (Asamblea Nacional. Código del Trabajo, Art. 10, 2012).

La Constitución de la República de Ecuador consagra que: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios. Numeral 2: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda



estipulación en contrario”. (Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador. 326, numeral 2, 2008).

Empero en el Código del Trabajo de la República del Ecuador, en el artículo 16 del que hace referencia sobre el Teletrabajo, el legislador no ha puesto énfasis en el ámbito de la seguridad ocupacional en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador.

### **El teletrabajo en el Derecho Comparado**

Así podemos manifestar que, en los siguientes países de América Latina, el Teletrabajo garantiza y precautela la seguridad del trabajador como, por ejemplo:

**Tabla 1.** Teletrabajo en América del Sur

Ecuador	Código del Trabajo Art. 16. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el artículo innumerado. 2020
Colombia	Ley 1221, 2008
Brasil	Ley 13467. 2017
Argentina	la Ley 27.555. 2020

### **La República de Colombia**

En Colombia entra en vigencia en el año 2008, la ley 1221 donde acredita las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores y que manifiesta: A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas laborales. (Congreso de Colombia. Ley 1221, Art. 6, numeral 1, 2008).

Así mismo colateralmente la Ley 1221 dice: El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del trabajador cuando esté trabajando. (Congreso de Colombia. Ley 1221, Art. 6, numeral 9, 2008).

### **República Federal de Brasil**

En Brasil, el Teletrabajo se inserta en la Legislación Laboral en la Ley 13467, que se destaca los

postulados de protección al trabajador que señala: El empleador deberá orientar a los empleados, de manera explícita y ostensiva en lo que se refiere a las precauciones que deberán ser tomadas con el objetivo de evitar enfermedades y accidentes de trabajo. El empleador deberá firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir estas instrucciones. (Congreso de Brasil. Ley, 13467. Art. 75 A - 75 E, 2017).

### **Republica de Argentina**

En Argentina se pone en vigencia el 30 de Julio de 2020 la Ley 27.555 del Trabajo en la Republica de Argentina que puntualiza de una manera categórica lo siguiente: Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictara las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral de teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con la participación sindical. Así mismo la autoridad de aplicación determinara la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el art 6 inc 2 de l ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del articulo 6 inc. 1 de la ley ibidem. (Congreso de la Nacion Argentina. Ley de Teletrabajo, Art 14, 2020).

### **Conclusión**

Se debe destacar que las tecnologías de información y comunicación han generado nuevos procesos de trabajo, poniéndose en vigencia horarios flexibles y rigurosos, y a este último lo cual puede afectar la salud y la productividad si no se le da un tratamiento apropiado sustancialmente en lo relacionado con la separación del trabajo y la vida familiar. Esta novedosa modalidad laboral requiere de nuevos liderazgos y del desarrollo de una nueva cultura que podría implicar riesgos en los trabajadores, tales como traumas acústicos, fatiga visual, stress, deformaciones por posturas inadecuadas, fatigas musculares y de garganta. (Motta).

Se ha realizado un arqueo heurístico de las fuentes para conseguir las bondades de la legislación de los pueblos vecinos, y de esta manera se precisan estudios longitudinales como son los el estrés, tensión, trastornos musculares – esqueléticos, aislamiento y horario de labores en diferentes tipos de teletrabajo. La Organización Internacional del Trabajo definió al Teletrabajo como: Un trabajo realizado en un lugar donde, distante de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene

contacto personal alguno con sus compañeros, pero lógicamente que estará en condiciones de comunicarse con ellos a través de las herramientas tecnológicas. (Organización Internacional del Trabajo, 1995).

Se busca a través de esta investigación científica, resolver este problema en que el trabajador está desprotegido de cualquier riesgo del trabajo de enfermedad profesional y accidente de trabajo. Concediendo a la clase trabajadora un trato discriminatorio y vulnerando los derechos establecidos en nuestra Constitución, que manifiesta: “Que todos los principios y derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”. (Asamblea Nacional. Constitución de la República de Ecuador, Art. 11, numeral 6, 2008). En tal virtud estos prístinos postulados, los parlamentarios deberían aplicar el Derecho Comparado y así insertar en el Código del Trabajo para estar a la par con las legislaciones de los países del hemisferio y no se sigan vulnerando los derechos de los trabajadores que están imbuidos en estos parajes de las tareas del teletrabajo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Asamblea Nacional. Constitución de la República de Ecuador, Art. 11, numeral 6. (2008). 28.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Art. 7.

Asamblea Nacional. Código del Trabajo, Art. 10. (2012). Título I.

Asamblea Nacional. Código del Trabajo. Art. 16. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Art. innumerado. (2020).

Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Derechos.

Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador. 326, numeral 2. (2008).

Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador. Art. 151, numeral 1. (2008).

Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador. Art. 82. (2008).

Congreso de Brasil. Ley, 13467. Art. 75 A - 75 E. (2017).

Congreso de Colombia. Ley 1221, Art. 6, numeral 1. (2008).

Congreso de Colombia. Ley 1221, Art. 6, numeral 9. (2008).

Congreso de la Nación Argentina. Ley de Teletrabajo, Art. 14. (2020).

Motta, G. (s.f.). Visión gerencial, 10-11.



Organizacion Internacional del Trabajo. (1995).

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica. (2024). Teletrabajo. Obtenido de

<https://www.uned.ac.cr/ejecutiva/orh/teletrabajo/sobre-el-teletrabajo/historia>

