

El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo

Marjorie Karina Nieves Andrade

mnieves2@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5444-2566>

Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Marvin Elvis Sánchez Valarezo

msanchez5@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-3718-6318>

Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Machala – Ecuador

Norman Vinicio Mora Sánchez

nmora@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-2814-2751>

Universidad Técnica de Machala - Ecuador

Ernesto Xavier González-Ramón

exgonzalezr@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-3194-6195>

Universidad Técnica de Machala

Machala – Ecuador

RESUMEN

La presente investigación pretende analizar el teletrabajo como una nueva tendencia laboral que tomó fuerza durante la pandemia Covid-19 y sobre las regulaciones que brinda el código de trabajo para su correcta aplicación; el objetivo es analizar el aspecto doctrinal sobre el teletrabajo en Ecuador y su implementación en el marco jurídico de Ecuador; la metodología que se aplicó fue la cualitativa con un enfoque inductivo con la finalidad de poder cumplir con el objetivo planteado; como instrumento de recolección de datos se usó base de datos de información secundaria y el uso de documentos gubernamentales con los cuales se formuló un análisis doctrinal en el que se explicó todas las normas jurídica que existen en Ecuador en lo referente al teletrabajo; como resultados se obtuvo que la pandemia tomó por sorpresa a los ecuatorianos pues dentro de su reglamentación existían inconsistencias por lo que durante la cuarentena fueron reformadas.

Palabras clave: *derecho laboral; teletrabajo; código de trabajo; covid-19.*

Correspondencia: mnieves2@utmachala.edu.ec

Artículo recibido: 02 mayo 2022. Aceptado para publicación: 25 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Nieves Andrade, M. K., Sánchez Valarezo, M. E., Mora Sánchez, N.M & González-Ramón, E. X. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3552-3568. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483

El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo

ABSTRACT

This research aims to analyze teleworking as a new labor trend that gained strength during the Covid-19 pandemic and on the regulations provided by the labor code for its correct application; the objective is to analyze the doctrinal aspect of teleworking in Ecuador and its implementation in the legal framework of Ecuador; the methodology that was applied was qualitative with an inductive approach in order to be able to meet the stated objective; the methodology that was applied was qualitative with an inductive approach in order to be able to meet the stated objective; as a data collection instrument, a secondary information database and the use of government documents were used, with which a doctrinal analysis was formulated in which all the legal norms that exist in Ecuador regarding teleworking were explained; as a result, it was obtained that the pandemic took Ecuadorians by surprise because within its regulations there were inconsistencies, so during the quarantine they were reformed.

Keywords: *labor law; telecommuting; work code; covid-19*

INTRODUCCION

El derecho laboral juega un papel importante en la adopción del teletrabajo como modalidad de oferta laboral puesto a que permite estipular derechos con los que gozan los teletrabajadores, pero también permite tener un lineamiento bajo el cual se deben de guiar los empleadores para que todo funcione de manera apropiada es por esto que es de suma importancia el incluir al teletrabajo en los diferentes reglamentos que regulan a los trabajadores en el país.

Los primeros registros de derecho laboral en Sudamérica aparecen durante la década de los años 20, solo pasaron 10 años para que se funde la Organización Internacional del Trabajo, el primer país sudamericano en el que se implementó los convenios con la OIT en el año 1925 fue Chile, estos convenios fueron en materia de carga laboral, protección para la madre gestante, edad para trabajar y los horarios nocturnos (Villasmil , 2016).

La consecución de derechos a los trabajadores es producto de un largo proceso en el cual muchos perdieron sus vidas protestando por días mejores, la primicia de sus peticiones eran que sus derechos que fueron vulnerados durante años sean respetados, así como mejorar las condiciones en las que realizaban sus labores que en épocas de antaño eran inhumanas

Por lo anterior, es menester señalar que de acuerdo con Chiriboga et al.. (2018) en Ecuador durante años los gremios de trabajadores por medio de protestas en las calles pelean por conseguir que se respeten sus derechos, durante el año 2006 los trabajadores consiguieron un gran avance pues lograron que el estado garantice sus derechos frente a las compañías de intermediación de personal las cuales estaban lucrándose del esfuerzo de los trabajadores del país.

Es importante señalar que el mundo está padeciendo un mal tan grande como el Covid-19 que mermó las economías globales, es así que durante el confinamiento las empresas la única herramienta que les permitió seguir produciendo fue el teletrabajo, gracias a esto las empresas lograron mantenerse en parte productivas gracias a los avances tecnológicos (Patlán Pérez, 2016).

Por tanto, es importante señalar que con el desarrollo de nuevas tecnologías como el internet o las diferentes plataformas existentes facilitan el desarrollo del teletrabajo, generando beneficios tanto para la empresa que puede presentar un aumento en la productividad del empleado y una minimización de costos fijos y para los empleados pues

pueden tener el beneficio de realizar sus labores desde la comodidad del hogar y contar con la flexibilidad de los horarios (Guzmán & Abreo , 2017).

Bajo este contexto el uso de equipos tecnológico o la no necesidad de presencia en el lugar de trabajo para poder realizar las actividades empresariales abre un abanico de nuevas estrategias a tomar para el manejo de las empresas, la pandemia parece haber acelerado al mundo en cuanto al uso de tecnologías debido a que al obligar a aprender a manejarlas hoy en día nadie puede darse el lujo de no saber cómo manejar estas herramientas.

Por lo antes mencionado la pandemia cambio al mundo en diferentes ámbitos todos estos años en los que el Covid-19 ha estado presente en el mundo abrió la posibilidad para que el teletrabajo aumente su presencia en las empresas, pero existe un enigma el cual es si esta tendencia de oferta laboral se mantendrá una vez se erradique a esta enfermedad o si las empresas mantendrán esta forma de contratación como algo normal, estas son preguntas sin respuestas que la sociedad mantiene actualmente (Camacho , 2021).

Así mismo, es innegable que el teletrabajo está presente en las empresas desde mucho antes que el mundo se viera golpeado por la pandemia del Covid-19, pero debido a esto la modalidad de teletrabajo creció sustancialmente desde el mes de marzo fecha en la que la mayoría de países declararon el estado de excepción, la tecnología fue la que salvaguardo las economías mundiales gracias a esto la productividad de muchas empresas no se detuvieron en su totalidad, el primer trimestre del año 2020 el uso de teletrabajo aumentó en un 324% lo que permitió mantener las economías mundiales en funcionamiento (Roncal , 2021).

A pesar de que los teletrabajadores existen como un modalidad de contratación nunca se les asignó un régimen bajo el cual seguirlo, pero cuando se presentó la cuarentena obligatoria fue la única manera en las que los empleados podía brindar sus conocimientos, es por esto que existió un riesgo en la implementación no planificada del teletrabajo pues podría darse una precarización en el trabajo a pesar que se aplicó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario misma que está presente desde mediados del 2020 existe una tendencia muy alta a que se presente explotación laboral en las empresas u organizaciones que están aplicando esta modalidad de trabajo (Iturralde & Duque, 2021).

Como objetivo del presente estudio se plantea analizar el aspecto doctrinal sobre el teletrabajo en Ecuador y su implementación en el marco jurídico de Ecuador; se propone una investigación con un alcance cualitativo tomando como instrumento el análisis doctrinal de los documentos jurídicos expuestos por los ministerios del país, reforzando por medio de recolección de datos bibliográficos de bases de datos indexadas.

El derecho laboral evoluciono durante el desarrollo industrial en el siglo XIX, los empleados de las grandes fábricas eran explotados sobremanera sus jornadas eran extenuantes lo que causaba que muchos pierdan la vida, es por esta razón que se generaron movimientos sociales que buscaban que los trabajadores cuenten con derechos que garanticen su estabilidad, esto causó que las grandes elites vean en la necesidad de mejorar las condiciones de los empleados. Con la finalidad de mantener el modelo capitalista que imperaba en esas épocas en el año 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo mismo organismo que dictó las primeras leyes del trabajo (Rosales et al., 2019).

El derecho laboral a criterio de D'Ambrocio (2021) fue elaborado bajo el principio protectorio es decir que busca justicia entre la relación del empleador con el trabajador para que la relación laboral funcione en base a la armonía que tiene que primar, las empresas deben ser recíprocas con sus empleados pues son la base fundamental para el desarrollo entonces por esta razón necesita un respaldo legal que proteja al personal.

Como expresa Sandoval y De la cruz (2019) la importancia del derecho laboral radica a que para que una empresa funcione adecuadamente se debe de analizar que el empleado debe de recibir una remuneración acorde a los esfuerzos que hace por la empresa siempre y cuando cumpla con lo que establece el empleador en resumen debe de existir un equilibrio en la empresa en la que se cumplan los objetivos de ambas partes, si el empleado está cómodo porque sus derechos no son vulnerados su rendimiento va a ser mayor generando resultados positivos.

Con la tercerización se está generando un impacto negativo en lo referente a brindar estabilidad laboral a los trabajadores pues las condiciones que presentan esta modalidad de contratación produce que el empleado y su familia no cuenten con los beneficios que otros trabajadores si gozan lo que es injusto esto hace que no se respeten derechos humanos básicos como son la alimentación, salud, seguridad social entre otros (Medina & López, 2019).

En lo que refiere a teletrabajo tiene sus orígenes durante los años 70 en la cual Estados Unidos estaba atravesando una crisis petrolera, es por esto que como medida de emergencia se solicitó que los empleados no tengan la necesidad de movilizarse a la empresa pues lo podían realizar desde casa, estos fueron los inicios del teletrabajo para la década de los 90 ya con los cambios tecnológicos que para esos años se presentaron, se lanzaron plataformas para trabajar de manera digital permitiendo el ahorro en costos fijos para las empresa paralelamente a esto en Alemania para estos años se crearon telecentros para que las personas trabajen en conjunto de manera virtual en el sector rural (Guzmán & Abreo, 2017).

De acuerdo con Delfini et al., (2020) la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a esta modalidad de trabajo como la que se realiza en un lugar alejado de la oficina o las instalaciones en las que la empresa por lo regular realiza sus actividades de producción, esto lo se realiza gracias al uso de equipos tecnológicos, pero indica que para que esto se lleve a cabo de manera adecuada se debe de contar con un sistema de comunicación en tiempo real que sea el adecuado pues si no se mantiene un control constante puede que no se realicen las actividades de la manera adecuada; esto abre la problemática de que en algunas empresas existe en las que se aplica el teletrabajo no asignan las herramientas necesarias lo cual es ilegítimo y desconsiderado dada las condiciones de pandemia que el mundo atravesó.

El teletrabajo es definido como una prestación de servicios sin la presencia física en el lugar de trabajo de la entidad de índole pública o privada sin excepción se realiza la actividad laboral por medios informáticos de telecomunicaciones sin tener un supervisor físico el teletrabajador debe realizar las tareas que se le encomienden y respetar las condiciones que el empleador le asigne (Espinoza , 2020).

De acuerdo con Martínez et al., (2017) esta modalidad de oferta laboral es en la que la realización de las actividades se realizan por medio del uso de las nuevas tecnologías de la información con el que el empleado y empleador se mantienen en contacto sin necesidad de la presencia física del trabajador en un lugar de la empresa esta relación laboral es remunerada y goza de los mismos beneficios que las tradicionales.

De acuerdo con Valencia (2018) es una modalidad en la que se hace uso de las Tics esto permite que las personas que por diferentes motivos son consideradas como vulnerables puedan laborar en una empresa y cuenten con protección a uno de los derechos

fundamentales que es el trabajo digno, es por esta razón que los estados deben generar leyes que permitan fomentar el teletrabajo y que las empresas obtengan beneficios por aplicarlo logrando así que se disminuya la pobreza y la exclusión a las personas vulnerables.

Se podría considerar al teletrabajo como una herramienta de inclusión para las personas que tienen capacidades especiales permitiendo el acceso a un trabajo digno, esto va a permitir que los empleados puedan generar una mejor relación en el hogar gracias a la autonomía en el manejo de los tiempos que labora, esta podría ser una solución a las licencias que solicitan en las empresas por maternidad pues desde el hogar pueden realizar sus actividades sin perder la remuneración mientras está en el hogar (Martínez et al., 2017).

La importancia de esta modalidad de trabajo radica en que las empresas pueden economizar en gastos fijos que el traslado de personal le puede representar, pero si lo llevamos a la actualidad esta modalidad de trabajo es la que mantuvo las economías globales de acuerdo con García (2020) la crisis pandémica fue la que incentivo al uso del teletrabajo en el mundo y esta modalidad es la que permitió que muchas personas puedan generar ingresos a sus familias pero a su vez el movimiento de las empresas en los procesos de producción es gracias a esto que las empresas no se estancaron en el mundo.

Las problemáticas que puede presentar esta modalidad es que el empleador no puede determinar la manera en la que mida el desempeño del empleado, otro de los problemas es que al no estar de manera presencial en la empresa no puede tener interacción con el personal que labora en oficina lo que puede causar que no exista una buena relación entre los empleados pues al presentar una flexibilidad en los horarios los teletrabajadores pueden generar envidias o problema internos en la organización y por último al no tener un supervisor los teletrabajadores no pueden consultar al momento de discernir en una decisión o problema que se le pueda presentar (Omar & Giraldo, 2020).

El teletrabajo está presente desde mucho antes de que el mundo se viera estancado por la pandemia, de acuerdo con Buitrago (2020) es una forma de relación laboral que consiste en que el empleado realiza sus actividades del hogar haciendo uso de las diferentes herramientas tecnológicas y no necesita estar presente en la empresa de forma física

De acuerdo con Velasco et al., (2021) la pandemia del Covid-19 ha causado que las empresas tengan que reducir su número de personal pues las ventas están en caída limpia para con las medidas de confinamiento el mundo entero está presentando un crecimiento en la tasa de desempleo, pero esto tiene un mayor impacto en las economías de países subdesarrollados definitivamente la pandemia cambió el mundo moderno.

Durante la pandemia el gobierno de Ecuador por medio del Ministerio del Trabajo (2020), expidió el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-181 en que en su artículo 3 especifica que debido el estado de excepción las empresas tuvieron que adoptar la modalidad del teletrabajo pero no existe ninguna razón para que se afecte la relación laboral es decir no se pueden romper los acuerdo pactados entre el empleado y el empleador.

Otro de los decretos aprobados fue la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario creada y aprobada por la Asamblea Nacional de Ecuador (2020) en la que se especifica las formas en las que los empleados pueden hacer uso del teletrabajo las cuales son:

- **Autónomos:** Es cuando el empleado hace uso de su domicilio para desarrollar sus actividades, en esta modalidad el empleado puede ir a la empresa de manera ocasional a presentar algún reporte.
- **Móviles:** Son los empleados que no tienen un lugar específico en el cual laborar pues usan las TICs como herramienta de trabajo.
- **Parciales:** Son las personas que cumplen un horario mixto pues pasan dos o tres días en oficina y el resto de la semana desde su hogar vía telemática
- **Ocasionales:** Son contratados para actividades específicas y sus contratos son solo para una actividad en concreto y en un tiempo determinado.

Los beneficios que brinda el teletrabajo de acuerdo con Pérez y Gálvez son:

- Una mejor relación en el hogar con la familia
- Flexibilidad en la carga horaria
- Aumento de la productividad del empleado pues no perderá tiempo innecesario en trasladarse al lugar físico de trabajo.
- Reducción de costes fijos que pueden ser el traslado del empleado o los costes que representa el tenerlo de manera presencial en la oficina como pueden ser luz, agua, etc.

Otros estudios como el de Valero y Riaño (2020) indica que los beneficios del teletrabajo se pueden dividir en dos partes como para la empresa en el que destacan el aumento en la productividad, la disminución de costos en lo que refiere a la contratación temporal, pero el que más destaca es la disminución de incapacidades por enfermedades y por otra parte en lo referente al personal los benéficos son la flexibilidad horaria y la conciliación de los vínculos con la familia.

De acuerdo con Sánchez et al., (2019) para el año 2016 en el Ecuador existían cerca de 9000 ecuatorianos aplicando esta modalidad de trabajo, está comprobado que el trabajar desde la comodidad del hogar aumentó la productividad en un 20% y 40% este tipo de contratación aplica para mujeres en gestación o lactancia, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores las empresas cuentan con plena libertad de seleccionar a los candidatos a ser seleccionados como teletrabajadores.

METODOLOGÍA

En la presente investigación tiene un alcance cualitativo que de acuerdo a Cadena et al.. (2017) es un método en el que permite el análisis de cualidades que se puedan presentar en un fenómeno, este tipo de estudio es inductivo es decir el investigador aporta con hipótesis para resolver la premisa a investigar es decir no se limita a un proceso en particular tiene la plena libertad de seguir el procedimiento que crea necesario; el segundo método a usar es el análisis doctrinal que para Redondo (2018) nos indica consiste en analizar los textos expuestos por parte del gobierno en lo que concierne a leyes realizadas por juristas o expertos en leyes, esta metodología es fundamental para basar una investigación bibliográfica porque permite darle veracidad y fundamento; para reforzar esto se realizó una investigación bibliográfica de temáticas similares que fueron tomadas de base de datos como Scielo, Redalyc y Dialnet verificando que sean de revistas indexadas para que brinden un aporte de refuerzo al presente artículo.

RESULTADOS

Tabla 1. Acuerdo normativo jurídico sobre el teletrabajo en Sudamérica durante la pandemia

PAÍS	MARCO LEGAL	OBJETIVOS
ARGENTINA	El 25 de junio de 2020 la Cámara de Diputados se reúnen para aprobar como medida de emergencia el proyecto Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.	Determinar los recursos para poder regular la modalidad del teletrabajo en las actividades que no estén estipuladas con anterioridad.
BOLIVIA	El 16 de abril del 2020 se aprobó el decreto Supremo con número 4218	Su objetivo era regular el teletrabajo como una medida sustitutiva durante la pandemia por medio del uso del uso de las TIC
BRASIL	El 22 de marzo del 2020 el Parlamento Nacional aprueba la medida provisional N° 927	Buscaba conseguir medidas que garanticen la seguridad de los trabajadores durante la aplicación del teletrabajo, así como que se les brinde las condiciones adecuadas.
CHILE	El 26 de marzo del 2020 el Senado de la república crea una reforma al código de trabajo.	Con el objetivo de agregar en el Capítulo IX una regulación para el teletrabajo e incluirlo como una forma de oferta laboral.
COLOMBIA	El 17 de marzo del 2020 el Congreso de la República publica la Circular 0021	El objetivo principal era establecer regulaciones para el uso del teletrabajo durante el periodo de cuarentena, estas regulaciones pueden ser aplicadas a los dos sectores que son el público y el privado.
PARAGUAY	Este país no presentó ninguna reforma a su marco jurídico.	Con el objetivo de contener la propagación del Covid-19 creó la ley 6524 como algo temporal durante el estado de excepción.

PERÚ	El 24 de marzo de 2020 el Congreso de la República aprueba el Decreto Supremo N° 010-2020-TR	El objetivo de este decreto es regular durante el estado de emergencia a las personas que realizan teletrabajo, así como establecer lineamientos y reglamentos.
URUGUAY	El 20 de abril de 2020 la Asamblea General aprueba el proyecto de ley para cumplir con el Decreto 93/020	El objetivo era regular el teletrabajo durante la pandemia evitando la propagación el Covid-19.
VENEZUELA	Este país no presentó durante la pandemia una reforma a las normativas establecidas.	El objetivo de esto es que dentro de su Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 209 estipula un enunciado que puede ser aplicado como teletrabajo.

Nota: Se muestran los acuerdos que fueron aprobados durante el confinamiento de los diferentes países y el objetivo que estas reformas tenían para su ejecución.

Análisis doctrinal sobre el teletrabajo

Tomando como base lo que expresa la constitución de la república de Ecuador en su artículo 16 en su numeral 2 indica que todas las personas tienen el derecho al acceso a las tecnologías de la información y el artículo que permite fusionar esto es el 33 en el cual se ratifica que todos los ecuatorianos tiene derecho al trabajo, es entonces que realizando un análisis de esto nos conlleva a que a pesar de la pandemia el estado tiene la obligación de garantizar el cumplimiento de lo estipulado en la carta magna del país.

Por lo anterior mencionado en otro de los apartados en los que se referencia la importancia que tiene el estado en garantizar el trabajo es el en art 284 en su apartado 6 en el que se indica que el estado ecuatoriano debe impulsar el pleno empleo es decir generar programas para reducir las tasas de desempleo, pero a su vez el estado debe de proteger y valorar el trabajo en todas sus formas.

Así como se debe valorar el trabajo en todas sus formas de igual manera debe de ser remunerado en el artículo 328 de la constitución se indica que se debe de brindar una remuneración justa con la que se pueda cubrir las necesidades básicas de la familia y la cancelación del salario no debe de exceder a los plazos establecidos por el contrato laboral.

En Ecuador se viene hablando del teletrabajo desde el 2013 cuando la asamblea nacional presentó el proyecto de ley el cual no contó con la aprobación, pero para el 4 de agosto del 2016 se aprobó el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190 en el que se reconocía la modalidad del teletrabajo por parte del Ministerio de Trabajo, el objetivo de este acuerdo fue el incluir el teletrabajo como mecanismo de oferta laboral dentro del sector privado. El acuerdo aprobado por la asamblea en 2016 tenía como referencia que esta modalidad sólo estaba orientada para el sector privado; para el año 2018 se modifica el acuerdo ministerial y pasa a tener el nombre de Acuerdo Ministerial MDT-2018-0002-A en este el único cambio que se reforma es el artículo 7 pues se agrega un inciso en el que determina que las personas que tiene preferencia para la aplicación del teletrabajo son las mujeres en estado de gestación, periodo de lactancia, personas que tengan grados de discapacidad o enfermedades consideradas como catastróficas y los adultos mayores. Pero dada las situaciones de la pandemia que está atravesando el país se presentó la necesidad de reformar el acuerdo que hasta ese entonces era vigente sobre el control del teletrabajo en el país es así que por las cuarentena y el uso obligatorio de la herramienta del trabajo vía telemática se expende el 12 de marzo de 2020 por parte del Ministerio del Trabajo el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 en el que se brindaba las directrices a seguir para la correcta aplicación de esta modalidad de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria tomando como énfasis que esta modalidad no es obligatoria para el sector privado en caso de usarla deben regirse bajo los estatutos del acuerdo ministerial.

Debido a la aprobación del acuerdo antes mencionado se plantea reformas al código de trabajo pues se plante agregar un artículo a continuación del 16 mismo que no tendrá número en el que se especifica que es considerado como teletrabajo, así como el derecho que tiene el teletrabajador a la desconexión es decir que no está obligado a estar pendiente las 24 horas a las disposiciones del empleador; otra de las disposiciones que considera esta reforma es que el salario debe ser pactado entre el empleador y empleado respetando el artículo 328 de la constitución.

La finalidad de la aplicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 está presente en su art 3 el cual expresa que el fin del cumplimiento de esta ley es el preservar la salud de los servidores públicos de manera que no paralicen sus funciones, cabe mencionar que

esto es para el sector público el sector privado no está obligado a adoptar esta modalidad de trabajo en caso de hacerlo deberá seguir las directrices expuestas en el acuerdo.

Otra de las disposiciones a recalcar es la expuesta en el artículo 4 en el que se declara que es obligación del empleador el suministrar de equipos necesarios para que el empleado pueda desarrollar su actividad, así como los lineamientos a seguir para el correcto funcionamiento de la relación laboral.

Es preciso señalar que en el artículo 10 sobre el modelo de contrato que se usarán para la aplicación del teletrabajo pues no existen cambios significativos pues estos contendrán las mismas cláusulas que un contrato normal expuesto en el artículo 21 del Código de Trabajo.

Cabe señalar que el artículo 11 del acuerdo ministerial indica que las jornadas de trabajo no deberán de exceder los límites que el código de trabajo establece es decir que, aunque la modalidad de trabajo se la realizada desde la comodidad del hogar no puede alargarse más de las horas permitidas que son 8 horas diarias y 40 a la semana.

Como disposición final en este análisis es importante indicar que el 12 de marzo de 2021 se solicitó a la asamblea nacional una prórroga para mantener el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 pero se presentó una moción para realizan cambios de contexto no de derecho misma situación que no permite una mayor explicación a lo ya realizado con anterioridad.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que en Ecuador la modalidad del teletrabajo no era una prioridad para el estado previo a la presencia de la pandemia pero que por causales externas como el Covid-19 forzó al país a tomar esta modalidad como la única manera en la cual los empleados podía realizar sus actividades permitiendo que el país pueda encausar a una normalidad para los trabajadores que hacen uso de esta forma de trabajo.

Las regulaciones expuestas en el acuerdo ministerial aprobado en el 2020 por la emergencia sanitaria permiten establecer las directrices del correcto funcionamiento de esta modalidad de trabajo, así como los derechos que los empleadores deben de acatar para mantener un marco de armonía y respeto; el estado garantiza el respeto de los derechos de los ecuatorianos para el cumplimiento del buen vivir.

El código de trabajo es reformado para finalizar el año 2021 debido a que la pandemia obligó a que se tome el teletrabajo como una forma de oferta laboral es decir se agregó

un apartado sin número de artículo en el que se explica lo que es teletrabajo, así como las modalidades, pero solo se transcribió lo expuesto en Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aprobada durante la cuarentena obligatoria; cabe mencionar que esta reforma no obliga al sector privado a aplicar el teletrabajo sólo en caso de hacerlo deberá registrarse bajo las normativas expuestas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Asamblea Nacional de Ecuador . (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Buitrago , D. (Junio de 2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, *XI(1)*, 1-4. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., de la Cruz, F., & Sangerman, D. (11 de Noviembre de 2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, *VIII(7)*, 1603-1617. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603
- Camacho , J. (Junio de 2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social(32)*, 125-155. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702021000100125&script=sci_arttext
- Chiriboga Izquieda, H., Jimenez Franco, E., & Toscanini Sequeira, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, *10(1)*, 226-231. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226
- D'Ambrocio, D. (5 de Abril de 2021). La justicia conmutativa y el principio del sinalagma en los contratos de trabajo con relación a la estabilidad laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, *VI(2)*, 144-170. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/516

- Delfini , M., Drolas , A., Montes , J., & Espinosa , L. (Diciembre de 2020). Lidiando con el trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo. *Trabajo y sociedad*, XXI(35). Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712020000200005&script=sci_arttext&tlng=es
- Espinoza , J. (4 de Octubre de 2020). El Sistema Peruano de Información Jurídica: un aporte eficiente a la revolución digital y el trabajo en un contexto de sistematización jurídica. *Revista IUS*, XIV(45), 27-53. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2932/293264642003/>
- García, E. (20 de Septiembre de 2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid-19. *593 Digital Publisher CEIT*, V(5), 312-324. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356
- Guzmán , A., & Abreo , C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, XXII(2), 5-30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- Guzmán , A., & Abreo, C. (28 de Diciembre de 2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, XXII(2), 5-30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/631/63154910002/>
- Iturralde, C., & Duque, L. (Agosto de 2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto del Covid-19: Variables de análisis desde el enfoque Marxista. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(14), 146-162. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222021000200146
- Martínez, B., Cote, Ó., Dueñas, Z., & Camacho, A. (Diciembre de 2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*(48), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85152301002.pdf>
- Medina, O., & López, O. (Julio de 2019). Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. *Ciência & Saúde Coletiva*, XXIV(7), 2583-2592. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/csc/2019.v24n7/2583-2592/#ModalArticles>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Directrices para la aplicación del teletrabajo*. Quito .

- Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf>
- Omar , T., & Giraldo, J. (Febrero de 2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información tecnológica*, XXXI(1), 149-160. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100149&lang=es
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Pérez , C., & Gálvez , A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*(15), 57-79. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53712929004>
- Redondo, M. (3 de Julio de 2018). El método y el objeto de la teoría jurídica: La ambigüedad interno-externo. *Análisis Filosófico*, XXXVIII(2), 115-156. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3400/340060433001/>
- Roncal , X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos*, XXIII(1), 177-188. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/993/99365404014/99365404014.pdf>
- Sánchez , G., Montenegro , A., & Medina , P. (5 de Agosto de 2019). eletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*(5), 92-107. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sandoval, H., & Delacruz , G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, XXII(44), 11-34. doi:10.18359/prole.3101
- Valencia, A. (23 de Agosto de 2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, XII(41), 203-226. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2932/293258387012/>
- Valero, I., & Riaño, M. (15 de Enero de 2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, XXIII(1),

- 22-33. Obtenido de
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100003
- Velasco, R., Hernández, M., Méndez, J., Ortega, M., Ramírez, E., Real, G., . . . Flores, D. (2021). Criterios de retorno al trabajo y determinación del valor de vulnerabilidad por Covid-19. *Salud pública de México, LXIII*(1), 136-146. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7705553>
- Villasmil, H. (Junio de 2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Revista latinoamericana de derecho social*(22), 1-27. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100008