

## El teletrabajo: un análisis comparativo entre la legislación de Ecuador y Colombia

Wendy Gabriela Cárdenas Romero\*  
Francisco Xavier Ávila Cárdenas\*\*

Recepción: 01 de junio de 2023  
Aceptación: 17 de octubre de 2023

### RESUMEN

El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), ha influenciado en varios ámbitos del desarrollo de la sociedad, dando lugar a nuevos escenarios en espacios sociales, económicos, culturales, educativos, políticos, entre otros. El derecho, como regulador de la convivencia humana tiene la necesidad de acoplarse a la evolución de las esferas sociales conforme a los cambios que va experimentado la sociedad. En el ámbito laboral, ha sido evidente la aparición de nuevas modalidades de trabajo; y, nuevas formas de relación entre trabajador y empleador; es decir, nuevos entornos laborales enmarcados particularmente con el uso de la tecnología como herramienta fundamental y que ha generado mayor uso a partir de la crisis sanitaria generada por la COVID-19, denominado teletrabajo. El presente trabajo, pretende analizar cuál es la realidad normativa de la legislación ecuatoriana en torno al teletrabajo a través de un análisis comparativo con la legislación colombiana, que permita dilucidar el alcance de la norma como reguladora de este nuevo entorno laboral

**PALABRAS CLAVE:** Teletrabajo; Ecuador; Colombia; Teletrabajador; TIC.

---

\* Investigadora independiente. Correo electrónico: wgcardenasr07@est.ucacue.edu. Cañar, Ecuador.

\*\* Docente de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca. Correo electrónico: fxavilac@ucacue.edu.ec. Azogues, Ecuador.

## **ABSTRACT**

The development of information and communication technologies (ICT) has influenced various areas of the development of society, giving rise to new scenarios in social, economic, cultural, educational, political and other areas. Law, as a regulator of human coexistence, has the need to adapt to the evolution of social spheres in accordance with the changes that society is experiencing. In the labor field, it has been evident the emergence of new forms of work; and new forms of relationship between worker and employer; that is, new work environments framed particularly with the use of technology as a fundamental tool and that has generated greater use from the health crisis generated by the COVID-19, called teleworking. The present work, aims to analyze what is the normative reality of Ecuadorian legislation on telework through a comparative analysis with Colombian legislation, which allows to elucidate the scope of the rule as regulator of this new work environment.

**KEYWORDS:** Telework; Ecuador; Colombia; Teleworker; ICT.

## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación se refiere al tema del teletrabajo dentro de la legislación ecuatoriana en comparación con la colombiana, dicha institución se puede definir como una forma de trabajo que dista de la tradicional, puesto que se realiza de manera personal, pero en un lugar fuera de la empresa, mediante el uso imperativo de TIC. Puede ser a través de un computador, Tablet o celular, entre otros medios con conexión a la internet.

La característica principal de esta forma de trabajo es que se realiza de manera remota, fuera del lugar de trabajo, ya sea en casa o en un lugar determinado para el efecto, con la utilización de aparatos tecnológicos tanto para la recepción de instrucciones, comunicarse con la parte empleadora, revisar el desempeño y/o entrega de resultados de las actividades. Para analizar la problemática de la falta de un marco jurídico mucho más amplio sobre el teletrabajo en Ecuador, se ha tomado como referencia la experiencia colombiana en torno a esta institución jurídica. Aunado a esto, la crisis que resultó como consecuencia de la pandemia por la COVID-19 puso en evidencia los vacíos jurídicos que el Ecuador afrontaba en cuanto a regulación e inclusión del teletrabajo en el país.

El interés de realizar la presente investigación es por conocer cómo se ha desarrollado el teletrabajo en otros países, en cuanto a temas de legislación, en comparación con nuestro país, para poder adoptar y adaptar algunas de las estrategias que han permitido establecer y consolidar esta nueva modalidad. La metodología empleada en

el presente trabajo de investigación fue la siguiente: el enfoque es cualitativo, además aplicaron los siguientes métodos: método histórico-lógico, el inductivo-deductivo, el método dogmático y el analítico-sintético. Las técnicas a usar son la revisión bibliográfica y el fichaje.

El objetivo general es el analizar diversos puntos que Colombia ha desarrollado sobre el teletrabajo. El presente trabajo de investigación se encuentra dividido en una serie de apartados. Primero se establecen algunas consideraciones sobre las TIC en la sociedad, en un segundo momento se desarrolla la institución del trabajo como un derecho. Posteriormente se establecen definiciones, características y modalidades en torno a la institución del teletrabajo. Luego, se plantea la comparación entre las legislaciones de ambos países y la situación del teletrabajo. De este modo, en el cuarto punto se establecen los derechos del teletrabajador tanto en Ecuador como Colombia.

## **DESARROLLO**

### **Las tecnologías de la información y comunicación en la sociedad**

Se puede iniciar esta discusión teórica señalando que, las diversas etapas de la historia se han visto marcadas por la necesidad de solventar necesidades de los seres humanos y que en muchos casos han sido satisfechas a través del desarrollo científico y tecnológico. El crecimiento de la sociedad ha generado la necesidad de contar con nuevas herramientas que permitan la ejecución de procesos seguros, rápidos y eficaces en varios ámbitos de nuestra realidad. Para ello, sin duda una herramienta primordial constituye el uso de las TIC, a través del acceso a sistemas y equipos informáticos.

El concepto de Tecnologías de la Información y Comunicación, cuenta con gran apogeo en la actualidad, gracias al desarrollo de sistemas informáticos que han permitido compartir información con mayor facilidad; así como, se ha ampliado la comunicación entre las personas. En ese sentido se puede señalar que:

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se desarrollan a partir de los avances científicos producidos en los ámbitos de la informática y las telecomunicaciones. Es el conjunto de tecnologías que permiten el acceso, producción, tratamiento y comunicación de información presentada en diferentes códigos (texto, imagen, sonido, video).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Evelyn Sánchez, Elizabeth Ayala, Santiago González, *Las tecnologías de la información y comunicación* (Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2015), 35.

Para Edgar Tello Leal, las tecnologías de información y la comunicación constituyen la creación, almacenamiento, intercambio y procesamiento de información, ya sea en forma de grabaciones de voz, imágenes fijas o en movimiento, presentaciones multimedia y otras formas, con el uso de sistemas informáticos.<sup>2</sup>

Ramón Carlos Suarez, realiza una definición de conceptos por separado, por una parte indica que la investigación en tecnologías de la información actúa sobre las tecnologías y procesos de automatización de datos e información; y, por otra parte, la tecnología de la comunicación o telecomunicaciones estudia las tecnologías y los procesos que permiten enviar y recibir información a largas distancias.<sup>3</sup> Por tanto, es posible colegir que las TIC se refieren al tratamiento automático de la información y a los procesos mediante los cuales se emite y recepta información de un lugar a otro a través del uso de hardware y software.

A partir de estas definiciones, es posible determinar una serie de caracteres específicos que permiten identificarlas. Principalmente se puede mencionar que nacen de la concurrencia de la informática y de las telecomunicaciones y que permiten el tratamiento, procesamiento, almacenamiento, envío y recepción de información.

Por ello, se puede deducir que la convivencia de las personas, está sujeta al uso constante de estas tecnologías. Uno de los principales medios tecnológicos que ha tenido gran influencia y que repercute en cada ámbito de la sociedad es el internet. Dicha herramienta no solo ha modificado las formas de comunicación, sino las cuestiones más básicas como las formas en las que los seres humanos se relacionan con otros; por lo que, existe un notable impacto de las nuevas tecnologías en la colectividad. Al respecto la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el libro *La Sociedad de la información en América Latina y el Caribe*, refiere que:

Los resultados [...] muestran que las TIC tienen un impacto positivo en el crecimiento y la productividad, aunque la magnitud varía ampliamente entre países, ya que depende de [...] factores complementarios relacionados con la capacidad de crear sistemas de innovación eficientes. Un marco de estructura de producción que puede aprovechar al máximo estas tecnologías”.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Edgar Tello Leal, “Las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México”, *International Journal of Educational Technology in Higher Educatio*, n.º 2, (2007): 3, <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v4i2.305>.

<sup>3</sup> Ramón Carlos Suárez y Alonso, *Tecnologías de la Información y Comunicación. Introducción a los sistemas de Información y de Telecomunicación* (España: Ideaspropias Editorial, 2007), 2.

<sup>4</sup> CEPAL, *La sociedad de la información en América Latina y el Caribe Desarrollo de las tecnologías y tecnologías para el desarrollo*, febrero de 2009, pág. 73, LC/G.2363-P.

Ahora bien, el impacto generado estas nuevas tecnologías se encuentra determinado no solo por la condición de cada país, -si se trata de un país desarrollado o subdesarrollado-, sino también por la capacidad de los gobiernos para implementar políticas públicas orientadas a fortalecer su uso, en ámbitos como salud, educación, seguridad, entre otros; así como, incentivar el uso de la tecnología en el ámbito empresarial.

Dentro de la misma perspectiva, para Ziembra, la contribución del uso generalizado de las TIC ha trascendido en la generación de algunos impactos sociales como mejorar la calidad de la educación, asegurar vidas saludables, fortalecer el crecimiento económico y/o generar empleos de calidad.<sup>5</sup> Es entonces notable que la fuerte presencia de la tecnología en todos los aspectos de la vida cotidiana del ser humano actual ha traído consigo una notable mejora en cuanto a la calidad de vida de las personas a través del acceso a los beneficios que otorga su uso, así pues, nace una exigencia por encaminarlas de forma correcta para que permitan el desarrollo de los pueblos, sin excluir a los sectores vulnerables; para esto, debe entonces arrogarse un papel social al servicio de todas las personas.<sup>6</sup>

Estas nuevas formas de convivencia social son consecuencia de la revolución tecnológica que repercute no solo en la práctica sino también a la estructura mental. Esta revolución amplía nuestras posibilidades porque nos permite comunicarnos instantáneamente a grandes distancias; nos ayuda a acceder a una gran cantidad de información diversa; ayudarnos a comprar o comercializar bienes y servicios; y, facilitar el proceso productivo y crear nuevas formas de empleo.<sup>7</sup>

La gran acogida que han tenido las nuevas tecnologías acarrea trascendentales cambios sociales, por ello el derecho, como instrumento de organización no puede ser ajeno al fenómeno informático, pues de no existir normativa que lo regule y limite puede desencadenar en posibles atentados contra la seguridad jurídica de las personas. Dicho fenómeno se relaciona con las ramas del derecho que regulen la

---

<sup>5</sup> Ziembra, E. The Contribution of ICT Adoption to the Sustainable Information Society. *Jornal of Computer Information Systems*, 2017. 1-11. citado en: Juan Ibijes Villacis y Antonio Franco Crespo, "Uso de las TIC y relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Ecuador", *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía* vol. 9 n.º 17 (2019):7, <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n17.2019.03>.

<sup>6</sup> Esmeralda Sánchez Duarte, "Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) desde una Perspectiva Social", *Revista Electrónica Educare* vol. 12 (2007): 45, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194114584020>.

<sup>7</sup> Ana Isabel Zermeño, "El papel de las tecnologías de información y comunicación en la vida cotidiana", *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas XIII*, n.º 25 (2007):152-160, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31602527>.

relación laboral, comunicacional, contractual, entre otras, por lo que, considerando la importancia del ámbito laboral nos remitiremos a su impacto.

### **El derecho al trabajo en este nuevo entorno tecnológico**

Para comprender por qué el trabajo se encuentra establecido como un derecho, es oportuno presentar una definición. Gómez Aranda, citando a de la Cueva, dice que “el derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.<sup>8</sup>

Asimismo, Néstor de Buen Lozano, refiere que “derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>9</sup>

Otra definición que vale traer a colaciones la que da a conocer Claudio Augusto Magallón García, quien refiere que: “el trabajo es un derecho y un deber social. En esencia, se relaciona con las actividades propias e inherentes del ser humano, es el medio idóneo para satisfacer las necesidades de las personas, además del elemento promisorio para tener progreso a nivel mundial. Es el garante principal del desarrollo económico y de la paz universal”.<sup>10</sup>

En Ecuador, el trabajo es reconocido como un derecho y un deber de la persona con el que puede desarrollarse socialmente. Este se encuentra contemplado en la Constitución en el artículo 33 que expresa: “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía [...]”.<sup>11</sup>

La protección de este derecho se encuentra también regulado en otros códigos como el Código del Trabajo, Código de la Niñez y Adolescencia. Según José Luis Ugarte Cataldo la historia del derecho al trabajo es una serie de luchas sociales, entonces “el Derecho del Trabajo ha cumplido una ambivalente función desde su creación: ha servido de soporte al modelo económico capitalista, mediante la regulación

---

<sup>8</sup> Rodolfo Gómez Aranda, *Derecho Laboral I* (Ciudad de México: Red Tercer Milenio, 2012), 11.

<sup>9</sup> *Ibíd.*

<sup>10</sup> México, “Derecho individual de trabajo”, *Universidad Autónoma de México*, accedido el 15 de diciembre de 2019, [https://www.derecho.unam.mx/oferta-educativa/licenciatura/sua/Guias/Guias\\_1471/Sexto%20Semestre/Derecho\\_Individual\\_del\\_Trabajo\\_6\\_Semestre.pdf](https://www.derecho.unam.mx/oferta-educativa/licenciatura/sua/Guias/Guias_1471/Sexto%20Semestre/Derecho_Individual_del_Trabajo_6_Semestre.pdf).

<sup>11</sup> Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, Suplemento, 20 de octubre de 2008, art. 33.

del conflicto en la sociedad”.<sup>12</sup> Como se observa, este derecho es fruto de una serie de luchas sociales y ha tenido un importante enfoque en el modelo de la sociedad porque sirve para organizar la economía, determinar su problemática en cada país y así mejorarla.

Con las TIC nacen nuevas instituciones que deben ser consideradas por el derecho, entre las que podemos mencionar: “e-Business, e-Commerce (negocio y comercio electrónico), e-Government (gobierno electrónico), e-Health (sanidad electrónica), e-learning (formación a distancia), [...] e-Work (teletrabajo), [...]”.<sup>13</sup> Esta nueva realidad tecnológica ha generado la necesidad de establecer normas de regulación laboral, debiendo mencionar que algunos Estados ya lo han hecho, pero otros a pesar de sus avances, posiblemente no cubran todos los escenarios. Una de estas formas de trabajo es el teletrabajo que ha generado gran impacto en la actualidad en el ámbito laboral.

Existen diversas formas de implementar el uso de nuevas tecnologías que no implican únicamente contar computadoras nuevas o comprar nuevos aparatos electrónicos, sino que, además es necesario considerar diversos factores del entorno como espacios adecuados, el acceso a internet, entre otros. Así pues, la ola tecnológica, modifica las relaciones humanas, dentro de las cuales encontramos las relaciones laborales, dando origen a una relativamente nueva modalidad de llevar a cabo determinados trabajos y que está tomando gran fuerza a nivel mundial, denominada Teletrabajo.

### **El teletrabajo, una concepción desde la doctrina**

El teletrabajo se da como consecuencia de los avances tecnológicos que han implementado mejoras en varios ámbitos de la sociedad, siendo uno de ellos, el trabajo que por medio de la instauración de sistemas tecnológicos ha reformulado la idea de su método tradicional y de cómo deberían establecerse las relaciones laborales. Al respecto, se puede mencionar que:

es una nueva forma de trabajar que encaja perfectamente en la actual tendencia hacia la descentralización y flexibilidad de las estructuras empresariales,

---

<sup>12</sup> José Luis Ugarte Cataldo, “La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo: de Erizo a Zorro”, *Revista de derecho Valdivia* vol. 20, n.º 2 (2007): 49-67, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502007000200003>.

<sup>13</sup> Ramón Carlos Suárez y Alonso, *Tecnologías de la Información y Comunicación. Introducción a los sistemas de Información y de Telecomunicación* (España: Ideas propias Editorial, 2007), 2.

suponiendo además una ruptura con el concepto tradicional en el que el trabajo estaba vinculado a un lugar y a un horario específico.<sup>14</sup>

Muñoz Osorio; Amórtégui Molinares y Esguerra Muñoz, lo definen como: “aquella modalidad de trabajo desarrollada en forma personal fuera de las instalaciones físicas de la empresa a través de la utilización de medios informáticos y de las tecnologías de la información y comunicación TIC”.<sup>15</sup> En este orden de ideas, se puede mencionar que nos encontramos frente a una forma de contratación laboral, cuyas actividades se realizan en un lugar distinto del establecido y este se encuentra beneficiado por la tecnología de la información. Al respecto, Víctor Cabeza, considera que:

Hoy, el “espacio de trabajo” ha transmutado y se ha deslocalizado. En tanto tengamos un computador o un teléfono inteligente y una conexión a internet, podremos trabajar, en una amplia variedad de oficios. La oficina física con sus recursos ordinarios se ve progresivamente desplazada. En este orden de ideas, el teletrabajo constituye un contrato laboral apuntalado por las nuevas tecnologías y permiten asimilar a la presencia física la presencia virtual.<sup>16</sup>

En ese sentido, “cabe indicar que en algunos países no existen normas especiales para el teletrabajo, y las reglas aplicables surgen de la adaptación de las normas generales o de lo pactado en contratos individuales o convenios colectivos”.<sup>17</sup> Países como Panamá no cuentan con una legislación sobre el teletrabajo,<sup>18</sup> Ecuador no tenía una ley específica hasta el año 2020, donde se reformó el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, introduciendo esta figura en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, a pesar de algún acuerdo ministerial que de cierta manera trataba este particular.

---

<sup>14</sup> Poquet Alcalá, “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (2012):139 -158, <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3421>.

<sup>15</sup> Alcira Isabel Muñoz Osorio, Víctor Raúl Amortegui Molinares y Giannina Isabel Esguerra Muñoz, “Teletrabajo”, *Justicia Juris* 14, n.º 1 (2018): 25-31, <http://dx.doi.org.vpn.ucacue.edu.ec/10.15665/rj.v14i1.1976>.

<sup>16</sup> Víctor Cabezas Albán, “El COVID y el Derecho del trabajo: sintomatología de un modelo en emergencia”, *Iruis Dicitio* n.º 26 (2020): 177-193, DOI: <http://dx.doi.org.vpn.ucacue.edu.ec/10.18272/iu.v26i26.1868>.

<sup>17</sup> UNIANDES, “El Teletrabajo en Ecuador” (Tesis de maestría. *Universidad Regional autónoma de los Andes*, 2016), 49, <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6133>.

<sup>18</sup> Alcira Isabel Muñoz Osorio, Víctor Raúl Molinares y Giannina Isabel Esguerra Muñoz, “Teletrabajo”, *Justicia Juris* 14, n.º 1 (2018): 25-31, <http://dx.doi.org.vpn.ucacue.edu.ec/10.15665/rj.v14i1.1976>.

César Alfredo Puntriano Rosas, considera que la definición de teletrabajo, no puede ser recogida en un único contexto, dado que cuenta con implicaciones jurídicas, sociológicas, económicas y de otras índoles. Sin embargo, busca definirlo lo más claro posible, desde el marco jurídico, manifestando que:

El teletrabajo supondría un rompimiento con los tradicionales paradigmas fordistas del concepto de empresa y relación de trabajo, el mismo que se manifestaría mediante la prestación de servicios por parte del trabajador desde cualquier lugar fuera de la empresa (en su casa, en centros de teletrabajo o de manera itinerante) utilizando las nuevas tecnologías de la información, ya sea para efectos de la recepción de instrucciones, la comunicación con su empleador o la entrega de resultados o inclusive para el propio ejercicio de sus derechos laborales.<sup>19</sup>

Es a partir de esta definición se determinan algunas de las características generales que tiene el teletrabajo, el mismo autor sostiene que son: “la localización, utilización de las tecnologías de la información y organización del trabajo”.<sup>20</sup> Primero, cuando se habla de teletrabajo, es de suma importancia tener en cuenta la ubicación, es decir desde donde la persona realiza sus labores, puesto que la mayoría de ellos trabajan ya sea desde su domicilio, o desde un lugar donde tengan acceso a las tecnologías, hay que destacar que esto es fuera de las instalaciones de la empresa, no están sujetos a un horario determinado, entonces la productividad de los teletrabajadores se mide a través del cumplimiento de metas.

La segunda característica versa sobre el uso de las nuevas tecnologías, pues como se ha manifestado anteriormente, el teletrabajo es la prestación de servicios por parte de una persona, fuera del lugar de trabajo, usando netamente recursos tecnológicos lo cual constituye la principal diferenciación entre esta modalidad y la del trabajo tradicional, por lo que César Puntriano Rosas considera que: “se aprecia, la trascendencia que deben tener las herramientas técnicas de la informática y las telecomunicaciones para que el teletrabajador puede ejercer de manera efectiva su actividad laboral”.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> César Alfredo Puntriano Rosas, “El Teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores”, *Ius et Veritas* 14 (2004): 157-178, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>.

<sup>20</sup> *Ibíd.*, 161.

<sup>21</sup> César Alfredo Puntriano Rosas, “El Teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores”, *Ius et Veritas* 14 (2004): 157-178, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>.

Dado lo anterior, es primordial, la existencia de cualquier artefacto tecnológico para teletrabajar (una computadora, teléfono, correo electrónico, conexión a internet, entre otras) que permitan la comunicación del teletrabajador con su empleador, para poder realizar tanto sus labores, como determinar el cumplimiento de metas respecto de la tercera característica que corresponde a la organización laboral, Thibault, refiere:

un modo de organización y ejecución de la actividad laboral diferente. Teletrabajar no es solo trabajar a distancia y utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo. No es teletrabajador todo aquel que emplea las herramientas propias del teletrabajo, sino solo aquel que por el hecho de utilizarlas escapa al modelo tradicional de organización del trabajo.<sup>22</sup>

Finalmente, se entiende que el teletrabajo por ser relativamente nuevo e ir cobrando más reconocimiento a nivel mundial, gracias al avance de las nuevas tecnologías, requiere de un cambio en la forma de concebir la estructura organizacional dentro de una empresa, esto es tener en cuenta que al momento de los trabajadores dejar de asistir a la empresa para desempeñar un trabajo, y pasar a ejecutarlo en otro ambiente con el uso puramente de TIC, se empiezan a romper los modelos tradicionales de establecimiento de las relaciones de dependencia laboral, por lo que según César Alfredo Puntriano Rosas, se advierte que:

estos cambios fácticos en la estructura de las relaciones laborales producidas por la implementación del teletrabajo deben traer como consecuencia una modificación en la estructura organizativa, que incluya, tanto a los sujetos individuales (teletrabajador, empleador) como a los sujetos colectivos (organizaciones sindicales, organizaciones patronales) a fin de que esta forma de prestar servicios tenga resultados altamente productivos.<sup>23</sup>

En tal sentido, es necesario, se requiere cambiar los modelos habituales de relaciones empleador-trabajador en las empresas, para mejorar, implementar y hacer funcionar el teletrabajo. Se debe fomentar la participación activa de todas las partes involucradas en el fenómeno de la relación laboral, entre los que podemos encontrar a las organizaciones sindicales, asegurando el derecho de los teletrabajadores a la libre

---

<sup>22</sup> Javier Thibault, José Luis Briz, José Luis Fandos, Juan Manuel Álvarez, "El Teletrabajo", *Acciones e investigaciones sociales* (1998): 201-234, file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElTeletrabajo-170247.pdf.

<sup>23</sup> César Alfredo Puntriano Rosas, "El Teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores", *Ius et Veritas 14* (2004): 157-178, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>.

asociación y sindicalización, permitiendo que se les pueda establecer en el mismo rango de los trabajadores habituales.

En relación a esta nueva modalidad de trabajo, el Estado ecuatoriano emitió un acuerdo ministerial con disposiciones que permiten regular los diversos aspectos que se presentan a partir de ello. Por tanto, para comprender su eficacia, se realiza un análisis comparativo con una realidad muy parecida a la ecuatoriana, donde ya existe una ley dedicada a regular el teletrabajo y sus particularidades, como lo es la legislación colombiana. El presente trabajo se plantea comparar ambos países, cómo funciona el modelo colombiano en relación al contexto social ecuatoriano.

### **El teletrabajo en Ecuador y Colombia, una perspectiva comparada**

Fandos Garrido manifiesta que el avance de la ciencia y de la tecnología, los procesos de cambio e innovación, el cambio de los actores en la economía nos conduce progresivamente a un nuevo tipo de sociedad, donde las condiciones de trabajo adoptan nuevas formas,<sup>24</sup> lo que produce se busque y establezca técnicas innovadoras en diferentes campos, siendo el trabajo una de las ramas que ha sufrido esta transición.

Así, el teletrabajo es el resultado de la incursión del ser humano en la tecnología, con una nueva visión de cómo realizar una actividad laboral, siendo así un modelo general que se ha adoptado por diferentes organizaciones y Estados pero que, a su vez se han tomado ciertas medidas como ajuste para su correcta ejecución dependiendo de la realidad social en la que se encuentre.

Colombia fue uno de los primeros en adoptar de manera oficial el teletrabajo, con la promulgación de la ley 1221 de 2008, permitiendo que tanto el trabajador como empleador puedan desempeñar sus actividades conforme al derecho y a un sistema diseñado tomando en cuenta la realidad que afronta el país, pues es sumamente necesario evaluar las condiciones en las que tendrá lugar un nuevo sistema, para poder garantizar el funcionamiento de este.

Mientras que Ecuador, por su parte, no tenía como tal reconocido el teletrabajo en un código o ley específica, únicamente este se regía por dos acuerdos ministeriales: MDT-2016-0190 para el sector privado, y el acuerdo MDT-2017-090 para reglamentar el sector público. El teletrabajo se rigió por los acuerdos en comento hasta el año 2020, cuando por motivos de la pandemia mundial por la COVID-19, todas las personas tuvieron que someterse a esta modalidad, y a falta de una regulación y

---

<sup>24</sup> Universitat Rovira I Virgili, "Formación basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje", (tesis doctoral, *Universitat Rovira I Virgili*, 2003),

[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8909/Etesis\\_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8909/Etesis_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y).

la necesidad de la misma, nació la preocupación de los legisladores, quienes a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario introdujeron una reforma al Código del Trabajo, incluyendo así una regulación para esta institución.

En ese sentido es posible afirmar que, dada la experiencia actual generada por el aislamiento social, muchos países tuvieron que adaptarse a este tipo de trabajo tomando como referencia las experiencias de países vecinos. Sin embargo, claramente se evidenció que los empleados ni los empleadores están preparados<sup>25</sup> para esta nueva forma de trabajo. Por ello, se presentó la necesidad de crear manera rápida una reforma legal, reconociendo el teletrabajo como una figura jurídica dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Ahora, al analizar los modelos de teletrabajo, partiendo de la legislación colombiana, encontramos 3 tipos: “el teletrabajo autónomo, el teletrabajo suplementario y por último el teletrabajo móvil”.<sup>26</sup> Villafrade y Palacios definen cada una de estas modalidades así; teletrabajo en casa o autónomo: “se refiere a el que se desarrolla en un domicilio en particular, esto se tiene que establecer en su respectivo contrato y se trata de la realización de tareas específicas desde el domicilio o despacho profesional”.<sup>27</sup> Esta es la modalidad más sencilla del teletrabajo puesto que se da por medio de los dispositivos tecnológicos que dispone el teletrabajador en la comodidad de su hogar o en su despacho, quedando a su disposición la forma en la cual cumpliría sus actividades laborales.

Teletrabajo móvil: “también definido como nómada se refiere a los casos en los que los trabajadores se encuentran movilizándose por diferentes lugares de forma frecuente y así desarrollan la mayor parte de su actividad laboral”.<sup>28</sup> Este modelo se da cuando no se tiene un lugar definido para realizar sus actividades profesionales, sin embargo, es sumamente necesario tratarlo ya que permite que, al encontrarse en una constante movilización, el trabajador pueda efectuar sus labores, por medio del uso de diferentes dispositivos.

---

<sup>25</sup> Santiago Ortiz, Andrés Ortiz, Julio Paredes y Miriam Córdova, “Teletrabajo: un análisis normativo en la legislación ecuatoriana”, *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología* 24, n.º106 (2020): 20-26, <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.391>.

<sup>26</sup> Gobierno Nacional et al., *Libro Blanco El ABC Del Teletrabajo en Colombia* (Bogotá: Colombia Digital, 2012), 12, [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf).

<sup>27</sup> Alejandro Villafrade Vargas y José Ignacio Palacios Osma, Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo, *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información* n.º 12, (2013): 17-31, <http://dx.doi.org/10.4304/risti.12.17-31>.

<sup>28</sup> *Ibíd.*

Además, de estas modalidades de trabajo, el Ministerio de TIC de Colombia, contempla el teletrabajo suplementario: “corresponde a los trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana”.<sup>29</sup> Se puede decir, que el teletrabajo suplementario guarda una gran relación con el teletrabajo en telecentros (no se encuentra contemplado en la ley), dado que se refieren al desempeño de actividades laborales que varían entre telecentros y el cumplimiento de estas también los hogares u oficinas de los trabajadores en días, horas y semanas.

En Ecuador, por su parte, se encuentran cuatro modelos de teletrabajo determinados por el artículo 16.2 del Código de Trabajo, teniendo así: “autónomo, móvil, parcial y ocasional”.<sup>30</sup> No es necesario reiterar las definiciones del trabajo autónomo y móvil, pues el código en comento expresa sobre estas modalidades algo similar a lo citado en líneas precedentes, sin embargo, resulta interesante referirse al teletrabajo parcial y ocasional.

El teletrabajo parcial, inicialmente pareciera ser una modalidad distinta al teletrabajo suplementario, pero del texto del artículo se recoge que es sinónimo, pues consiste en la cual “laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina”.<sup>31</sup> Ahora, es necesario destacar que la ley colombiana, reza exactamente el mismo texto. En este sentido, se establece que se deben cumplir el número de días establecidos para que se lo pueda considerar como teletrabajo suplementario o parcial.

Pero, en cuanto al teletrabajo ocasional, se debe mencionar que este modelo adoptado en la legislación ecuatoriana, no está reconocido en el ordenamiento jurídico colombiano, lo que difiere en cuanto a cómo regular efectivamente esta forma de trabajo. Así, para Wilfrido Sanguineti Raymont, la evolución tecnológica trae consigo una serie de estrategias aplicadas por las empresas, estas apoyan significativamente la flexibilización del tiempo y espacio de la prestación de servicios, consecuentemente, nace una nueva modalidad de teletrabajo denominada ocasional o esporádica, basada

---

<sup>29</sup> Gobierno Nacional et al., *Libro Blanco El ABC Del Teletrabajo en Colombia* (Bogotá: Colombia Digital, 2012), 12, [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf).

<sup>30</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. Innumerado.

<sup>31</sup> *Ibíd.*

en el convenio de las partes sobre los días y horas en las que se realizan las actividades laborales.<sup>32</sup>

### **Derechos del teletrabajador colombiano y ecuatoriano**

Por su parte en América Latina el reconocimiento y la adopción del teletrabajo ha sido relativamente reciente ya que el primer país en regular esta nueva especie de relación de dependencia fue en Chile en el año 2001.<sup>33</sup> Esta nueva forma de responsabilidad busca optimizar el aprovechamiento de los recursos y reducir o administrar de mejor forma los costos inherentes a las relaciones laborales<sup>34</sup> que lleva consigo la necesidad de crear tanto derechos como obligaciones del teletrabajador.

En el caso de Colombia este concepto es definido por el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008,<sup>35</sup> que regula todo lo relacionado a esta nueva forma de trabajo, teletrabajador que es la persona que presta sus servicios para una empresa, pero realiza sus labores a través de las nuevas tecnologías, fuera de la empresa.<sup>36</sup>

Mientras que la regulación al teletrabajo en Ecuador aparece apenas en 2016, y, únicamente estaba reglamentado por los acuerdos ministeriales MDT-2016-0190 y MDT-2017-090, para el sector privado y público respectivamente, sin embargo, con la introducción del teletrabajo al Código de Trabajo, se emitió otro acuerdo ministerial que deroga al de 2016, en este nuevo acuerdo, MDT-2020-181, se establecen ciertas reglas relativas a la aplicación de esta modalidad, ni el código, ni el nuevo acuerdo definen teletrabajador, u otros conceptos importantes, a diferencia del acuerdo de 2016 que si contenía estas conceptualizaciones.

En cuanto a los derechos y garantías reconocidas por la Ley 1221 de 2008 de Colombia, el art. 6 nos menciona las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores: por la naturaleza de sus actividades no pueden aplicarse jornadas de trabajo, nocturnas y horas extra, sin embargo, se debe tener cuidado especial para evitar vulneraciones a los derechos, tienen derecho a un salario

---

<sup>32</sup> Wilfredo Sanguinetti Raymond, "El Teletrabajo Como fenómeno Social y como noción jurídica", *Revista Jurídica del Trabajo* 2, n. ° 4 (2021):190-217, <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/83>.

<sup>33</sup> Mariana Gareca, Rocío Verdugo, José Luis Briones y Aldo Vera, "Salud Ocupacional y Teletrabajo", *Revista Ciencia y Trabajo*, No. 25(2007): 85-88, <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf>.

<sup>34</sup> Carlos Diazgranados, "Precisiones conceptuales e implementación práctica del teletrabajo", *Revista Jus laboral*, n.° 8 (2018), 71-93, <https://hdl.handle.net/10983/23056>.

<sup>35</sup> *Ibíd.*

<sup>36</sup> *Ibíd.*

básico que no puede ser inferior al salario del trabajador tradicional, se garantiza los derechos al descanso, derecho a asociarse y afiliarse a organizaciones sindicales, se garantiza la seguridad social, protección de la discriminación en el área de trabajo. Es menester destacar que todo esto busca mantener la igualdad entre trabajadores y teletrabajadores ajustando cada una de las características del trabajo a esta nueva modalidad.<sup>37</sup>

Además de los derechos mencionados de la ley 1221 de 2008, también se establece que: “los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral”.<sup>38</sup> La seguridad social es un tema sumamente relevante dentro de una relación laboral, por cuanto, el empleador tiene que desarrollar de manera adecuada un sistema que permita precautelar la salud y seguridad de sus trabajadores y teletrabajadores, haciendo que la afiliación de los empleados sea una obligación del empleador y un derecho imprescindible de quienes prestan sus servicios de manera tradicional o remota.

Por su parte, la situación de los derechos de los teletrabajadores del sector privado en Ecuador, cambia radicalmente en el año 2020 con la inclusión de esta modalidad en el Código del Trabajo, permitiendo que exista una mayor protección a los derechos de los teletrabajadores, así pues, la norma precitada en el inciso 3 del artículo 16.2 expresa que: Los trabajadores que presten trabajo a distancia gozarán de todos los derechos individuales, colectivos y beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas disposiciones les serán aplicables, salvo que se opongan a lo dispuesto en este artículo.<sup>39</sup>

Los principales derechos reconocidos a los teletrabajadores en Ecuador se pueden mencionar: jornada laboral no superior a 8 horas,<sup>40</sup> afiliación a la Seguridad Social,<sup>41</sup> a percibir un salario conforme al trabajo que realicen,<sup>42</sup> respetando el salario mínimo,<sup>43</sup> de igual manera tienen derecho recibir las remuneraciones adicionales

---

<sup>37</sup> Colombia, *Ley 1221* por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial 47.052, 20 de octubre de 16 de julio de 2008, art. 6.

<sup>38</sup> Gobierno Nacional et al., *Libro Blanco El ABC Del Teletrabajo en Colombia* (Bogotá: Colombia Digital, 2012), 12, [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf).

<sup>39</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. Innumerado.

<sup>40</sup> *Ibíd.*, art. 47.

<sup>41</sup> *Ibíd.*, art. 42 numeral 31.

<sup>42</sup> *Ibíd.*, art. 79.

<sup>43</sup> *Ibíd.*, art. 81.

(décimo tercera y décimo cuarta),<sup>44</sup> al pago de utilidades,<sup>45</sup> a tener un período de vacaciones,<sup>46</sup> a que se le reconozca el pago por jornada nocturna,<sup>47</sup> horas extraordinarias y suplementarias.<sup>48</sup>

En cuanto a los derechos colectivos se les reconoce también la libertad de asociación y sindicalización, así los teletrabajadores también pueden conformar sindicatos de conformidad con lo que dispone el artículo 440 y siguientes del Código del Trabajo, además dichos sindicatos merecen protección por parte del Estado, evitando todo tipo de persecución a quienes han decidido organizarse. Además, “reconocen derechos directamente vinculados con el uso de las TIC como la desconexión, facultad de los teletrabajadores que les permite ejercitar su derecho al descanso”.<sup>49</sup>

Hay que recalcar que estos beneficios, únicamente se aplican a los trabajadores del sector privado en Ecuador, puesto que estos se rigen por el Código del Trabajo, mientras que para el sector público hay que remitirse a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, (LOSEP) donde igualmente se establecen derechos, así como la remuneración de los servidores públicos, jornadas laborales entre otros, reconocidos en dicha ley.<sup>50</sup>

Por otra parte, en la legislación colombiana, el teletrabajo cuenta con un contrato laboral especial, donde debe constar la modalidad laboral y las estipulaciones de los lineamientos de la relación entre trabajador y la empresa sin ningún tipo de discriminación entre trabajadores y teletrabajadores cuando estos realicen las mismas actividades, puesto que lo único que varían son las modalidades.

En contraste con la legislación ecuatoriana, se puede analizar que el contrato de teletrabajo según la normativa, debe sujetarse a las reglas del artículo 21 del Código de Trabajo y también debe contener la determinación de la modalidad de teletrabajo elegida, el salario pactado entre las partes, además el lugar de trabajo (domicilio del empleado u otro lugar), en este punto hay que destacar que si se trata de: “si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun

---

<sup>44</sup> *Ibíd.*, art. 113.

<sup>45</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 79. art.111, art., 97.

<sup>46</sup> *Ibíd.*, art. 69.

<sup>47</sup> *Ibíd.*, art. 49.

<sup>48</sup> *Ibíd.*, art. 55.

<sup>49</sup> Efraín Fernando Muy Pérez, “Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales en Ecuador”, *Foro Revista de Derecho*, n.º35 (2021): 28-46, <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>.

<sup>50</sup> Ecuador, *Ley Orgánica del Servicio Público*, Registro Oficial 294, Suplemento, 6 de octubre de 2010, art. Innumerado.

cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa”.<sup>51</sup> esto no se podrá considerar bajo la modalidad de teletrabajo.

### **Jurisprudencia relativa el teletrabajo: Colombia y Ecuador**

Considerando que Colombia ya cuenta con una legislación sobre el teletrabajo, es evidente que también ya se ha desarrollado jurisprudencia sobre este tema, a continuación, se realiza un análisis de la sentencia C-351/13 emitida por la Corte Constitucional de Colombia. Un grupo de ciudadanos colombianos demandaron la inconstitucionalidad del artículo 3 y del numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, que dispone:

Artículo 3°. Política pública de fomento al teletrabajo. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio CONPES, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social [...].

Artículo 6. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

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 de trabajo [...].<sup>52</sup>

Los accionantes consideraron que el art. 3 de la referida ley incurre en una omisión legislativa al no incluir a los trabajadores dentro de la participación de la elaboración de la política pública de fomento al teletrabajo. Con ello a juicio de los demandantes, se vulneran los artículos “1, 20, 40 y 93<sup>53</sup> de la Constitución Política que consagran el derecho a la participación de toma de decisiones [...]”.<sup>54</sup> Además, consideran los accionantes que en el artículo 6 de la referida norma se realiza un

---

<sup>51</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 16.2.

<sup>52</sup> Colombia, *Ley 1221* por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial 47.052, 16 de julio de 2008, art. 3, art. 6.

<sup>53</sup> La Constitución Colombiana en su artículo 1, se refiere a la declaración de Estado, el Art. 20, se refiere a la garantía del derecho a la libertad de expresión. El Art. 40, se refiere al derecho de ejercicio y control del poder político; y, el Art. 95 se refiere a los deberes de la persona y el ciudadano.

<sup>54</sup> Colombia Corte Constitucional, Sentencia C-351/2013, Diario Oficial 351, 19 de junio de 2013.

trato discriminatorio para los teletrabajadores al momento de establecer que: estos no tendrían derechos sobre jornadas laborales, pago de horas extras y recargos por trabajo nocturno.

La Corte Constitucional Colombiana enuncia las normas demandadas e inicia el examen: declara la ineptitud de la demanda al artículo 6, y continúa argumentando sobre la omisión legislativa, luego conceptualiza el Teletrabajo, toma en consideración el derecho de participación dentro del ordenamiento jurídico colombiano y se remite a estudiar el caso concreto del art. 3.

Cabe mencionar que el artículo 6 aunque a primera impresión se podría considerar que vulnera los derechos de los teletrabajadores porque se les excluye de contar con un horario de trabajo y del pago de jornadas extraordinarias, con el análisis de la corte se concluye que los accionantes han realizado una lectura sesgada de la norma. Ya que si se lee completamente el artículo se comprende que no existe tal vulneración pues el siguiente párrafo expresa: “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 de trabajo”.<sup>55</sup>

Finalmente, el fallo del tribunal es: declarar la exequibilidad condicionada del artículo 3 de la ley 1221 de 2008, entendiendo que los sindicatos serán aquellas entidades que acompañarán al Ministerio de Trabajo para diseñar la política pública del fomento al teletrabajo. Por otro lado, en cuanto a la demanda del artículo 6 numeral 1 del mismo cuerpo normativo, se inhibe de expresar pronunciamiento por ineptitud sustantiva de la demanda.<sup>56</sup>

La sentencia 351/13 de la Corte Constitucional de Colombia, es bastante relevante en cuanto al perfeccionamiento del teletrabajo en este país, porque si bien los propósitos de la creación de la ley 1221 son: impulsar esta nueva modalidad contractual, proteger al teletrabajador y combatir el desempleo en Colombia,<sup>57</sup> se debe comprender que es necesario que se desarrollen otros derechos e instituciones que ya pasarían a formar parte del teletrabajo, por estar este bajo condiciones similares al trabajo tradicional.

Tales derechos son los de asociación y sindicalización, permitiendo así a los teletrabajadores constituir asociaciones y sindicatos que consideren pertinente, además

---

<sup>55</sup> Colombia, *Ley 1221* por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial 47.052, 16 de julio de 2008, art. 6.

<sup>56</sup> Colombia Corte Constitucional. Sentencia 351/13. Diario Oficial 9380, 19 de junio de 2013, [http://www.lexbasecolombia.net/lexbase/jurisprudencia/corte\\_constitucional/constitucionalidad/c0351de2013.htm](http://www.lexbasecolombia.net/lexbase/jurisprudencia/corte_constitucional/constitucionalidad/c0351de2013.htm).

<sup>57</sup> *Ibíd.*

pueden pertenecer sin ningún tipo de restricción a estos. Aquí se hace presente entonces el derecho de participación, reconocido por el ordenamiento jurídico colombiano como fundamental.

Ahora, al vincular la libertad de asociación y sindicalización con el derecho de participación, es donde podemos situar a la sentencia 351/13, esto porque los accionantes consideraron que el no permitirles participar en el desarrollo de una política pública que incide en ellos directamente está vulnerado dicho derecho, establecido dentro de su carta política no solo como un derecho (art. 40), sino también, como un fin del Estado, el mismo que expresa lo siguiente: “facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación”.<sup>58</sup>

Entonces, dada la relevancia del derecho de participación, es evidente este asegura a todas las personas el hecho de que puedan concurrir dentro de los diversos espacios de la coyuntura nacional, como en el caso de la sentencia, al desarrollo de una política pública. por lo que podemos afirmar que el ejercicio de este derecho permite asegurar la democracia.

De este modo, se puede decir que la participación no es únicamente individual, sino también de carácter colectivo, y, es aquí donde entran las asociaciones o sindicatos de trabajadores, que son un grupo que históricamente han conseguido llevar a cabo innumerables luchas sociales que han desembocado en la conquista de varios derechos, al evolucionar esta institución, es pues, notorio que ahora se busca proteger a los teletrabajadores ante cualquier posible vulneración de derechos.

En ese sentido, la sentencia 351/13 de la Corte Constitucional de Colombia, posibilita el ejercicio pleno del derecho de participación, permitiendo a los sindicatos intervenir en la elaboración de una política pública que incide sobre ellos, además de que determina que los mecanismos para la participación de las organizaciones sindicales, tienen que ser eficientes e idóneos, siendo esta una exigencia no constitucional que contribuye a mantener el sistema democrático.<sup>59</sup>

Para el caso ecuatoriano, la Corte Constitucional suele emitir fallos bastante interesantes en las diversas materias de interés, relacionadas con los derechos de las personas, sin embargo, y como se ha venido mencionando, el ordenamiento jurídico ecuatoriano solamente reglamentaba el teletrabajo a través del acuerdo ministerial MDT-2016-0190. Es únicamente en el marco de la pandemia por el COVID-19

---

<sup>58</sup> Colombia, Constitución Política de Colombia, Gaceta Constitucional n.º 116, 20 de julio de 1991, art. 2.

<sup>59</sup> Colombia Corte Constitucional. Sentencia 351/13. Diario Oficial 9380, 19 de junio de 2013, <http://www.lexbasecolombia.net/lexbase/jurisprudencia/corteconstitucional/constitucionalidad/c0351de2013.htm>.

cuando se presenta la evidente necesidad de regulación y se decide introducir esta modalidad al Código de Trabajo, entrando en vigor a penas en agosto del año 2020, por lo que hasta el momento no existe un desarrollo jurisprudencial sobre este tema, sin embargo, se considera que seguramente con el paso del tiempo, se emitirán fallos que permitan mejorar el manejo del teletrabajo en Ecuador, así como ir adaptando las instituciones más características del trabajo a esta nueva modalidad, como en el caso de la sentencia analizada en líneas anteriores, que versa sobre los sindicatos y la participación.

El pronunciamiento de la Corte Constitucional Colombiana sobre la reciente introducción del teletrabajo en el Código de Trabajo, es bastante importante, porque si bien es beneficiosa la implementación de esta modalidad en la ley, también hay que tener en cuenta que hay temas que pueden quedar sin fundamento y podrían evidenciarse diversas vulneraciones a los derechos de los teletrabajadores, arriesgando así la seguridad jurídica y demás derechos, incluyendo la salud que es una de las principales preocupaciones en relación con el teletrabajo, debido a que para su correcta aplicación y ejercicio se requiere el contacto físico.

## **CONCLUSIONES**

El teletrabajo es una nueva forma de trabajar basada en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para realizar actividades de forma remota en un lugar o espacio fuera de las instalaciones físicas de la empresa o en un lugar fuera del lugar habitual de trabajo. Tiene como principales características que se desarrolla necesariamente con el uso de las TIC y debe romper con las estructuras tradicionales en las empresas.

Esta forma de relación laboral, en varios lugares donde ya es regulada, varios países de Latinoamérica como Colombia y Ecuador ya cuentan con legislaciones para esta modalidad de trabajo. En Colombia la adopción de esta modalidad inicia en el año 2008, por lo que la figura del teletrabajo cuenta con muchos más avances normativos. Por otro lado, el Ecuador se generó dos acuerdos ministeriales: MDT-2016-0190 y MDT-2017-090, para regular el teletrabajo, sin embargo, en el contexto de la pandemia surge la necesidad de regulación introduciéndose así el teletrabajo tanto al Código de Trabajo y a la LOSEP.

Los avances tecnológicos que se han dado en la sociedad son los que han favorecido y creado esta nueva forma laboral, esta ha tenido una serie de beneficios como son aumento de productividad y aumento de talento humano, en Colombia es regulada por la ley 1221 del año 2008, la cual contempla definiciones, modalidades, derechos, garantías y otras situaciones.

En particular la ley 1221 de 2008 que regula el teletrabajo en Colombia, contiene disposiciones relativas a definiciones, derechos y garantías para los teletrabajadores, entre otras disposiciones, la finalidad de creación de esta ley era principalmente promover esta forma de trabajo, así como reducir el desempleo en Colombia y sobre todo proteger los derechos de los teletrabajadores. Por otra parte, Ecuador, contempla dentro de sus disposiciones varios derechos para los teletrabajadores, que una vez estando reconocidos en la ley, adquieren mucha más protección, permitiendo establecer primero obligaciones a los empleadores y evitando posibles vulneraciones a los derechos de los teletrabajadores.

Tanto en Ecuador como en Colombia la normativa reconoce el teletrabajo en diversas modalidades: autónomo, móvil y parcial o suplementario. Igualmente, en ambos sistemas existe especial protección a quienes se encuentran bajo esta modalidad de trabajo, como la afiliación a la seguridad social de los empleados, el pago del salario conforme al trabajo realizado y que se encuentre dentro de los mínimos legales, además se reconoce la libertad de asociación y sindicalización.

En cuanto a las diferencias, se debe destacar primero que el ordenamiento jurídico ecuatoriano establece una modalidad adicional de teletrabajo, la denominada ocasional o esporádica, en la cual existe de por medio un convenio entre teletrabajador y empleador en cuanto a las condiciones para realizar sus actividades. Otras diferencias importantes de mencionar son: en Colombia los teletrabajadores no se sujetan a una jornada laboral, por lo tanto, tampoco al pago de horas extraordinarias, suplementarias ni jornada nocturna, contrario al caso ecuatoriano donde el teletrabajador si se acoge a esto. En Ecuador también se les reconoce a los teletrabajadores los mismos beneficios legales que a los trabajadores tradicionales, así pues, se tiene: pago de décimo tercera y décimo cuarta remuneración, vacaciones y pago de utilidades.

Ambos países establecen una modalidad contractual, en Colombia se dispone que esta será de carácter especial y los contratos deberán contener la naturaleza del trabajo, así como la modalidad, lo cual también es requisito en el Ecuador. Hay que destacar que en el Ecuador existe una diferencia de regímenes tanto para trabajadores del sector privado como del público, estos últimos se encuentran regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público, cuerpo legal que reconoce de igual manera derechos individuales y colectivos para los teletrabajadores asegurando la igualdad de condiciones para quienes realizan sus labores bajo esta modalidad.

Dado que el teletrabajo en Colombia es más antiguo que el ecuatoriano, evidentemente ya se cuenta con amplio desarrollo jurisprudencial con respecto al teletrabajo, así se tiene la sentencia 513/13, en la cual se garantiza la participación de los sindicatos en la elaboración de la política pública que iba a reglamentar el teletrabajo. Este precedente es bastante relevante porque le otorga a los sindicatos

y organizaciones de trabajadores la posibilidad de incidir en asuntos de coyuntura nacional que los afectan directamente, permitiendo la participación de la sociedad, que es la base del sistema democrático. Mientras que, en Ecuador, al ser un sistema reciente, no existe desarrollo de jurisprudencia Constitucional, dado que el sistema apenas entró en vigor en el año 2020, por lo tanto, con el paso del tiempo irán surgiendo nuevas situaciones con respecto al teletrabajo que deberán ser tratadas por la Corte Constitucional para contribuir al desarrollo de esta institución en el país.

Finalmente, realizar un estudio comparativo entre las legislaciones de algunos países es bastante importante y útil, pues el análisis de la experiencia de un país en determinados temas, puede ser referencia para otro país, para ajustarla a realidad propia, generando resultados favorables. El Ecuador se está iniciando en la modalidad de teletrabajo y por ende la necesidad de regularlo, y sería una opción viable tomar como referencia el caso colombiano para el desarrollo progresivo y adecuado de esta importante institución jurídica que ha cobrado enorme relevancia en la actualidad.

## BIBLIOGRAFÍA

Ayala Ñiquén, Evelyn Elizabeth y Gonzales Sánchez Santiago Raúl, *Tecnologías de la Información y Comunicación*. Lima, Fondo Editorial de la UIGV, 2015.

Cabezas Albán, Víctor, “El COVID y el Derecho del trabajo: sintomatología de un modelo en emergencia”. *Iruis Dictio Revista del Colegio de Jurisprudencia*, m2 (2020): 177-193 DOI: <http://193> DOI/10.18272/193 DOI.

CEPAL, *La sociedad de la información en América Latina y el Caribe Desarrollo de las tecnologías y tecnologías para el desarrollo*, febrero de 2009, LCC/LCC-P.

Colombia, Constitución Política de Colombia, Gaceta Constitucional n° 116, 20 de julio de 1991.

Colombia Corte Constitucional, Sentencia C-351/2013, Diario Oficial 351, 19 de junio de 2013.

Colombia, *Ley 1221* por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial 47.052, 20 de octubre de 16 de julio de 2008.

Diagramados, Carlos, “Precisiones conceptuales e implementación práctica del teletrabajo”, *Revista Gus laboral*, n° 8 (2018), 71-93. <https://Gus/10983/23056>.

Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Ecuador, *Ley Orgánica del Servicio Público*, Registro Oficial 294, Suplemento, 6 de octubre de 2010.

Gareca, Mariana, Verdugo, Rocío, Briones, José Luis y Vera, Aldo, “Salud Ocupacional y Teletrabajo”, *Revista Ciencia y Trabajo*, No. 25 (2007): 85-88. <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf>.

Gobierno Nacional et al., *Libro Blanco El ABC Del Teletrabajo en Colombia*. Bogotá: Colombia Digital, 2012. [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf).

Gómez Aranda, Rodolfo. *Derecho Laboral I*. Ciudad de México: Red Tercer Milenio, 2012.

Abujes Villacis, Juan y Franco Crespo, Antonio, “Uso de las TIC y relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Ecuador”, *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía vol. 9 N.º 17* (2019), <http://Abujes/10.17163/Abujes>.

Muñoz Osorio, Alcira Isabel; Amórtégui Molinares, Víctor Raúl; Esguerra Muñoz Giannina Isabel. “Teletrabajo”. *Justicia Juras* 14, N.º. 1 (2018): 25-31. <http://dx.doi.org/vpn.ucacue.edu.ec/10.15665/rj.v14i1.1976>.

Muy Pérez, Efraín Fernando. “Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales en Ecuador”. *Foro Revista de Derecho*, N°.35 (2021): 28-46. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>

Ortiz, Santiago; Ortiz, Andrés; Paredes, Julio y Córdova, Miriam. “Teletrabajo: un análisis normativo en la legislación ecuatoriana”. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología* 24, N°. 106 (2020): 20-26. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.391>.

POQUET CATALÁ, R. “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, *Trabajo y Seguridad Social*, (2012): 139-158.

Puntriano Rosas, César Alfredo, “El Teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores”, *Ius et Veritas* 14, (2004): 157-178, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>.

Sánchez Duarte, Esmeralda, “Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) desde una Perspectiva Social”, *Revista Electrónica Educare* vol. 12 (2007), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194114584020>.

Sanguineti Raymond, Wilfredo. 2021. «El Teletrabajo Como fenómeno Social Y Como noción jurídica». *Revista Jurídica Del Trabajo* 2 N° 4 (2021):190-217. <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/83>.

Suárez y Alonso, Ramón Carlos, *Tecnologías de la Información y Comunicación. Introducción a los sistemas de Información y de Telecomunicación*. Vigo: Ideaspropias Editorial, 2007.

Tello Leal Edgar, “Las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México”, *International Journal of Educational Technology in Higher Education (ETHE)* vol. 4, n ° 2, (2007), <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v4i2.305>.

Thibault Javier, Briz, José Luis, Fandos, José Luis, Álvarez, Juan Manuel, “El Teletrabajo”, *Acciones e investigaciones sociales* (1998): 201-234, <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElTeletrabajo-170247.pdf>.

Ugarte Cataldo, José Luis, “La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo: de Erizo a Zorro”, *Revista de derecho Valdivia* vol. 20, n ° 2, (2007): 49-67, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502007000200003>.

UNAM, *Derecho individual de trabajo*, Universidad Autónoma de México, México, accedido el 15 de diciembre de 2019, pág. 13, [https://www.derecho.unam.mx/oferta-educativa/licenciatura/sua/Guias/Guias\\_1471/Sexto%20Semestre/Derecho\\_Individual\\_del\\_Trabajo\\_6\\_Semestre.pdf](https://www.derecho.unam.mx/oferta-educativa/licenciatura/sua/Guias/Guias_1471/Sexto%20Semestre/Derecho_Individual_del_Trabajo_6_Semestre.pdf).

UNIANDÉS, “El Teletrabajo en Ecuador”. Tesis de maestría. *Universidad Regional autónoma de los Andes*, 2016, <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6133>.

Universitat Rovira I Virgili, “Formación basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje”. Tesis doctoral, *Universitat Rovira I Virgili*, 2003.

[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8909/Etesis\\_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8909/Etesis_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y).

Villafrade Vargas, Alejandro y Palacios Osma, Jose Ignacio, Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo, *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información* n ° 12, (2013): 17-31, <http://dx.doi.org/10.4304/risti.12.17-31>.

Zermeño, Ana Isabel, y Arellano, Aideé C., y Ramírez, Vanesa Aidée, y “El papel de las tecnologías de información y comunicación en la vida cotidiana.” *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas* XIII, no. 25 (2007):152-160. Redalyc, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31602527>.