



Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital (Caso Ecuador)

Autoras: Martha Narcisca Villagómez Martínez
Universidad Católica de Cuenca, **UCACUE**
mnvillagomez48@ucacue.edu.ec
Cuenca, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-6117-503X>

Joanna Carolina Ramírez Velásquez
Universidad Católica de Cuenca, **UCACUE**
joanna.ramirez@ucacue.edu.ec
Cuenca, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-3266-7195>

Resumen

Los avances tecnológicos, la globalización, y la pandemia causante del coronavirus han originado nuevos espacios que permitieron evaluar los cambios y reformas dentro del ámbito laboral, en tal sentido, el teletrabajo se presentó como una promesa para aplacar los efectos del aislamiento social por motivo de la emergencia, siendo que, esta forma de trabajo se ejecuta con herramientas tecnológicas, disminuyendo el contacto social. El objetivo del estudio fue analizar el teletrabajo y su impacto en la nueva era digital. La metodología aplicada se basó en la investigación descriptiva bajo el paradigma cualitativo, partiendo de la revisión bibliográfica de la literatura, sobre artículos científicos publicados los últimos cinco años. El impacto que genera el teletrabajo depende del contexto en donde se lo realice, si su implementación se lo lleva a cabo dentro de un ambiente adecuado, con las herramientas óptimas, normativa laboral adecuada, y una capacitación oportuna, el impacto es positivo, por ende se evidencian ventajas como lo es la flexibilidad laboral, reducción en costo, por otra parte, cuando este no cuenta con dicho ambiente el impacto es negativo y por consiguiente genera desventajas, como: enfermedades profesionales por motivo de una mala organización de las tareas laborales.

Palabras clave: derecho del trabajo; innovación; tecnología; cambio social.

Código de clasificación internacional: 5605.99 - Otras (Derecho del Trabajo); 5306.02 - Innovación Tecnológica; 6307.07 - Tecnología y Cambio Social.

Cómo citar este artículo:

Villagómez, M., & Ramírez, J. (2022). **Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital (Caso Ecuador)**. *Revista Científica*, 7(26), 111-132, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.26.6.111-132>

Fecha de Recepción:
17-05-2022

Fecha de Aceptación:
20-10-2022

Fecha de Publicación:
05-11-2022



Analysis of teleworking and its impact in the new digital era (Ecuador Case)

Abstract

Technological advances, globalization, and the coronavirus pandemic have created new spaces that allowed changes and reforms to be evaluated within the workplace. In this sense, teleworking was presented as a promise to alleviate the effects of social isolation due to the emergency, being that this form of work is carried out with technological tools, reducing social contact. The objective of the study was to analyze teleworking and its impact in the new digital era. The applied methodology was based on descriptive research under the qualitative paradigm, based on the bibliographic review of the literature, on scientific articles published in the last five years. The impact generated by teleworking depends on the context in which it is carried out. If its implementation is carried out within an adequate environment, with the optimal tools, adequate labor regulations, and timely training, the impact is positive, therefore advantages are evident such as labor flexibility, reduction in cost, on the other hand, when this environment does not have such an environment the impact is negative and consequently generates disadvantages, such as: occupational diseases due to poor organization of work tasks.

Keywords: labor law; innovation; technology; social change.

International classification code: 5605.99 - Other legal specialities (Labor Law); 5306.02 - Technological innovation; 6307.07 - Technology and social change.

How to cite this article:

Villagómez, M., & Ramírez, J. (2022). **Analysis of teleworking and its impact in the new digital era (Ecuador Case)**. *Revista Scientific*, 7(26), 111-132, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.26.6.111-132>

Date Received:
17-05-2022

Date Acceptance:
20-10-2022

Date Publication:
05-11-2022



1. Introducción

En la actualidad son muchas las eventualidades que ha traído consigo el virus causado por el COVID-19, y sin duda alguna una de las difíciles situaciones que se debió afrontar es el aislamiento social, puesto que la economía y por ende el empleo se vio afectado, sin embargo, este escenario proyectó nuevos retos y oportunidades, una de ellas es la búsqueda de canales de comunicación digitales que permitan la transformación de las formas de empleo.

El teletrabajo es una de ellas, el mismo que se define como una forma de labor flexible, realizada fuera de la oficinas o lugares de empleo habitual, con ayuda de soporte tecnológico. De acuerdo con el Informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021a): antes de la pandemia se concentraban la mayor cantidad de teletrabajadores en Asia y el Pacífico, puesto que cerca del 65% de todos los trabajadores a domicilio a nivel mundial en 2019 pertenecían a estas regiones.

No obstante, luego de la irrupción por parte de la pandemia se proyectó un panorama diferente, así para la OIT (2021b): este escenario cambio dentro de la Región Americana esto debido a que “en el segundo/tercer trimestre de 2020 en Argentina, Chile y Costa Rica alrededor del 20/25 por ciento de los asalariados estaban trabajando desde sus domicilios” (pág. 7). Esto sugiere que un porcentaje significativo de la fuerza laboral en esos países había adoptado el trabajo remoto o el teletrabajo como resultado de las circunstancias, como la pandemia de COVID-19, que obligó a muchas empresas a implementar medidas de trabajo a distancia.

Por otra parte, en Ecuador mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, y Nro. MDT-2020-080, establece el Ministerio del Trabajo (MTD, 2020a): que el teletrabajo de emergencia, tanto para el sector privado como el público, con el fin de resguardar los derechos de los trabajadores y permitiendo así la continuidad de la actividad laboral. Anudando a ello, de acuerdo con la



encuesta efectuada por el Ministerio del Trabajo (MTD; 2021): los indicadores manifiestan que, desde el mes de julio del 2020 a marzo del 2021, se alcanzó 56.361 contratos emergentes, y en el sector público el teletrabajo emergente logró 286.401 teletrabajadores, mientras que el sector privado 163.445.

Si bien es cierto que el teletrabajo representa una forma del adelantamiento tecnológico que hoy en día atraviesa la sociedad, ganando gran espacio dentro del mercado laboral, sin embargo, existen grandes riesgos que esta forma de trabajo puede ocasionar los cuales deben ser evaluados y subsanados de manera correcta y eficaz, de acuerdo con un estudio realizada por Venegas y Leyva (2020): “la fatiga y la carga laboral deben considerarse, entonces, como aspectos preocupantes para los teletrabajadores que necesitan ser vigilados, con el propósito de cuidar la calidad de vida laboral” (pág. 15). Esto implica que se deben tomar medidas para prevenir el agotamiento, gestionar adecuadamente las responsabilidades laborales y asegurarse de que los trabajadores mantengan un equilibrio entre su vida personal y profesional mientras trabajan desde casa.

En concreto, para Roncal (2021): el teletrabajo es una realidad, que sin bien alcanzó su mayor incremento dentro de la del aislamiento social, esta llegó para quedarse, sin embargo, bajo este contexto es necesario observar aquellos riesgos que esta forma de empleo representa dentro del sector laboral. De manera análoga, expresa Sánchez-Toledo (2021): que entre los aspectos perjudiciales relacionados con el teletrabajo es la falta de infraestructura tecnológica pertinente para la realización de las actividades habituales, extensión en el horario laboral, ausencia de apoyo organizacional.

Sin duda las nuevas tecnologías brindan las herramientas adaptativas para que los empleados puedan realizar su trabajo desde casa y logren desarrollar sus actividades, de la misma manera esta forma de trabajo también produce aspectos positivos para las organizaciones, debido a que con ello se logra mejores resultados productivos, generando así, espacios de mayor



competitividad en las empresas.

Por lo antes expuesto, esta investigación se planteó como objetivo analizar el teletrabajo y su impacto en la nueva era digital. Con base en lo manifestado, se llevó a cabo una revisión bibliográfica referente a la problemática trazada, respondiendo a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el impacto del teletrabajo en la nueva era digital?.

2. Metodología

El presente estudio partió de una estrategia metodológica de tipo descriptiva mediante el paradigma cualitativo, consistió en el análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital, a través de una revisión de la literatura científica, reportadas en las principales bases de datos tales como, Dialnet, Google Académico, SciELO, Redalyc, entre otros; de la misma manera se examinó el régimen jurídico que regula el teletrabajo en el Ecuador, establecidos en los distintos cuerpos normativos a fin de evidenciar su pertinencia en la aplicación de la misma.

Aunado a lo anterior, se aplicó el método analítico, sintético a fin de llevar a cabo el análisis profundo de los resultados obtenidos de la revisión bibliográfica descomponiendo sus partes para llegar a las conclusiones.

En lo que respecta a las técnicas y procedimientos de la investigación al referirse a un estudio descriptivo, con enfoque cualitativo, se procedió a describir desde la problemática investigada el fenómeno de estudio, tal como se muestra en la literatura nacional y extranjera, así como en la legislación vigente en el Ecuador; mediante la revisión bibliográfica de artículos científicos, que se encuentran indexados dentro de las revistas científicas considerando como prioritarios aquellos publicados en los últimos cinco años.

3. Resultados

El nivel de desempleo y la falta de escolarización es una de las



problemáticas que más afecta a los países subdesarrollados, ha esto debemos agregarle la emergencia sanitaria que afectó a nivel mundial dejando consecuencias graves tanto en la economía como en las relaciones laborales.

Hoy en día el tener acceso a las herramientas tecnológicas, es uno de los grandes apoyos para sobrellevar esta problemática, el aislamiento social que generó la pandemia a raíz del COVID-19, permitió la búsqueda y aplicación de nuevos canales de comunicación para que tanto el empleo como la economía, se vea lo menos posiblemente afectada. Dentro de este escenario emerge un término que, si bien no es nuevo dentro de la sociedad, ha tenido muy poca evolución dentro de su aplicación a nivel Latinoamericano, el teletrabajo, el mismo que se concibe como la realización de una actividad laboral con apoyo de los tics, fuera del lugar habitual de trabajo.

Sin duda alguna el teletrabajo goza de ciertas características propias que diferencia del trabajo presencial, ahora bien, donde nace o se origina el teletrabajo, quien empleó este concepto fue Jack Nilles en el año 1970, en Estados Unidos como consecuencia de la crisis petrolera (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016). En lo que respecta a América Latina el avance histórico que ha mantenido Brasil con relación al teletrabajo tiene un poco más de 20 años, el mismo que fue precursor en la región Latinoamericana en tratar sobre el tema, esto bajo una concepción del desarrollo tecnológico y económico que se alcanzaría con la implementación de este (Academia Internacional de Teletrabajo para América Latina y el Caribe, ITA/LAC, 2017).

De modo pues que, el teletrabajo representa una forma del adelantamiento tecnológico que hoy en día atraviesa la sociedad, ganando gran espacio dentro del mercado laboral, sin embargo, existen grandes riesgos que esta forma de trabajo puede ocasionar los cuales deben ser evaluados y subsanados de manera correcta y eficaz.



3.1. El régimen jurídico que regula el teletrabajo en el Ecuador

El derecho laboral tiene como fin regular los distintos escenarios o problemáticas que se presente en las relaciones laborales dentro de la sociedad, puesto que este se debe de concebir como cambiante y evolutivo, procurando en la mayor medida enfrentar los escenarios novedosos, con el fin de precautelar y normar los derechos laborales.

En la Constitución ecuatoriana si bien es cierto que todavía no se encuentra reconocido el termino teletrabajo, al ser este una forma de trabajo que surge como la actividad social se hace referencia al artículo 33 que dispone que el trabajo es un derecho fundamental y deber social, para lo cual el estado deberá velar que exista una remuneración justa, y su realización habrá de ajustarse al pleno respeto de su dignidad en un ambiente libre y saludable (Constitución de la Republica del Ecuador, CRE, 2021a). Por otra parte, el artículo 284 numeral 6 indica que las políticas económicas deberán orientarse a respetar todas las formas de trabajo, con sujeción a los derechos laborales, reconociendo además en el artículo 325 todas las modalidades de trabajo y el derecho al libre acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el artículo 16 numeral 2 (Constitución de la Republica del Ecuador, CRE, 2021b).

En cuanto a la normativa laboral el teletrabajo, se encuentra reconocido como una forma de empleo en su artículo innumerado Artículo (...).- Del teletrabajo, a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, donde establece que es aquella actividad realizada fuera de las oficinas con ayuda de las tecnologías de la comunicación, de la misma manera establece que el empleador podrá realizar ejercicios de control de manera remota (Código del Trabajo, CT, 2021a). Dentro del Código del Trabajo establece que existen cuatro formas de teletrabajo, que son las siguientes como se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Forma de teletrabajo,

Nº	Formas	Descripción
1	Autónomos	Son aquellas realizadas de manera individual por el profesional dentro de este tipo no existe un contrato laboral.
2	Móviles	Son aquellas que se realizan de manera permanente fuera de las instituciones o lugares donde se requiere los resultados con ayuda de las TIC.
3	Parciales	Cuando se realizan de manera presencial y telemáticas las actividades, es decir el trabajador deberá de presentarse los días establecidos por el empleador a la oficina para que realicen sus actividades.
4	Ocasionales	Responde aquellas que se realizan de manera excepcional a pedido del empleador.

Fuente: Código del Trabajo (CT, 2021).

El Código del Trabajo, también norma el derecho a la desconexión por parte del trabajador, y la remuneración establecida para esta modalidad de empleo debe de ajustarse a lo expuesto dentro de la misma norma esta será pactada entre el empleador y trabajador (Código del Trabajo, CT, 2021b).

Por último, se contempla el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 por el cual se emite las Directrices para la Aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, en el mismo que se instaura una serie de aspectos que de forma positiva beneficia a la relación laboral como lo es el derecho a la desconexión, la flexibilidad de la jornada laboral, el respeto a la privacidad, así como la entrega de las herramientas necesarias para su implementación las mismas que estarán a cargo del empleador (Ministerio del Trabajo, MTD, 2020b).

Así que, el teletrabajo dentro del régimen ecuatoriano, se proyecta como una nueva cultura de trabajo, donde ya se lo reconoce dentro de la ley sustantiva como una forma laboral consensual, la misma que de manera forzosa debió de instaurarse en medio de una emergencia mundial, sin embargo, existen aspectos que deben de ser evaluados como es el impacto que este adelantamiento en materia laboral puede provocar en las relaciones de trabajo.

Hay que mencionar además que, dentro de la regulación jurídica



ecuatoriana, no se contempla un elemento esencial para la regulación de esta forma de empleo como lo es las medidas de salud, seguridad y medio ambiente de trabajo, ya que dentro del teletrabajo existen tanto aspectos positivos como negativos y uno de los aspectos negativos son los perjuicios en la salud del tele trabajador, el cual se encuentra expuesto a una serie de riesgos laborales en el desempeño de sus tareas, las cuales cumple fuera de las instalaciones de la empresa y por tanto en ausencia de una supervisión por parte del empleador, bajo este contexto la OIT (2011): en el manual de buenas prácticas en teletrabajo indica que el empleador será el encargado de precautelar la salud y seguridad profesional del trabajador. De acuerdo con lo expuesto por Vicente-Herrero, Torres, Torres, Ramírez y Capdevila (2018), sobre la seguridad y salud del teletrabajador:

La realidad actual hace necesario adaptar las normas sobre seguridad y salud en el trabajo a los casos de teletrabajo, ya que esta forma organizativa implica atenciones especiales de vigilancia de la salud, tanto si se trata de teletrabajo en el propio domicilio como en cualquiera de los otros tipos de teletrabajo [...] (pág. 296).

Indiscutiblemente la seguridad y salud del teletrabajador son cuestiones que deben ser debatidas, puesto que de aquello depende que su aplicación gane mayor trascendencia dentro del ámbito laboral, precautelando el bienestar del teletrabajador.

En efecto, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2021): refiere que “el comportamiento sedentario prolongado, trabajar en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumenta el riesgo de problemas de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos (TME), la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardíacas” (pág. 13). Esto se refiere a las consecuencias negativas para la salud que pueden resultar de llevar un estilo de vida sedentario, especialmente en el contexto de un trabajo en el que una persona pasa la mayor parte del tiempo sentada o en una



posición estática

Otro aspecto importante que debe ser abordado es la existencia de capacitaciones realizadas por el Ministerio del Trabajo o una comisión designada para aquello, a fin de que de esta manera se logre que tanto el empleador como el empleado opten por el teletrabajo de manera segura dentro de la relación laboral y que esta forma de empleo no solo se quede como una utopía dentro del Ecuador, puesto que al existir una capacitación adecuada se pueden prevenir los riesgos que generan enfermedades profesionales, que afectan tanto al trabajador como al empleador.

3.2. Impacto del teletrabajo dentro del empleo digital

Si bien es cierto que el teletrabajo dentro del estado ecuatoriano y a nivel de Latinoamérica ha tenido una evolución notoria; sin embargo, es indispensable analizar el impacto que esta forma de relación ocasiona dentro la práctica de este en la relación laboral, algunos autores señalan que el impacto del teletrabajo depende de las condiciones en donde se desarrollan y donde producen un resultado positivo o negativo.

En tal sentido, según Peralta, Bilous, Flores y Bombón (2020): considerando los elementos del teletrabajo, su impacto varía de un país a otro, en donde los países más desarrollados, que cuentan con mayor capacitación para su implementación tanto en la infraestructura como en el personal y sumado a este una legislación que protege la relación laboral, es en este contexto donde el teletrabajo impacta de manera positiva, alcanzando mayor beneficio tanto para el teletrabajador como para la empresa, de igual manera de acuerdo a lo expuesto por Ramos, Ramos-Galarza y Tejera (2020): concluye que el teletrabajo es positivo referente a la productividad cuando el teletrabajador cuenta con el ambiente y recursos necesarios, para su realización.

En cuanto a los aspectos positivos en los cuales impacta el teletrabajo



es evidente que es necesario un entorno adecuado en el cual se lleve a cabo el teletrabajo, considerando aquello, también indican García-Rubio, Silva-Ordoñez, Salazar-Mera y Gavilanez-Paz (2021): que es “[...] una modalidad de empleo, que permite a la empresa reducir y/o eliminar algunos costos indirectos de fabricación del bien o servicio como, por ejemplo: Arriendo de las oficinas, costos de depreciación de activos fijos, pago de luz, agua” (pág. 170). Así mismo, Barrionuevo (2021): en su estudio infiere que, entre los impactos positivos originados de la implementación del teletrabajo “[...] (principalmente: flexibilidad y movilidad laboral) convierten a esta modalidad en una alternativa importante dentro de la oferta presente” (pág. 233).

En otras palabras, esta declaración destaca que el teletrabajo se considera una opción laboral atractiva debido a sus ventajas clave, como la flexibilidad para establecer horarios y la capacidad de trabajar desde diferentes ubicaciones. Estos aspectos hacen que el teletrabajo sea una alternativa significativa y atractiva para muchas personas, lo que lo convierte en una parte importante de las opciones de trabajo disponibles en la actualidad.

En concreto el teletrabajo ha trastocado de diferente manera dentro de la población ya sea directa o indirectamente, y como es normal ante situaciones nuevas existen tanto aspectos negativos como positivos, sin embargo, en lo principal lo que se necesita es que dichos aspectos sean identificados y así poder lograr una realización adecuada del teletrabajo, para que de esta forma genere mayor confianza tanto para las empresas así como para los empleados, puesto que la digitalización a causa del adelantamiento acelerado de las tecnologías es arrollador, y ha demostrado que es una herramienta sumamente necesaria.

Otro efecto negativo en los cuales ha impactado el teletrabajo es el riesgo de enfermedades profesionales, al respecto indican Venegas-Tresierra y Rodríguez (2018): “en el teletrabajo los trastornos musculoesqueléticos y mentales serían los de sospecha más probable, en el caso de docentes y



administrativos” (pág. 65); similarmente en su investigación refieren Ramos, Palacios, Franco-Crespo, Herrera y Pazmiño (2021): las mujeres expresaron que tienen menor autonomía para tomar decisiones, menos coordinación de actividades sociales, así como la existencia de mayor estrés y afectación a la salud mental, mientras ejecutaron el teletrabajo.

La implementación del teletrabajo ha impactado de manera negativa como positivamente dentro de la sociedad, sin embargo, no se puede obviar los grandes beneficios que esta modalidad de trabajo otorgó dentro de la pandemia mundial ocasionada por el COVID-19, bajo este contexto en los países subdesarrollados como lo es el caso de Ecuador, se hace necesario romper con paradigmas arraigados que hacen poco posible dar paso a adelantos tan beneficiosos como lo es el teletrabajo.

3.3. Ventajas y desventajas del teletrabajo

El teletrabajo, luego de la pandemia mundial ha cambiado significativamente su desarrollo, motivo por el cual es necesario la individualización de aquellas ventajas y desventajas en cuanto a su implementación, puesto que de esta manera es mucho más factible, contrarrestar aquellas desventajas que obstaculizan su correcta realización. Con base a lo expuesto, manifiestan Miranda, Prendas y Miranda (2021): que mayormente las desventajas en torno a la realización del teletrabajo, se vislumbran por causa del confinamiento, puesto que esto ocasionó que aumenten los casos de estrés, ya que esto limitaba las relaciones sociales interpersonales, agudizando más el aislamiento laboral.

Otra desventaja es la falta de capacitación para la implementación de esta modalidad de trabajo, ya que al ser esta implementada por la mayoría de los gobiernos de forma emergente y obligatorio, debido al aislamiento social, no contaba con una guía para su aplicación, por consiguiente otra desventaja a la hora de implementar el teletrabajo es la falta de accesibilidad a las TIC,



que según Ortiz, Ortiz, Paredes y Córdova (2020): “en el caso específico del Ecuador, la tecnología ha sido una desventaja para las personas que deseaban realizar este tipo de modalidad porque no se la ha puesto en marcha antes” (pág. 25). En otras palabras, antes de que el teletrabajo se convirtiera en una opción ampliamente disponible, la falta de inversión en tecnología y preparación previa hizo que fuera más difícil o incluso imposible para las personas realizar trabajo remoto desde sus hogares o ubicaciones fuera de la oficina tradicional.

Por otro lado, en su investigación de tipo documental bibliográfico sobre el Teletrabajo: Ventajas y Desventajas en las Organizaciones y Colaboradores establece Carrasco-Mullins (2021): “en cuanto a las desventajas, queda la posibilidad de que el uso excesivo teletrabajo, acompañado de la poca movilidad del colaborador, puede desarrollar un sedentarismo inadecuado, además de los posibles efectos psicológicos” (pág. 6). Esta declaración resalta que, aunque el teletrabajo tiene ventajas, también tiene desventajas potenciales, como el riesgo de llevar un estilo de vida sedentario y los posibles efectos negativos en la salud mental. Por lo tanto, es importante encontrar un equilibrio entre el trabajo remoto y la actividad física, así como abordar aspectos psicológicos para mantener un bienestar integral.

De acuerdo con lo manifiesto por algunos autores, otra barrera o desventaja en cuanto a la empresa es la falta de control y organización de los trabajadores, bajo este escenario, Rolon y Sánchez (2018): exteriorizan “la dificultad de que generen cambios en la mentalidad de las partes, así como a la primacía de una concepción del trabajo presencial y no virtual (para el trabajador) y de factibilidad en el control (para el empleador)” (pág. 101). La frase indica que la resistencia al cambio y la creencia arraigada en la importancia del trabajo presencial tanto para los empleados como para los empleadores pueden ser obstáculos importantes para la adopción generalizada del trabajo a distancia o virtual. Estos obstáculos pueden



dificultar la implementación exitosa del teletrabajo u otras formas de trabajo remoto.

Uno de los mayores retos dentro de la aplicación del teletrabajo en países subdesarrollados como es Ecuador, son los paradigmas sobre el trabajo telemático, puesto que tanto para el empleado que se enfrenta a brechas de acceso a la digitalización, así como para el empleador, que siente que el control sobre el trabajo realizado se vería afectado.

Desde otro punto de vista se habla también de que el teletrabajo crea una desventaja en su aplicación ya que no todos los trabajos pueden cambiar a la modalidad de teletrabajo, puesto que en algunos casos es indispensable la presencialidad del trabajador, por lo que, Estévez (2020): manifiesta que entre los “[...] perjudicados por el formato del teletrabajo es el de los trabajadores que deben estar necesariamente presentes, porque sus tareas no pueden ser hechas a distancia, entre otros aquellos que deben atender al público, hacer tareas de limpieza, mantenimiento [...]” (pág. 1269).

La declaración resalta que los trabajadores que se ven más afectados negativamente por el teletrabajo son aquellos cuyas funciones laborales requieren presencia física en el lugar de trabajo, ya que no pueden realizar sus tareas de manera remota. Esto puede incluir a quienes interactúan con el público y a aquellos que realizan tareas esenciales de mantenimiento y limpieza.

Como bien, se observa el teletrabajo como toda nueva modalidad presenta ciertos riesgos o desventajas; sin embargo, no se puede ignorar los grandes beneficios que esta forma de empleo puede ocasionar en una sociedad la cual se encuentre abierto al cambio, ante los nuevos adelantos tecnológicos, en tal sentido, indican Velásquez y Vera (2018): “[...] teletrabajo, con un programa debidamente desarrollado, sería más beneficioso que defectuoso en todo ámbito [...]” (pág. 52).

Sin duda países desarrollados como es España, se observa como el



adelantamiento, así como una sociedad abierta al cambio, genera espacios donde la evolución digital lejos de ser una barrera se convierte en una herramienta por la cual la economía y por ende el empleo se ve mejorada, otorgando una mejor calidad de vida a sus habitantes.

Así mismo Morales y Pérez (2020): concluyen que el teletrabajo otorga grandes ventajas, como la disminución de gastos fijos, de la misma manera el teletrabajo se concibe, como excelente herramienta para sucesos impredecibles o de fuerza mayor, dentro del ambiente laboral.

A la postre de tales beneficios es indispensable fomentar el teletrabajo ya que esta forma de organización laboral se ha presentado como una herramienta necesaria para afrontar una pandemia mundial, la cual nos ha demostrado que el empleo convencional debe de abrirse a los nuevos escenarios que permitan la búsqueda de canales de comunicación que normalice, que la presencialidad del trabajador no es necesario para alcanzar un mejor rendimiento laboral en algunas actividades.

4. Conclusiones

El teletrabajo dentro de la relación laboral, puede alcanzar impactos positivos tanto para la empresa como para el teletrabajador, siempre que permanezca un convenio en ambas partes, los efectos negativos están estrechamente ligados a una inadecuada implementación, puesto que, al no contar con un ambiente o infraestructura propicia, así como un conocimiento apropiado de la esencia del teletrabajo: da como resultado una falta delimitación de la jornada laboral, falta de motivación para alcanzar mejores resultados laborales, e incluso puede estar asociado a enfermedades como el estrés y la fatiga laboral.

Dentro del régimen ecuatoriano está modalidad de trabajo encontró su auge debido a la pandemia mundial, el cual pueda ser ejecutado tanto en el ámbito privado como público, sin embargo, ante la poca experiencia en su



implementación aún no se considera como un empleo habitual, tal como lo hacen grandes potencias del mundo como Estados Unidos, China, entre otros.

Es incuestionable que el derecho laboral ecuatoriano ha tenido un gran avance al regular dentro de su normativa el teletrabajo, así como, establecer ciertas aspectos fundamentales como el derecho a la desconexión, la limitación de la jornada laboral, el derecho a la privacidad entre otros, sin embargo, existen otros aspectos como la capacitación para la implementación de esta forma de empleo, el reconocimiento de riesgo de accidentes o enfermedades profesionales, que son necesarios a fin de brindar mayor confianza y resguardar la salud del trabajador que se desempeña bajo esta modalidad de trabajo.

La implementación del teletrabajo puede encontrar como principal ventaja un campo laboral mucho más amplio ya que en el caso de las mujeres con dificultades para el trabajo debido a la crianza de sus hijos menores tienen la oportunidad de mantener una relación laboral desde la comodidad de su hogar, dando cabida además al trabajador discapacitado con habilidades para las herramientas tecnológicas, por otra parte, en cuanto a las desventajas son producto de una aplicación inexacta del teletrabajo como puede ser las jornadas de trabajo sin tiempo limitado, sin embargo, ello puede ser subsanado y así permitir que el teletrabajo avance conforme a la ley.

De modo pues, en la actualidad debido a la evolución de las tecnologías las formas de prestación de servicio se han transformado, por ello la necesidad de la regulación jurídica y adaptación al trabajo, para resguardar los derechos laborales y además garantizar el cumplimiento de las obligaciones tanto del empleador como del trabajador en estas nuevas modalidades de empleo digital cuyo resultado estará dado de acuerdo a su implementación, que llevará además al desarrollo de estudios e investigaciones permanentes debido a que el uso de las herramientas tecnológicas llegó para quedarse y continuarán su evolución a nivel global.



5. Referencias

- Barrionuevo, J. (2021). **El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020.** *Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223-234, e-ISSN: 2773-7349. Recuperado de: <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106>
- Carrasco-Mullins, R. (2021). **Teletrabajo: Ventajas y Desventajas en las Organizaciones y Colaboradores.** *Revista FAECO Sapiens*, 4(2), 01-14, e-ISSN: 2644-3821. Recuperado de: https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens
- CRE (2021a,b). **Constitución de la República del Ecuador.** Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Ecuador: Asamblea Nacional del Ecuador.
- CT (2021a,b). **Código del Trabajo.** Registro Oficial 231. Ecuador: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Estévez, A. (2020). **Mapeo de actores en situación de teletrabajo: consecuencias organizacionales por la pandemia de 2020 en la Administración Pública Argentina.** *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1266-1270, e-ISSN: 1315-9984. Recuperado de: <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34302>
- García-Rubio, M., Silva-Ordoñez, C., Salazar-Mera, J., & Gavilanez-Paz, F. (2021). **Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador.** *Rcs: Revista de Ciencias Sociales*, 27, 168-180, e-ISSN: 2477-9431. Recuperado de: <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36500>
- ITA/LAC (2017). **Primer Informe: Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe.** Brasil: Academia Internacional de Teletrabajo para América Latina y el Caribe.
- Miranda, K., Prendas, G., & Miranda, Y. (2021). **El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida.** *Revista Nuevo Humanismo*, 9(1), 7-26, e-ISSN: 2215-4078. Recuperado de:



<https://doi.org/10.15359/rmh.9-1.1>

- Morales, D., & Pérez, F. (2020). **Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador.** *Revista Eruditus*, 1(2), 53-70, e-ISSN: 2697-3413. Recuperado de: <https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- MTD (2020a,b). **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080, MDT-2020-181.** Ecuador: Ministerio del Trabajo.
- MTD (2021). **Indicadores Laborales.** Ecuador: Ministerio del Trabajo.
- OISS (2021). **Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo.** EOSyS-18, Versión 2. España: Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- OIT (2016). **Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros.** GDFTWEFS/2016. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2021a,b). **Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.** Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Ortiz, S., Ortiz, A., Paredes, J., & Córdova, M. (2020). **Teletrabajo: un Análisis Normativo en la Legislación Ecuatoriana.** *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106), 20-26, e-ISSN: 2542-3401. Recuperado de: <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.391>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). **El impacto del teletrabajo y la administración de empresas.** *Recimundo*, 4(1), 326-335, e-ISSN: 2588-073X. Recuperado de: [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Ramos, V., Palacios, O., Franco-Crespo, A., Herrera, F., & Pazmiño, P. (2021). **Diferencias de género tomando en cuenta la repercusión del teletrabajo durante el período de pandemia por COVID-19.** *Latin-*



American Journal of Computing, 8(2), 20-27, e-ISSN: 1390-9266. Quito, Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). **Teletrabajo en tiempos de COVID-19**. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1-29, e-ISSN: 2329-4795. Recuperado de:

<https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>

Rolon, F., & Sánchez, S. (2018). **El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos?**. *Dictamen Libre*, (22), 91-104, e-ISSN: 0124-0099. Recuperado de:

<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.22.5030>

Roncal, X. (2021). **Teletrabajo y capitalismo de vigilancia**. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), 177-192, e-ISSN: 2343-5763. Recuperado de:

<https://doi.org/10.36390/telos231.14>

Sánchez-Toledo, A. (2021). **Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores**. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254, e-ISSN: 1132-6255. Madrid, España: Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.

Velásquez, C., & Vera, M. (2018). **Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas**. *Investigatio*, (10), 41-53, e-ISSN: 2602-8336. Recuperado de:

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/194>

Venegas, C., & Leyva, A. (2020). **La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social**. *Revista Española de Salud Pública*, 94(9), 1-17, e-ISSN: 1135-5727. España: Ministerio de Sanidad y Consumo.

Venegas-Tresierra, C., & Rodríguez, A. (2018). **El teletrabajo y las enfermedades profesionales: a propósito de la Covid-19**. *Revista*



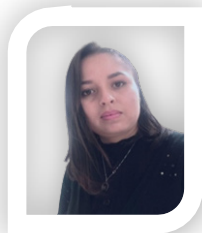
Artículo Original / Original Article

CES Salud Pública, 9(1), 51-70, e-ISSN: 2145-9932. Colombia: Universidad CES.

Vicente-Herrero, M., Torres, J., Torres, A., Ramírez, M., & Capdevila, L. (2018). **El teletrabajo en salud laboral**. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297, e-ISSN: 2145-7719. Recuperado de:

<https://doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>

Martha Narcisa Villagómez Martínez
e-mail: mnvillagomez@est.ucacue.edu.ec



académica.

Nacida en Naranjito, Ecuador, el 8 de julio del año 1995. Egresada de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca (UCACUE), Extensión La Troncal; Abogada de libre ejercicio de la profesión en las áreas de Derecho Constitucional y Derecho Administrativo, con habilidades en investigación científica y escritura

Joanna Carolina Ramírez Velásquez
e-mail: joanna.ramirez@ucacue.edu.ec



Nacida en el estado Zulia, Venezuela, el 20 de diciembre del año 1979. Abogada por la Universidad del Zulia (LUZ); Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Mención Derecho Laboral por la Universidad del Zulia, Venezuela; y Máster en Salud de los Trabajadores por la Universidad de Universidad de Ciencias Médicas de La Habana (UCMH); Experiencia laboral previa como Abogada en el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales del Ministerio del Trabajo, Venezuela; actualmente docente-investigadora en la Universidad Católica de Cuenca (UCACUE), Extensión La Troncal; responsable del Área de Investigación Científica de la Carrera de Derecho; certificada y categorizada como Investigadora Agregada 2 por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).