

Universidad Andina Simón Bolívar
Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

El teletrabajo en Ecuador
Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos

María Claudia Sánchez Vera
Tutora: Lina Parra Cortés

Quito, 2022

Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, María Claudia Sánchez Vera, autora de la tesis intitulada “El teletrabajo en Ecuador: Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autora de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

19 de abril de 2022

Firma: _____

Resumen

El presente trabajo tiene como principal objetivo, demostrar que la inexistencia de políticas públicas dirigidas específicamente a facilitar el derecho al teletrabajo; exceptuando las actividades que no pueden ejecutarse de manera no presencial, han trastocado su naturaleza, volviéndolo un privilegio de quienes pueden ser considerados ciudadanos digitales en la época actual, la cual se caracteriza por la presencia de la innovación tecnológica. Dicho de otro modo, de aquellos que tienen las posibilidades no solo para acceder, sino para conocer el funcionamiento de las tecnologías de la información y la comunicación, y además su condición socio económica les permite pagar el servicio de internet. Ahora bien, la metodología utilizada, es el análisis crítico documental. Por último, uno de los resultados más relevantes, es encontrar un casi nulo avance jurisprudencial en la región andina en cuanto al teletrabajo, en razón de que posterior a la búsqueda se encontraron dos precedentes jurisprudenciales, mismos que han sido emitidos por la Corte Constitucional colombiana.

Palabras clave: innovación tecnológica, teletrabajadores, brecha digital, políticas públicas, capacitación digital, derecho al trabajo

En primer lugar dedico el resultado de mi esfuerzo, y la culminación de esta nueva meta a Dios, por ser mi guía espiritual en cada paso, y sobre todo por todas las bendiciones que ha puesto en mi vida tanto personal como profesional.

A mi familia, quienes han sido mi soporte en todo momento. A mi mamá, María Angélica por ser mi confidente; gracias por no cortar mis alas, enseñarme a ser fuerte, y motivarme siempre a volar cada vez más alto, quien además es mi mejor crítica y mi fan número uno.

A mi abuelita Marujita, quien con su ejemplo y paciencia, supo hacer de mi un ser humano con valores y lleno de amor hacia cada reto que enfrento como profesional, tanto en los estudios cuanto en el trabajo. A mi hermana María Fernanda, quien me escucha siempre.

A mi “tío lindo”, gracias por siempre con tus acciones demostrarme tu cariño, aunque ya no físicamente, pero se que siempre estas conmigo.

Sería ingrato no resaltar, que esta maestría además de aportar a mi formación académica en materia laboral y de seguridad social, ha permitido el nacimiento de lindas amistades.

En este sentido, menciono a mis compañeras, en especial a: Alex Correa, Alex Valdospinos y Verónica Villacreses, con quienes formamos un bonito equipo de trabajo, y vivimos estos meses de estudio entre risas y estrés, pero apoyándonos siempre.

¡Gracias por ser parte de mi vida!

Agradecimientos

Agradezco de manera muy especial a Lina Parra Cortés, una gran persona, que con paciencia y sabiduría supo ser una verdadera guía, y aportar desde sus conocimientos para que este trabajo de investigación alcance el nivel deseado, de quien tengo mucho que aprender.

A la Doctora Elisa Lanas Medina y el Doctor Christian Masapanta, quienes le dedicaron parte de su valioso tiempo a la revisión de este trabajo, y con sus valiosos aportes, permitieron elevar aún más su calidad.

A Eddy De la Guerra, quien a pesar de ya no ser mi maestra en las aulas, me sigue enseñando. Gracias por escucharme y apoyarme.

A mis compañeros y compañeras de la Universidad de Otavalo, en especial a sus autoridades por apoyarme para cursar esta maestría en beneficio tanto de la suscrita como de la comunidad universitaria.

A mi gran amigo Aquiles Hervas Parra, gracias por siempre estar.

A mis estudiantes, inspiración de mi superación diaria.

A la Universidad Andina Simón Bolívar, por nuevamente abrirme sus puertas. A su planta docente y personal administrativo, quienes siempre están pendientes de los estudiantes, y sin egoísmo alguno buscan su avance profesional.

¡A todos ustedes, siempre gracias!

Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Capítulo primero: El teletrabajo: Bases teóricas, jurídicas y jurisprudenciales	17
1. El derecho al trabajo y su alcance en la actualidad.....	17
2. Hacia una conceptualización y naturaleza del teletrabajo	22
3. Ventajas y desventajas del teletrabajo	27
4. Elementos definitorios, jurídicos y empresariales	34
5. Un recorrido histórico por la regulación del teletrabajo	38
6. Análisis jurisprudencial acerca del teletrabajo	45
6.1. Sentencia C-337/11 (Protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador)	46
6.2. Sentencia C-103/21 (Teletrabajo, jornada máxima laboral, pago por actividades realizadas fuera de esta y teletrabajo vs trabajo en casa).....	50
6.2.1. Consideraciones sobre la exequibilidad del numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.....	51
6.2.2. Criterios acerca de la inexecutable de la expresión “el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral”, contenida en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.....	52
6.2.3 Teletrabajo vs trabajo en casa	53
Capítulo segundo: El derecho al trabajo en el siglo XXI y el Estado como (no) garante	55
1. Elementos para construir un concepto de ciudadanía digital.....	55
2. Innovación tecnológica: El futuro del trabajo.....	60
3. La brecha digital en Ecuador: Una realidad en cifras	65
4. El rol del Estado frente a las nuevas tecnologías como elementos de acceso a derechos	71
5. Acercamiento a la responsabilidad del Estado ecuatoriano frente a la vulneración del derecho al trabajo.....	75
Capítulo tercero: Un camino: Del problema hacia las posibles soluciones.....	81
1. Primera fase: Adquisición y suministro de equipos tecnológicos para los teletrabajadores a cargo de los empleadores.....	81

2. Segunda fase: Programas de educación digital a los teletrabajadores	86
3. Tercera fase: El Ministerio del Trabajo como ente de control de la aplicación de la política	94
Conclusiones.....	97
Bibliografía.....	103

Introducción

Es indispensable partir de que el reconocimiento del teletrabajo en Ecuador como una nueva forma de organización laboral data de agosto de 2016, a partir de la expedición del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. A manera de complemento, a raíz de la pandemia causada por el COVID-19, surgió en Ecuador el teletrabajo emergente, contenido en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076. No obstante, los referidos acuerdos fueron derogados por el Acuerdo Ministerial No. MDT – 2020 – 181.

En esta línea, la investigación parte de un problema concreto, el cual radica en que a pesar de que el trabajo es un derecho humano reconocido en la Constitución y en instrumentos internacionales, tal como se demostrará cierta parte de la población no está familiarizada con el manejo de las tecnologías, o peor aún no tiene acceso a una computadora o a un celular inteligente; siendo el internet un lujo, no un servicio básico, lo que se traduce en que no puedan cumplir con su trabajo, debido a que no disponen de las herramientas para aquello. Cabe recalcar, que la problemática descrita esta expresada en la pregunta ¿La inexistencia de políticas públicas dirigidas a garantizar el derecho al teletrabajo trastocan su naturaleza?

Es de destacar, que el trabajo es académicamente relevante, en virtud de que la academia ecuatoriana no se ha preocupado por reflexionar teóricamente y, sobre todo ser críticos y no simplemente describir el fenómeno del teletrabajo. En esta línea lo que se pretende con el trabajo de titulación que se presenta, es construir doctrina con base a los aportes existente a nivel nacional e internacional, tanto en materia laboral, como de otras áreas tales como: derechos humanos, derecho civil, y derecho constitucional, y de esa manera aportar al desarrollo académico del derecho laboral.

En este contexto, el motivo por el cual se escogió esta temática para ser desarrollada en un trabajo de titulación, es por qué la innovación tecnológica es un fenómeno que no se puede evitar, y el teletrabajo como una forma de organización laboral ha llegado para quedarse. Por lo tanto, se pretende aportar reflexiones desde la premisa que guía a un Estado constitucional de derechos, y visibilizar varios problemas y novedades que giran alrededor del teletrabajo y del futuro del trabajo como tal, pero teniendo como norte principal demostrar que la falta de políticas públicas dirigidas a garantizar el teletrabajo trastocan su naturaleza volviéndolo un privilegio, y plantear

posibles soluciones acerca de este tema que es de interés para la colectividad trabajadora y sus derechos, más aún en estos tiempos de pandemia donde la brecha digital ha acentuado la desigualdad.

Es más, es indispensable indicar también que para cumplir con el objetivo principal, se plantearon tres objetivos específicos. El primero, es identificar los elementos teóricos y jurídicos de la naturaleza del teletrabajo a partir de la doctrina y la jurisprudencia. El segundo, se propone estudiar la vulneración del derecho al trabajo a partir de la limitada posibilidad de acceso a las nuevas tecnologías en el Estado ecuatoriano, y el tercero propone mecanismos de acción para resguardar el ejercicio del teletrabajo en Ecuador, dejando claro que cada uno responde a un capítulo; aquello acompañado del acopio y procesamiento de los documentos, los cuales se obtuvieron tanto en formato físico como digital y, de las técnicas que responden a un enfoque mixto: cualitativo y cuantitativo (con el análisis de los datos oficiales aportados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos y el Ministerio del Trabajo).

A continuación, con referencia a los capítulos, en el primero se incluyen bases: teóricas (el derecho al trabajo en la actualidad, el teletrabajo conceptualización, clasificación, diferente entre teletrabajo y trabajo a domicilio, naturaleza, ventajas y desventajas, el derecho de los teletrabajadores a la desconexión, elementos que lo distinguen), jurídicas (lo referente a los cuerpos legales del ordenamiento jurídico ecuatoriano que abordan el teletrabajo, siendo el principal y el que está vigente actualmente, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181; sin dejar de lado a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario). Por último, se analizará jurisprudencia relevante acerca del objeto central de estudio, como son las sentencias (C-337/11 – C-103/21), dictadas por la Corte Constitucional colombiana, país que muestra un desarrollo mucho más profundo acerca del teletrabajo; todo ello para ir hacia la realidad ecuatoriana.

En el capítulo segundo, se abordarán varios temas, tales como: los elementos para construir un concepto de ciudadanía digital, la innovación tecnológica y el futuro del trabajo, las cifras que demuestran que la brecha digital es una realidad en Ecuador, el rol del Estado frente a las nuevas tecnologías, y por último, un acercamiento hacia una posible responsabilidad del Estado ecuatoriano por la vulneración del derecho al trabajo.

Aquello para aterrizar en el capítulo tercero, en el cual se desarrollarán tres fases: La primera que consiste en la adquisición y suministro de equipos tecnológicos para los teletrabajadores a cargo de los empleadores y las facilidades que podrá dar el Estado. La segunda son programas de educación digital a los teletrabajadores, haciendo hincapié en

las funciones de la Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, y de la inclusión de los estudiantes-pasantes de las carreras de Ingeniería en Sistemas, tecnologías de la información y afines de las universidades y escuelas politécnicas. Para finalizar con la tercera etapa, en la cual el Ministerio del Trabajo juega un rol fundamental como ente de control de la aplicación de las políticas; basándose en doctrina y normativa tanto nacional como de la República de Colombia, sin dejar de lado que el objeto de estudio y hacia donde se quiere llegar que es la realidad ecuatoriana.

Para cerrar este trabajo plantea un aporte a la problemática planteada, y propone entre otros aspectos, redireccionar el Programa para el Fomento de Alistamiento Digital ejecutado por el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, enfocándolo no solo hacia la población rural, sino también urbana, dirigiéndose especialmente a los teletrabajadores.

Capítulo primero

El teletrabajo: Bases teóricas, jurídicas y jurisprudenciales

En este capítulo se expondrá acerca de una forma distinta de organizar el trabajo, como es el teletrabajo. No obstante, previo a dar un concepto sobre aquel, y yendo de lo general a lo particular, se reflexionará acerca de dos temas. En primer lugar, el trabajo como derecho dentro del contexto actual. En segundo lugar, la evolución tecnológica. Posterior a las definiciones tanto legal como doctrinarias, se dará a conocer la diferencia entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio, para luego aterrizar en su: naturaleza jurídica, ventajas y desventajas, elementos característicos, regulación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, y las bases jurisprudenciales, todo ello desde un enfoque crítico y con miras a construir un verdadero aporte desde la academia para la sociedad teletrabajadora.

En este sentido, se debe indicar que, para cumplir con el primer objetivo específico se revisó literatura jurídica tanto a nivel nacional como internacional, y jurisprudencia, procesándolas desde un enfoque dogmático con un fin descriptivo crítico.

1. El derecho al trabajo y su alcance en la actualidad

Para empezar, con respecto al término *trabajo* Graciela Monesterolo en su obra *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano* cita a Domingo Campos, quien desde “[la] noción jurídica concibe al trabajo como toda actividad humana, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra [...]”.¹ En otras palabras, de la referida definición se deben destacar varias ideas importantes que generan debate.

En primer lugar, cabe recalcar que el trabajo es una actividad que por su naturaleza puede ser ejecutada solamente por una persona natural; por aquel ser humano, capaz ante la ley para celebrar un contrato de trabajo,² dotado de voluntad y raciocinio, por lo cual una persona jurídica no podría jamás tener la calidad de *trabajador*.³ En segundo lugar, se desprende la no importancia de si en él predomina la fuerza física del obrero

¹ Domingo Campos Rivera, *Derecho Laboral Colombiano* (Bogotá: Temis, 1997), 3-7, citado en Graciela Monesterolo Lencioni, *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano* (Loja: Biblos Lex, 2015), 27.

² Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005, art. 35.

³ Dícese de “[quien] labora libremente a través de un esfuerzo biosíquico y que recibe por su trabajo una compensación económica llamada remuneración [...]”. Véase en Eugenio Fernández Vintimilla, *Los costos laborales y del IESS* (Quito: CEP, 2013), 152-3.

(actividades de índole material) o los conocimientos (actividades de carácter intelectual). En tercer lugar, se debe hacer hincapié en la característica principal que guía las relaciones obrero-patronales, y es la subordinación jurídica existente desde siempre entre las partes, estas son: *empleador*⁴ y trabajador.

En esta línea, es importante hacer un paréntesis para indicar que la dependencia, sinónimo de subordinación, es la “obligación del trabajador de respetar las normas administrativas, reglamentarias, técnicas y económicas que tiene el empleador [...]. Estas normas deben siempre dictarse de acuerdo con la ley, esto es no pueden mandar cosas que la ley prohíbe o lesionar derechos que la ley otorga a los trabajadores [...]”.⁵ En definitiva, el trabajador le debe obediencia a quien es su jefe.

Esto se traduce en lo siguiente, una jornada laboral: debiendo justificar sus ausencias y atrasos, respetando cada una de las cláusulas del contrato y el reglamento interno de trabajo legalmente aprobado por el Ministerio del Trabajo a través de las distintas direcciones regionales de trabajo, acatando las normas del reglamento de higiene y seguridad. Además, se debe tener presente que la dependencia es un elemento del contrato de trabajo, al igual que la remuneración, la prestación de servicios lícitos y personales y el acuerdo de voluntades.

Ahora bien, retomando el hilo conductor de este análisis, es vital señalar que el concepto de trabajo citado por Graciela Monesterolo, recae en una visión tradicional, vinculada más bien con el empleo, dejando de lado las nuevas expresiones de este: a los trabajadores autónomos e independientes, al trabajo no remunerado dentro del hogar, a pesar de que el ordenamiento jurídico ecuatoriano desde hace más de una década abrió el panorama incluyendo justamente a las tareas domésticas que se realizan en los hogares como una modalidad de trabajo. En concordancia el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que “se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano [...]”,⁶ una figura atípica donde no está presente el empleador, ni tampoco a la prestación de servicios le sigue una contraprestación económica, ni la jornada laboral, ni

⁴ Al respecto, Eugenio Fernández señala que este es “conocido también con el nombre de empresario, patrono o dador de trabajo, el empleador es la persona por cuya cuenta y bajo dependencia presta el trabajador sus servicios o ejecuta una obra [...]”. Véase Fernández Vintimilla, *Los costos laborales*, 158.

⁵ Gaspar Manaces Esaud, Holger Alvarado e Ingrid Díaz, “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en Ecuador”, *Revista Universidad y Sociedad* 12, n.º 4 (2020): 384.

⁶ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 325.

peor la dependencia, únicamente la satisfacción de cumplir con la familia y sus necesidades.

A continuación, es básico traer a la mesa la idea de que existe una rama del Derecho encargada de estudiar el trabajo y las relaciones que aquel implica, esta es el Derecho Laboral. Acerca de este, se debe distinguir que Isabel Robalino con base a Néstor de Buen, indica que este es el “conjunto de normas 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 [...]”.⁷ Dicho de otro modo, conforme se desprende de lo señalado, el Derecho Laboral es el grupo de normas que se encuentran sistematizadas, organizadas, cuya función es regular el trabajo como actividad dependiente y remunerada.

Además, en este punto de la reflexión es vital indicar que “los enunciados jurídicos (las normas) pueden ser no deónticos [...] y deónticos [...]. Dentro de los enunciados deónticos pueden distinguirse las reglas y los principios [...]”.⁸ En fin, las normas pueden manifestarse de una manera no deóntica como deóntica, dentro de la segunda categoría están las reglas y los principios.

Cabe recalcar también que, en un Estado constitucional de derechos, donde la única fuente no es la ley, sino también los principios, existen ciertos que le son característicos al Derecho del Trabajo. En este sentido, se tiene que tener presente que, al principio, se lo conoce como *mandato de optimización*.⁹ En suma, Ramiro Ávila Santamaría refuerza lo señalado e indica que este “no tiene hipótesis de hecho como tampoco determina obligaciones o soluciones”.¹⁰ En otras palabras, el principio carece del silogismo jurídico, una hipótesis y una consecuencia, característico de la norma regla.

Ahora bien, en lo relativo a la finalidad del Derecho Laboral, es necesario recalcar que aquella es equilibrar la balanza entre los diversos actores que forman parte de la relación laboral, para de esta manera alcanzar la justicia social y el respeto a los derechos de ambas partes, no solo del trabajador.

⁷ Néstor de Buen Lozano, *Derecho del Trabajo* (México: Editorial Porrúa, 2002), citado en Isabel Robalino Bolle, *Manual de Derecho del Trabajo* (Quito: Fundación Antonio Quevedo, 2006), 32.

⁸ María José Añón Roig, José García Añón, Javier de Lucas, Ruth Mestre i Mestre, Pablo Miravet, José Manuel Rodríguez, Mario Ruiz y Ángeles Solanes Corella, *Lecciones de derechos sociales* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2004), 69-70.

⁹ Robert Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales* (Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997), 86.

¹⁰ Ramiro Ávila Santamaría, “Los principios de aplicación de los derechos”, en *La Constitución del 2008 en el contexto andino: Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*, ed. Ramiro Ávila Santamaría (Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2008), 40.

Con el objetivo de avanzar en la reflexión, se debe indicar que el trabajo es un derecho humano,¹¹ del cual deben gozar todas las personas y, que además está reconocido en la Constitución y en distintos tratados internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano. En esta línea, el artículo 33 de la norma suprema dispone que “es un derecho [...], y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.¹² En definitiva, el trabajo además de ser un derecho, contribuye a la economía no solo de quien lo ejecuta, sino de su familia y del país, razón por la cual el Estado debe velar por la dignidad, el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, quienes deberían recibir una remuneración proporcional al trabajo realizado, el mismo que no podrá ser impuesto sino elegido de forma libre por el individuo.

Lo expresado con anterioridad tiene una fuerte relación con la noción de trabajo decente, acuñada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT en lo sucesivo), y según la cual aquel que es visto como:

La oportunidad de acceder a un empleo [...] que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.¹³

Dicho de otro modo, desde esta óptica se reconoce al trabajador como un ciudadano con derechos y obligaciones, no como una máquina, respetando parámetros como: la dignidad, la estabilidad laboral, condiciones que sean compatibles con su salud física y mental, las necesidades tanto suyas cuanto, de su familia, un salario proporcional a las labores realizadas, que se traduce en la premisa a igual trabajo igual remuneración, afiliación a la seguridad social,¹⁴ etc. En definitiva, este es el ideal, el deber ser, la utopía. Lo que un mercado de trabajo debe ofertar en las sociedades.

¹¹ Entiéndase por derechos humanos, el “[conjunto] de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todas ellas, que se reconocen al ser humano, considerado individual y colectivamente.” Véase Jesús Rodríguez y Rodríguez y Miguel Carbonell, “Derechos Humanos”, en *Diccionario de Derecho Constitucional*, 3.^a ed., coord. Miguel Carbonell (Ciudad de México: Editorial Porrúa / UNAM, 2009), 481.

¹² Ecuador, *Constitución de la República*, art. 33.

¹³ Suiza Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo decente”, *Organización Internacional del Trabajo*, accedido 15 de julio de 2021, párr. 1, <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

¹⁴ Entiéndase por aquel “derecho humano, que tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida, derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad,

Al respecto de la vía para lograrlo, el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales recomienda a los Estados Partes entre ellos Ecuador, adoptar medidas en el sentido del principio de progresividad, de avance en materia de derechos, sobre todo sociales,¹⁵ tales como “la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona [...]”,¹⁶ estas son políticas activas de empleo. Un ejemplo en Ecuador es la Red socio empleo impulsada por el Ministerio del Trabajo, aquella que busca acercar al empleador con los demandantes de empleo, a quienes también les capacita en las distintas áreas; ahora, si es eficiente o no para cumplir con el objetivo que tiene el Estado de velar por que la población acceda a un empleo sin discriminación alguna acceda ya no es materia de debate en el presente estudio.

Cabe recalcar que en la práctica la realidad en Ecuador es muy distinta a lo pregonado por la doctrina, debido a que el mercado laboral es muy diverso. Están presentes por un lado quienes gozan de un trabajo estable, debido a que han celebrado un contrato indefinido con período de prueba. Por otro lado, en la otra cara de la moneda se encuentra la precariedad laboral.

En esta línea, se debe conocer que acerca de la precariedad, Mariana Barattini en el artículo titulado *El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?*, basado en el pensamiento de Aguiar afirma:

La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado; [...] pero siempre la precariedad era pensada como un efecto no deseado [...] de la incorporación de las tecnologías al proceso productivo y la implementación de nuevas formas de organización del trabajo [...].¹⁷

invalidez, vejez, desempleo o muerte”. Véase Angélica Porras Velasco, “La seguridad social en Ecuador: Un necesario cambio de paradigmas”, *Foro Revista de Derecho*, n.º 24 (2015), 91.

¹⁵ En este punto, vale la pena resaltar que “si bien los derechos sociales no pueden concebirse como prestaciones cristalizadas que imponen una obligación absoluta de irreversibilidad a los poderes públicos, la fuerza normativa de los derechos sociales proscribire toda intervención legislativa que suponga la supresión arbitraria o la desatención grosera de bienes y servicios ya prestados, y, en todo caso, agrava la carga de justificación exigible a cualquier actuación legislativa que implique, más allá del juicio de oportunidad, la disminución de determinados servicios o prestaciones [...]”. Véase María José Añón Roig et al., “Los derechos sociales”, 69.

¹⁶ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*, 3 de enero de 1976, art. 6, num. 2.

¹⁷ Mariana Barattini, “El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?”, *Polis Revista Latinoamericana*, n.º 24 (2009): 1.

En definitiva, elementos como: la inestabilidad, la ausencia de un contrato, o la presencia de contratos (de temporada, por obra cierta, eventual, ocasional, etc.), la falta de afiliación al sistema de seguridad social, configuran un trabajo precario; lo señalado concuerda con la realidad del mercado de trabajo en América Latina, sector que se “caracteriza por una escasa dotación de capital y tecnología y, [...] por *bajos niveles de productividad*¹⁸ [cuyo] indicador [son] los trabajadores por cuenta propia que no son profesionales ni técnicos, [...] , el servicio doméstico y los trabajadores no remunerados”.¹⁹ Dicho de otro modo, queda claro que en la región es prevalente el empleo escaso, la falta de recursos en las familias, el retraso tecnológico, así como trabajadores que no cuentan con la debida cualificación.

2. Hacia una conceptualización y naturaleza del teletrabajo

Antes de definir esta figura importante dentro del Derecho laboral moderno, en donde están presentes características sociales diferentes que marcan un antes y un después en el trabajo y su forma de ejecutarlo, ya que no resalta únicamente la mano de obra sino la producción en serie a través de la relevancia de las nuevas tecnologías propias de una cuarta Revolución Industrial. En este sentido, Adriana Bottos indica que:

Llegamos al siglo XXI, etapa a la que podríamos de- nominar "era de la información" — Revolución de la Información— como consecuencia del desarrollo del software de las telecomunicaciones, los medios de comunicación, la tecnología y la biotecnología basados en la expansión intensiva de la información y el conocimiento [...] [modificando] las formas actuales de organización del trabajo no solamente en lo que se refiere a la forma en la que éste se realizará, sino a cuál va a ser ese trabajo y dónde vamos a desarrollarlo.²⁰

En suma, es de tener presente siempre que el individuo y la sociedad evolucionan día tras día, y que el paso de la Revolución Industrial, en donde la maquinaria reemplazaba a la explotada mano de obra del hombre, quien no tenía descanso alguno durante su jornada; posterior a ello llegó una etapa llamada postindustrial, la cual se caracterizó por el inicio de la informatización, para aterrizar al siglo XXI caracterizado por el desarrollo de la tecnología, del software, de las telecomunicaciones, etc., cambiaron

¹⁸ La realidad conforme datos, es la siguiente “El porcentaje de trabajadores en sectores de baja productividad varía entre un 30% en Chile, cerca de 40% en Uruguay y Argentina y más de 70% en Bolivia (el Estado Plurinacional de), El Salvador y Honduras”. Véase Jürgen Weller, Sonia Gontero y Susanna Campbell, *Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana* (Santiago de Chile: CEPAL/Corporación Alemana, 2019), 25.

¹⁹ Ibid.,24; énfasis añadido.

²⁰ Adriana Bottos, *Teletrabajo: Su protección en el Derecho Laboral* (Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2008), 26.

la forma de organizar las clásicas relaciones laborales, ahí es en donde están los primeros cimientos de lo que hoy se conoce como teletrabajo. No obstante, se debe recalcar que, en el segundo capítulo del presente estudio, se abordará a profundidad acerca de la innovación (evolución) tecnológica, el futuro del trabajo, la ciudadanía digital, el rol del Estado frente a las nuevas tecnologías, entre otros temas.

En esta línea, acerca de esta forma innovadora de organizar el trabajo, Jordi Buira expresa que consiste en “el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador [...]”,²¹ lo cual significa que las tareas relacionadas con el objeto del contrato podrán ser ejecutadas de manera distinta a la tradicional, es decir desde los hogares o cualquier otro lugar que no siempre sea la oficina, pudiendo ser inclusive un bar, un hotel, etc., utilizando para ello las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Ahora bien, desde otro enfoque, se debe indicar que también “se entiende el teletrabajo como toda actividad de trabajo que a distancia pueda comercializarse por Internet ya sea para comprar o vender productos o servicios [...]”,²² pues bien, se resalta que la literatura no se introduce únicamente cuando la postura es similar, sino también para criticarla. En este sentido, las autoras se contradicen al manifestar primero que dentro del ámbito del teletrabajo se comprende a toda actividad que signifique trabajo, y luego hablan del comercio por internet, dando a entender que para ellas teletrabajo únicamente es la actividad comercial utilizando la tecnología para acercar la oferta a la demanda de bienes y servicios, argumento que está alejado totalmente de la realidad y que limita la órbita del teletrabajo, en razón que de que si bien el comercio se puede realizar a distancia, no es lo único. En definitiva, tomando postura es importante resaltar que se adopta la visión amplia de teletrabajo, contemplada en la primera definición que aporta Jordi Buira.

Con respecto al teletrabajo, la OIT también se pronuncia e indica que este es el “[trabajo] a distancia (incluido el trabajo a domicilio efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”.²³ En otros términos, de una lectura de la

²¹ Jordi Buira Ciprés, *El teletrabajo entre el mito y la realidad* (Barcelona: Editorial UOC, 2012), 24.

²² Sara Cataño Ramírez y Natalia Gómez Rúa, “El concepto de teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, *Revista CES Salud Pública* 5, n.º 1 (2014): 83.

²³ Suiza Organización Internacional del Trabajo, “Tesaurus”, *Organización Internacional del Trabajo*, accedido 22 de agosto de 2021, párr. 2, <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>.

citada definición es posible evidenciar que la OIT abarca dentro del teletrabajo al trabajo a domicilio, conceptos que tal como se verá más adelante no son sinónimos.

Sin embargo, no es posible agotar esta sección del capítulo sin antes poner sobre la palestra una definición legal dada por el artículo innumerado posterior al artículo 16 del Código de Trabajo con la última reforma de 22 de junio de 2020, incorporada a raíz de la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para el cual el teletrabajo es una nueva “forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo [...]”.²⁴ En definitiva, se trata de aquella prestación de servicios lícitos, remunerados y personales, que se realizará a distancia utilizando las TIC, pasando a ser la presencia del colaborador en el centro de trabajo un elemento secundario no indispensable; lógicamente aunque no lo indique la norma, procederá siempre que la naturaleza de las actividades lo permitan.

En este momento, es donde se vuelve relevante resaltar la diferencia entre teletrabajo y trabajo a domicilio, cuando este último “se trata de un trabajo asalariado, por cuanto el dador del trabajo, además de suministrar la materia prima, en algunas ocasiones proporciona las herramientas adecuadas para la elaboración de tareas [...]”,²⁵ lo cual significa que es una modalidad de trabajo de igual manera remunerada y bajo relación de dependencia, en la que el empleador entrega al trabajador la materia prima y las herramientas para que pueda cumplir con la actividad laboral. No obstante, el trabajo es ejecutado en el domicilio del trabajador. Ejemplo: los vendedores de empresas como Yanbal quienes reciben los productos, catálogos, etc., pero se instalan un punto de venta en sus domicilios.

En concordancia, con el ejemplo planteado anteriormente, María Aurora Lacavex indica que “los trabajadores a domicilio por lo general son invisibles para las estadísticas: se integran principalmente por mujeres, con frecuencia con escasos ingresos y baja capacitación, que requieren combinar las responsabilidades familiares y tareas domésticas con actividades que les proporcionen ingresos adicionales”,²⁶ demostrándose claramente una brecha de género, una desigualdad para acceder al mercado laboral, el rol de cuidado

²⁴ Ecuador, *Código del Trabajo*, artículo innumerado.

²⁵ Bottos, *Teletrabajo: Su protección*, 46.

²⁶ María Aurora Lacavex, “¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 9 (2009): 90.

familiar impuesto por la sociedad hacia las mujeres, quienes se ven limitadas de desarrollarse profesionalmente de manera óptima. Sin embargo, se debe enfatizar en que lo que le vuelve diferente al teletrabajo, es que:

El elemento distintivo y característico del teletrabajo no es el domicilio, sino el uso de ordenadores y telecomunicaciones para cambiar la modalidad y el ámbito laboral. Sin embargo, no podemos negar que existe una similitud entre ambas figuras: el desarrollo de la actividad fuera del ámbito de la empresa o establecimiento, lo cual amerita su análisis.²⁷

En definitiva, aunque son conceptos que tienen elementos en común, no pueden ser considerados como sinónimos justamente por la presencia de un elemento distintivo como indica la autora que es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación a través de los ordenadores para la realización del trabajo, debido a que lo referido es una característica fundamental y propia del teletrabajo, haciendo un llamado a la academia a preocuparse más por profundizar teóricamente este tema.

Ahora bien, toda vez que se ha reflexionado acerca del concepto del teletrabajo es viable pasar a determinar su naturaleza jurídica. En esta línea, Miguel Pérez García señala que es “una forma de organización laboral, este puede tomar dos vías: una a través de una relación laboral remunerada como trabajo dependiente, y otra bajo la modalidad de prestación de servicios, en la que lo característico es producir un resultado final a un tercero frente al cual se actúa con total autonomía e independencia [...]”.²⁸ En otras palabras, el autor considera al teletrabajo como una modalidad de organización del trabajo, a la que reconoce dos caminos de cumplimiento: el primero en donde está presente con fuerza y bien delimitada la dependencia, que es un elemento típico del contrato de trabajo, y el segundo caso en el cual se presta el servicio y se mide el resultado final, mismo que se caracteriza por la independencia.

Tan claro está que el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo, que “aunque el principio general es que al teletrabajador aplican las normas laborales, sin embargo, dada su peculiaridad, se regulan aspectos particulares que difieren de la normativa general para adecuarse a las particularidades del teletrabajo [...]”,²⁹ de modo que tal como se verá conforme avance la presente investigación, el ordenamiento jurídico ecuatoriano sigue un camino similar, en razón de que a pesar de que el teletrabajo a raíz de la vigencia de la

²⁷ Bottos, *Teletrabajo: Su protección*, 45.

²⁸ Miguel Pérez García, “El Teletrabajo”, en *Rafael Forero Rodríguez: Homenaje a su trayectoria profesional*, comp. Rafael Forero Contreras (Bogotá: Ediciones Academia Colombiana de Jurisprudencia, 2013), 194.

²⁹ *Ibid.*, 195.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario está incorporado en el Código del Trabajo, se encuentra desarrollado con total profundidad en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181. No obstante, esta naturaleza jurídica se ha visto afectada por la manera como el empleador controla la ejecución de las actividades del teletrabajador, lo cual se reflexionará dentro del siguiente acápite, titulado ventajas y desventajas del teletrabajo.

Ahora bien, una idea que fortalece a la naturaleza propia del teletrabajo, es que no todas las actividades pueden ser desarrolladas a distancia utilizando la aparatología tecnológica moderna. Para sustentar este argumento, se cita a Federico Vocos y Oscar Martínez, quienes resaltan dos tipos de trabajos que pueden ser objetos del teletrabajo, los cuales son:

Tareas de índole administrativa, [...] con especialización media y bajo valor agregado en el tratamiento de la información (por ejemplo, ventas telefónicas -telemarketing-, operadores telefónicos, atención a clientes –emergencias, consultas-, recepción de mensajes). Tareas calificadas, con formación profesional que puedan desarrollarse en forma [individual] con contactos esporádicos con el empleador u otros trabajadores [...].³⁰

En suma, es posible deducir entonces que en las empresas tanto públicas como privadas, generalmente solo la mano de obra alta y medianamente calificada, podrá realizar teletrabajo, en puestos tales como: secretaría, docencia, administración de justicia, vendedores telefónicos, call center, recepción, etc., dejando de lado por ejemplo a los carpinteros, albañiles, cajeros, meseros, guardias, trabajadores de planta, choferes, médicos cirujanos, enfermeras, etc., y todos aquellos que no tienen la preparación académica requerida, o que teniéndola, la forma como se desarrolla el trabajo no lo permite; acentuando la diferencia ya superada entre empleado y obrero, por ser discriminatoria. En contraste con lo manifestado, inclusive:

Ahora están viendo amenazados sus trabajos no sólo los trabajos manuales, sino también quienes realizamos tareas de cuello blanco, como los periodistas, los agentes de viajes, los vendedores de bienes raíces, los banqueros, los agentes de seguros, los contadores, los abogados y los médicos. Prácticamente no hay profesión que se salve. Todas están siendo impactadas – al menos parcialmente – por la automatización del trabajo [...].³¹

³⁰ Federico Vocos y Oscar Martínez, “Nuevas formas de organización del trabajo y movimiento obrero: Una visión crítica del teletrabajo” (ponencia presentada en las VI Jornadas de Sociología Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004).

³¹ Andrés Oppenheimer, *¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización* (Ciudad de México: Penguin Random House, 2018), 6.

Dicho de otro modo, lo manifestado por los citados autores deja en descubierto que la automatización del trabajo puede afectar, aunque parcialmente o en su totalidad a todas las tareas y profesiones, sin importar si las tareas son manuales (por ejemplo: meseros sustituidos por robots) o administrativas; alcanzando incluso hasta a las tareas de cuello blanco (médicos, periodistas, abogados, contadores) como les llama Andrés Oppenheimer, situación que se verá en unos países más temprano que en otros, dependiendo del grado de evolución tecnológica de cada país y región.

Para cerrar este análisis, al ser la innovación tecnológica un fenómeno que no se puede detener, esta reflexión podría servirle al Estado, a fin de que priorice sus recursos económicos (para adquirir tecnología), y humanos (para el proceso de inducción en el manejo de las nuevas tecnologías), tomando en consideración que de conformidad con el enfoque contextual condicionado; mismo que como se verá más adelante, pone énfasis en que el grado de nocividad de la automatización sobre los puestos de trabajo, dependerán de las políticas adoptadas por los gobernantes. Es más, se debe recordar que en países tecnológicamente menos desarrollados este efecto causado por la automatización del trabajo tardará más tiempo en llegar.

3. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Como siguiente paso, es importante abordar los aspectos tanto positivos como negativos del teletrabajo. Al respecto, se reconocen varias ventajas. En primer lugar, está “la flexibilidad en la ordenación y distribución del tiempo de trabajo [...]”.³² En otras palabras, permite que el teletrabajador organice su tiempo para cumplir con las actividades laborales encargadas, y de esa manera le sea más fácil conciliar su vida profesional con la esfera familiar.

Ahora bien, haciendo un breve paréntesis, la flexibilidad “debe definirse como la capacidad de la organización en su conjunto para adaptarse, responder, reaccionar o anticiparse a un entorno cambiante a la vez [...]”.³³ En otros términos, que todo el aparataje administrativo y operativo de una empresa se adapte a la nueva realidad, en este caso al avance e incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos y

³² Lourdes Mella Méndez, *El teletrabajo en España: Aspectos teórico-prácticos de interés* (Madrid: Wolters Kluwer, 2017), 89.

³³ Henk Volverda, “Building flexible organizations for fast moving markets”, *Long Range Planning* 30, n.º 2 (1997), citado en Ángel Martínez, Manuela Pérez, Pilar de Luis Carnicer y María José Vela Jiménez, “Teletrabajo y flexibilidad: Efecto moderador sobre los resultados de la empresa”, *Cuadernos de Economía y dirección de la empresa*, n.º 29 (2006): 232.

laborales, por ejemplo: reformando las políticas de los perfiles para la selección del talento humano, contratación de maquinaria para facilitar el registro de asistencia, de control de las actividades, etc.

Tan es así que la conciliación entre la vida laboral y familiar es parte de “las fórmulas de organización interna de las empresas ([...] flexibilidad horaria, teletrabajo, organización por equipos) [...]. La verdadera conciliación es fundamental para mejorar la productividad, [...] y la satisfacción de las personas en su entorno laboral”.³⁴ En definitiva, el cumplimiento de metas en el teletrabajo, jornadas de trabajo estipuladas en acuerdo con el empleador, la instalación de guarderías para el cuidado de los hijos de los trabajadores, son un apoyo y una motivación para los trabajadores, permitiéndoles combinar su vida personal sin descuidar su trabajo.

Por otro lado, dentro de la flexibilidad en el teletrabajo, es una labor de sensibilización visibilizar el teletrabajo femenino, partiendo de un estudio reciente en el que se aplicó una encuesta para medir las dificultades que se presentaron en torno al teletrabajo y el trabajo no remunerado en Ecuador durante la pandemia del COVID-19 con un enfoque de género, en la cual “de los 533 participantes, el 71.5% pertenece al género femenino y el 28.5% al género masculino [...] [siendo las mujeres,] quienes percibieron una mayor implicación en las tareas del hogar y de cuidado, al mismo tiempo que realizaban teletrabajo [...]”,³⁵ esta afirmación es una muestra de una sociedad machista y llena de estereotipos, en donde se le impone a la mujer las tareas de cuidado de sus hijos, familia y hogar; mismas que como manifestaron las participantes tuvieron mayor relevancia al mismo tiempo que realizaban teletrabajo durante el confinamiento.

En concordancia, estas cifras mantienen viva la necesidad imperiosa de “incorporar la perspectiva de género en la regulación del teletrabajo [...]”;³⁶ siendo esta entonces una responsabilidad de las autoridades gestoras de las normas y acuerdos ministeriales, quienes deben visibilizar a las mujeres para conocer sus necesidades y dificultades, debido a que el teletrabajo es el futuro del trabajo. En este orden de ideas y, para cerrar el círculo, el teletrabajo para las mujeres se ha convertido en una oportunidad,

³⁴ Juan Pablo Landa Zapirain, “La incidencia de la normativa sobre flexibilidad interna en una organización del trabajo innovadora”, en *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*, ed. Juan Pablo Landa (Madrid: Dykinson, 2016), 283.

³⁵ Eva Peña Contreras, María del Carmen Calderón, Paul Arias y Cristina Sacaquirin, “Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en Ecuador durante la pandemia por COVID-19”, *Maskana* 12, n.º 2 (2021):16.

³⁶ Graciela Giuzio y Mariselda Cancela, “Teletrabajo e inequidades de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 9, n.º 1 (2021):415.

pero a la vez una amenaza, sin poder ser eficientes en sus actividades laborales y tampoco poderle dedicar tiempo de calidad al cuidado de su familia.

En segundo lugar, permite la *inclusión a las personas con discapacidad*,³⁷ compensando “su deficiencia [y, permitiéndoles] realizar algunas tareas que de otra manera no podría realizar, y posibilita un acceso al trabajo que de otra manera hubiera sido impensable [...]”,³⁸ funcionando como una política de inclusión laboral dirigida hacia personas que por su condición de vulnerabilidad pertenecen al grupo de atención prioritaria³⁹ conforme se desprende del contenido de la Constitución de la República del Ecuador, reduciendo las barreras y, permitiéndoles acceder a un trabajo conforme a sus capacidades.⁴⁰ No obstante, no se debe olvidar que el teletrabajo funcionaría como una forma de inclusión, pero con más facilidad para las personas con discapacidad física quienes hacen un esfuerzo para acudir al lugar de trabajo, ya que en muchas de las ocasiones las empresas no están adaptadas con ascensores y rampas, ya que en el caso de las personas con una discapacidad mental severa sería prácticamente imposible.

Por último, “la inclusión laboral no sólo es la apuesta para permitir la inclusión de personas con discapacidad a un medio laboral sino al desarrollo social y económico de un país [...]”.⁴¹ En suma, incorporar más población económicamente activa dentro de las cifras del pleno empleo, aporta al avance económico del país, debido a que ingresa recursos, por ejemplo al IESS, por el pago de aportes del trabajador en relación de dependencia y de su respectivo empleador; es entonces la inclusión una forma no solo de apoyar a estas personas que merecen ser tratadas como iguales, sino al desarrollo del país en su conjunto. Como tercera ventaja, está el cuidado del medio ambiente, por medio de:

[La reducción del] desplazamiento de sus trabajadores a las plantas y oficinas, [lo cual] permite a las empresas reducir gastos y costos a la vez que resulta beneficiosa el empleo de la modalidad para la comunidad en general, al disminuir la emisión de gases

³⁷ Aquello está respaldado en normativa nacional. En concordancia “la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades”. Véase Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades*, Registro Oficial n.º 796, 25 de septiembre de 2012, art. 47.

³⁸ Mercedes García y Camino Burgos, *Teletrabajo y discapacidad* (Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia / Economistas sin fronteras, 2001), 15.

³⁹ Ecuador, *Constitución de la República*, art. 35.

⁴⁰ *Ibid.*, art. 47, num. 5.

⁴¹ Harol Callejas, Sandra Gómez, Sandra Uribe y Laura Vergel, “Teletrabajo como estrategia de empleabilidad para población con discapacidad”, *Revista Ingenio* 14 (2017): 139.

contaminantes (CO₂), el consumo de energía y la utilización de los servicios públicos de transporte, particularmente en los horarios denominados picos [...].⁴²

En otras palabras, el trabajo al ser a distancia reduce y en el caso del teletrabajo permanente evita el desplazamiento de los teletrabajadores al lugar de trabajo, contribuyendo así con la contención de la contaminación ambiental, respetando un derecho reconocido en la Constitución, que es el de vivir en un medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado.⁴³

En este contexto, otro argumento que fortalece lo señalado, es que “la admisión de la firma digital, [...] el uso del correo electrónico como medio de transporte de documentos está siendo fundamental en el ahorro de uso del papel, [...] además [...] los documentos electrónicos se pueden archivar como soporte magnético [...]”.⁴⁴ En resumen, tal como se desprende del citado pensamiento no solo la reducción del desplazamiento, sino también la tecnología como herramienta para aminorar el uso del papel para la impresión de documentos, colaboran con el medio ambiente.

Ahora bien, no todo el escenario es halagador, el teletrabajo trae sus desventajas, la primera de ellas es el mecanismo a través del cual se controla el cumplimiento de las tareas, mismo que dista en su totalidad del que se aplica en el trabajo presencial. En este contexto, en esta nueva forma de organización del trabajo está presente el capitalismo de vigilancia,⁴⁵ aquel donde:

Las cámaras de seguridad [...] garantizan el rendimiento eficiente y la optimización del tiempo [...]. Es importante para las empresas saber qué es lo que hacen durante el día los trabajadores, segundo a segundo. Los softwares permiten visualizar concienzudamente los contenidos de las computadoras, analizar la productividad y capturar pantallas, por ejemplo, es un escrutinio minucioso donde los sensores invaden la privacidad de los sujetos y rastrean no solo las actividades laborales, sino que registran datos de acontecimientos personales que son almacenados y se constituyen en la primera dimensión de la extraordinaria renta digital.⁴⁶

Es aquí donde radica la importancia de tratar al trabajador como ciudadano con derechos, y buscar un equilibrio entre alcanzar el óptimo rendimiento y a la vez garantizar

⁴² Alberto Fantini, “El teletrabajo: Una beneficiosa realidad”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo* 1, n.º 1 (2013): 9-10.

⁴³ En este aspecto, “se reconoce y garantizará a las personas: [...] El derecho a vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado, libre de contaminación y en armonía con la naturaleza”. Véase Ecuador, *Constitución de la República*, art. 66 núm. 27.

⁴⁴ José Francisco Castro, “La tecnología y el medio ambiente”, *Revista Cap&Cua*, n.º 1 (2009): 1.

⁴⁵ En el cual, “se acompaña del cercamiento del procomún digital con mecanismos de coacción donde la desobediencia se penaliza. El valor creado es el resultado de la extracción libre y gratuita de valor [...]”. Véase Ximena Roncal Vattuone, “Teletrabajo y capitalismo de vigilancia” *Revista Telos* 23, n.º 1 (2021): 183.

⁴⁶ *Ibid.*, 183-4.

la esfera íntima de los teletrabajadores y sus familias; que el capitalismo de vigilancia no anule los derechos más elementales propios de la dignidad de las personas trabajadoras, como son la integridad, intimidad⁴⁷ y privacidad. Antes de avanzar es vital fortalecer esta idea, y es que la *intimidad es un derecho reconocido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*.⁴⁸

Es más, tiene su contenido esencial en varios aspectos, siendo el principal el “derecho a no ser perturbado en el domicilio, es este un derecho fundamental tutelado en instrumentos internacionales, en la totalidad de las legislaciones, [y] [...] representa un factor muy importante vinculado al derecho a la intimidad, como una de sus manifestaciones más relevantes [...]”.⁴⁹ En suma, es evidente que la manera de vigilar el cumplimiento de las actividades laborales en el teletrabajo limita el derecho a la intimidad de los colaboradores.

En esta línea “es muy importante que las empresas, especialmente las que recurren al teletrabajo [...] [adopten] [...] un código de conducta interno [...] sobre el uso de medios de control de cualquier tipo, indicando los medios utilizados y las finalidades de control, para no incurrir en perjuicios de los derechos fundamentales [...]”,⁵⁰ pudiendo ser este adicional a la cláusula incorporada en el contrato de teletrabajo, en virtud de que conforme lo indica Purificación Morgado:

El contrato de trabajo no puede considerarse como un vínculo que legitime recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales de los que el trabajador es titular en su condición de ciudadano [...]. Por lo expuesto cabe afirmar que la protección al derecho a la intimidad debe darse en las relaciones laborales, incluso en momentos como el actual en el que el efecto de la revolución digital estriba en el desvanecimiento de las fronteras entre la actividad profesional y la vida privada del trabajador.⁵¹

En otros términos, la protección de la intimidad del trabajador dentro de su relación con el empleador es importante, pero toma más fuerza evidentemente en la actualidad por la innovación tecnológica que permite el ejercicio del teletrabajo, cuya

⁴⁷ Con ello se hace referencia a “los sentimientos, pensamientos, pudor, sexualidad, secreto y todo aquello que forma parte de los más interior y reservado del individuo [...]”. Véase Amalia Patricia Cobos, “El contenido del derecho a la intimidad” *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, n.º 29 (2013): 79.

⁴⁸ Al respecto, cabe recalcar que “se reconoce y garantizará a las personas: [...] El derecho a la intimidad personal y familiar [...]”. Véase Ecuador, *Constitución de la República*, art. 66 núm. 20.

⁴⁹ Amalia Patricia Cobos, “El contenido del derecho a la intimidad”, 67.

⁵⁰ Jessica Bayón Pérez y Anna Zerbi, “El teletrabajo: Avances y retos dentro de la sociedad actual” *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* 8, n.º 3 (2020): 194.

⁵¹ Purificación Morgado Panadero, “Equilibrio entre los derechos de trabajadores y empresarios ante la video vigilancia de la actividad laboral”, en *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, dir. Jesús Baz Rodríguez (Madrid: Wolters Kluwer, 2021), 89.

aplicación corre el riesgo de cortar un hilo fino que existe entre la actividad laboral con la esfera privada del colaborador; ahí es en donde se debe tener cuidado porque como indica la autora el contrato de trabajo no puede ser un instrumento cómplice de una vulneración a los derechos de los trabajadores como ciudadanos.

El segundo argumento negativo con relación al teletrabajo es la aparición de afecciones en la salud tanto física como mental de los teletrabajadores, debido a la exposición a uno de los factores de riesgo,⁵² el *riesgo psicosociológico*;⁵³ las cuales se traducen en la saturación mental, trastornos de índole fisiológico, entre otras consecuencias, en razón de la carga laboral, la misma que si es excesiva genera lo que se conoce como Burnout o Síndrome de estar quemado por el trabajo, por lo cual es fundamental la correcta regulación y control del derecho a la desconexión. Cabe recalcar que todos aquellos conceptos se encuentran definidos en nota al pie. Ahora bien, es vital sobre todo en el marco del teletrabajo, incorporar uno adicional relacionado directamente con esta nueva forma de organizar las relaciones laborales; y, este es el *tecnoestrés*.⁵⁴

De lo expresado, se desprenden dos aspectos fundamentales a considerar. En primer lugar, sobre el tecnoestrés, se vuelve relevante la capacitación a los teletrabajadores tomando en cuenta su nivel de educación formal y edad, misma que debe ser personalizada y flexible, debido a que cada persona tiene un ritmo de aprendizaje distinto, para evitar la ansiedad en el proceso educativo. En segundo lugar, la importancia del rol que juegan los profesionales de la Psicología Industrial y los médicos

⁵² Normativa interna del IESS acerca de los factores de riesgo, dispone lo siguiente “se consideran factores de riesgos específicos [...] que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial [...]”. Véase Ecuador IESS *Resolución n.º C.D. 513*, Registro Oficial 632, Edición Especial, 12 de julio de 2016, art. 9.

⁵³ La doctrina especializada, define a ciertos términos vitales, tales como: *riesgo psicosociológico* “los causados por las exigencias físicas y mentales de la tarea o la forma en que está organizado el trabajo”, a *salud mental* “situación repetitiva, en el que se experimenta una sensación de marcar el paso sobre el mismo sitio o no llegar a ninguna parte. Los síntomas adicionales de la saturación mental son el mal humor, la reducción del rendimiento y/o el sentimiento de cansancio, y la tendencia a la evasión. La saturación mental a diferencia de la monotonía y la vigilancia reducida se caracteriza por un nivel de activación constante o incluso, incrementado, asociado con una cualidad emocional negativa”, a *trastornos de índole fisiológico* “trastornos cardiovasculares, digestivos: úlceras de estómago, trastornos músculo esqueléticos, respiratorios, alteraciones del sueño, cáncer, etc., efectos en los que el estrés tendría el papel de precursor”, a *carga laboral*, “el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral [...]” y, por último al *Burnout o Síndrome de estar quemado por el trabajo*, el cual “se considera como una posible respuesta al impacto acumulativo del estrés laboral crónico, pudiendo culminar en un desgaste profesional”. Véase Ricardo Fernández García, *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* (Alicante: Editorial Club Universitario, 2013), 26-7, 30 y 94.

⁵⁴ Dícese de aquel que “está directamente relacionado con los efectos negativos del uso de las TIC; [...] es una enfermedad [...] de adaptación a las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos” Véase Joan Boada Grau y Pilar Ficapal Cusí, *Salud y Trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Barcelona: Editorial UOC, 2012), 155.

ocupacionales dentro de las empresas, razón por la cual se debería reformar el artículo 42 del Código de Trabajo, e incluir como una de las obligaciones de los empleadores que tengan a su cargo más de diez trabajadores, contratar a un trabajador social y un psicólogo industrial, además del médico ocupacional.

Para finalizar, la tercera desventaja identificada es que las disposiciones del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución n.º CD 513) emitido por el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que regula lo relativo a los accidentes de trabajo⁵⁵ y enfermedades profesionales,⁵⁶ fueron construidas en la lógica del trabajo presencial. Sin embargo, previo a teorizar sobre este aspecto negativo, es imprescindible tener presente que el lapso de tiempo que pasa entre la exposición al factor de riesgo y el efecto nocivo en la salud del trabajador es prolongado en la enfermedad profesional, mientras que en el accidente de trabajo es inmediato, a lo se le conoce como *período de latencia*.⁵⁷

Por otro lado, las prestaciones que otorga el Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS a sus afiliados frente a las mencionadas contingencias que pueden presentarse a lo largo de su vida laboral, son las siguientes:

a) Servicios de prevención de Riesgos Laborales. b) Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia a través del Seguro General de Salud Individual y Familiar. c) Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar; d) Indemnización por pérdida de capacidad profesional o laboral, según la importancia de la lesión cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de incapacidad laboral. e) Pensión de incapacidad laboral; f) Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado; y, g) Y aquellas que lo determine la normativa vigente en la materia.⁵⁸

Lo que se destaca, es que este seguro especializado del IESS tiene una política de prevención de riesgos. Dicho de otro modo, no solo actúa cuando el suceso se ha presentado, sino al contrario se preocupa por capacitar a los empleadores y trabajadores sobre sus derechos y obligaciones en materia de salud y seguridad ocupacional, así como

⁵⁵ Entiéndase como “cualquier suceso anormal que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente evitable, que interrumpe la continuidad del trabajo, pudiendo causar o no lesiones a las personas y genera pérdidas económicas”. Véase Anna Goñalons Benavent, “Patología del Trabajo”, en *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*, coord. Susana Moreno Cáliz (Barcelona: Atelier / Librería Jurídica Cevallos, 2012), 422.

⁵⁶ Cabe recalcar que, “se habla de enfermedades profesionales cuando la relación causal está reconocida legalmente [...]”. Véase Fernando Benavides, Carlos Ruiz- Frutos y Ana García, “Trabajo y salud” en *Salud Laboral Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, ed. Elsevier / Masson (Barcelona: Elsevier / Masson, 2007), 38.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Ecuador IESS, *Resolución n.º C.D. 513*, art. 4.

también de las normas y políticas de higiene, salud y seguridad en el ambiente de trabajo. Además, se encarga de verificar el cumplimiento de las mismas a través de inspecciones a los centros de trabajo que realiza de oficio o a petición de parte. Cabe recalcar, que el IESS en materia de riesgos del trabajo únicamente tiene la facultad de monitoreo, en razón de que el poder sancionatorio está reservado para el Ministerio de Trabajo. Es más, incluso protege a la familia directa del afiliado (cónyuge sobreviviente e hijos hasta los dieciocho años) con una pensión de montepío frente a la muerte del trabajador.

Ahora bien, otra cuestión, es que estas son aplicables únicamente al trabajo presencial, pues “no observan sus peculiaridades, especialmente en los criterios de valoración ocupacional y epidemiológico, debido a que [...] el ambiente de trabajo es fluctuante y no pueden valorarse de forma uniforme, a diferencia de los trabajadores presenciales [...]”.⁵⁹ En este sentido, se recomienda que el Ministerio del Trabajo y el IESS junto con representantes tanto de los empleadores como de los teletrabajadores, reformen a la citada resolución del IESS, adecuándola al teletrabajo como una nueva forma de organizar las relaciones laborales, para de esa manera evolucionar en materia de derechos laborales y demostrar que el Derecho no es estático.

4. Elementos definatorios, jurídicos y empresariales

Para empezar, el teletrabajo se puede identificar con tres grupos de elementos definidos por Jordi Buira Ciprés. El primer grupo, los definatorios; el segundo grupo, el jurídico; y, el tercer grupo, empresariales. En cuanto al primero, esto es a los elementos definatorios “son los comunes y centrales en las definiciones del teletrabajo: el trabajo, la distancia, las TIC y la auto programación [...]”,⁶⁰ con respecto a la distancia, debido a que se debe tener presente que al inicio del capítulo ya se definió y analizó acerca del trabajo como la actividad: lícita y personal, realizada por el ser humano, bajo la dependencia de un tercero llamado empleador, y que recibe a cambio una contraprestación económica llamada remuneración; el autor basado en el pensamiento de Francis Ginsbourger, expresa que:

Por primera vez en la historia, el trabajo no está relacionado con un lugar preciso. El trabajo ha devenido algo que se lleva a cabo [...] no donde se lleva a cabo. Para el concepto de teletrabajo, no tan solo deja de ser un posible inconveniente o barrera para la

⁵⁹ Efraín Fernando Muy Pérez, “Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador”, *Foro Revista de Derecho*, n.º 35 (2021): 18.

⁶⁰ Buira Ciprés, *El teletrabajo entre el mito*, 30.

organización eficiente de la producción [...] sino que pasa a convertirse en algo sustantivo y positivo.⁶¹

Dicho de otro modo, los recursos humanos no están concentrados en la empresa, oficina o fábrica, sino dispersos en sus hogares, pero no por ello menos eficientes. Con el teletrabajo las actividades objeto del contrato se desarrollan no en un lugar exacto, pudiendo ser el domicilio del teletrabajador o inclusive un hotel. En fin, lejos de ser esta una barrera se ha convertido en algo positivo dentro de la organización del trabajo mucho más ahora a raíz de la pandemia de la COVID-19, precautelando la salud y la vida de la sociedad sin detener la producción y los servicios, lo cual además lógicamente puede contribuir con el medio ambiente, en virtud de que disminuiría el desplazamiento y, la utilización de vehículos automotores. Ahora bien, en lo relativo a las TIC, se resalta que:

El desarrollo de las tecnologías de información ha evolucionado rápidamente en los últimos años, desde la aparición del computador personal, [...] hasta la creación de sistemas o programas de inmersión y simulación de la realidad; esto da origen a hardware y software especializados para este fin, los cuales día a día ofrecen nuevas y mayores posibilidades de uso y aplicación, que permiten incluso la comunicación (video-voz) en tiempo real con personas distribuidas geográficamente.⁶²

En otras palabras, las tecnologías de la información como todo fenómeno, presentan una evidente evolución; pasando de un ordenador de escritorio hasta las computadoras portátiles, las cuales tienen incorporados programas direccionados específicamente a facilitar la interacción por video llamada y mensajes en tiempo real con personas que inclusive no se encuentran en el mismo espacio físico, es decir están en distinta ciudad o país, situación que ha permitido la aplicación de lo que hoy se conoce como teletrabajo.

En este sentido, “con la ayuda de las TIC, se ha hecho posible potenciar y desarrollar [el concepto de la virtualidad]. En general la virtualización es el resultado del tratamiento y uso de la comunicación mediante las computadoras, donde se intercambian datos, información y conocimientos [...]”,⁶³ por lo cual el concepto de la virtualidad aplicado a la organización laboral, significa la presencia del teletrabajo, ejecutando las actividades mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

⁶¹ Ibid., 32-3; énfasis añadido.

⁶² Diana Forero, José Ignacio Palacios y Giovanni Tarazona, “Las organizaciones frente a las TIC: conceptualización y características”, *Revista Vínculos* 9, n.º 2 (2012): 224.

⁶³ Ibid., 225.

En concordancia, es necesario hacer hincapié en la idea de que “su presencia como elemento imprescindible y definitorio es evidente [...]”.⁶⁴ En consecuencia, las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), son herramientas indispensables para desarrollar el teletrabajo, y sin ellas no sería posible hablar de esta nueva forma de organización laboral, argumento que no necesita ser demostrado, ya que entra en el grupo de lo que está a simple vista.

Por último, el cuarto elemento que permite definir el teletrabajo, es la autoprogramación del trabajo. En esta línea, este “requiere del manejo de unos conceptos que hasta el día de hoy [...] y por no ser de fácil e inmediata medición, resultan novedosos en la relación laboral. Se trata de la autodisciplina del teletrabajador por un lado y de la confianza del empresario en los resultados del teletrabajador por el otro [...]”,⁶⁵ rompiendo así con el esquema impuesto por el trabajo presencial en el cual el empleador está acostumbrado a vigilar constantemente la ejecución de las actividades por parte de sus trabajadores. No obstante, requiere de mayor organización, disciplina, responsabilidad del propio colaborador, en razón de que en el teletrabajo la producción se mide por el cumplimiento de metas que las controla el empleador, pudiendo el teletrabajador distribuir su propio tiempo.⁶⁶

Una vez agotados los elementos definitorios, es factible pasar a reflexionar acerca de los elementos jurídicos, aquellos que son el trabajo dependiente⁶⁷ y el trabajo autónomo. Al respecto, cabe recalcar que el concepto del término dependencia es la mismo, solo que:

Se acopla a la naturaleza de cada labor, como la de aquellos que prestan sus servicios desde otros lugares, en donde es imperceptible, atenuada y mediata, pero configurada por que no es necesario su ejercicio permanente, basta que el empleador lo realice en

⁶⁴ Buira Ciprés, *El teletrabajo entre el mito*, 33.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Al respecto, “esta libertad de poder decidir sobre la organización del tiempo propio, de decidir dónde y cuándo se trabaja, de poder establecer qué es importante y qué lo es menos, qué requiere más dedicación y qué se puede hacer en tiempos residuales, es la ventaja más valorada y más repetida [...]”. Véase en: Carmen Pérez Sánchez, “El teletrabajo ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, *Revista de Internet, Derecho y Política*, n.º 11 (2010): 27.

⁶⁷ Es aquel donde “la relación entre empleador y empleado se traduce en un contrato laboral que contiene en sus cláusulas, además de las habituales y preceptivas, una referencia a la organización del trabajo, objetivos, confidencialidad, propiedad y uso de hardware y software, etc. No se trata de ninguna modalidad nueva de contrato, sino más bien de una adecuación del contrato laboral a unas características del objeto del trabajo y ubicación del trabajador”. Véase Buira Ciprés, *El teletrabajo entre el mito*, 36-7.

cualquier momento. En este contexto nace la dependencia tecnológica en el teletrabajo como nuevo criterio para concebirla en medios electrónicos [...].⁶⁸

En este sentido, este elemento en el teletrabajo es distinto, en razón de que el servicio se presta desde un espacio físico distinto a la oficina donde el empleador tiene control presencial. Ahora, sí existe la vigilancia solo que esta es a través de medios electrónicos, siendo como señala la autora dependencia tecnológica presente, aunque menos notoria. Al contrario de lo que sucede en el trabajo autónomo, en el cual “al no existir un contrato [...] de teletrabajo, el trabajador autónomo y el empresario empleador se vinculan mutuamente mediante un tipo de contrato de prestación temporal de servicios o por obra, donde se especifican las condiciones que significa el teletrabajo [...]”,⁶⁹ existiendo una relación aparte, sin conexión entre la empresa y el trabajador. Para cerrar, en lo referente a los elementos empresariales, se dice que:

El cambio organizacional. Si el trabajo empieza a ser otro, distinto que el de los inicios de la era industrial, lógicamente quien lo realice deberá hacerlo de diferente manera, deberá poseer unas aptitudes distintas y una formación adecuada. Para ello deberán de trastocarse buena parte de las medidas organizativas [...]. Estos cambios no responden al capricho sino a la respuesta del factor trabajo ante un nuevo modelo de mercado. ¿Pero quién lo hace? ¿Quién encarrila este proceso? La respuesta es fácil: los empresarios. Ellos [...] gestionan las transformaciones que deben sufrir sus negocios para adaptarse a la nueva realidad. Cabe decir que los empresarios no son espectadores pasivos de un mundo cambiante, porque ellos (y sus intereses objetivos) participan activamente en la creación de lo nuevo y en su direccionamiento.⁷⁰

En otros términos, si la forma de ejecutar el trabajo, de prestar el servicio es distinta a la conocida desde el siglo pasado, lo lógico es entonces que la empresa sufra un cambio en su organización, situación que va de la mano también con el requerimiento de personal con nuevas habilidades y formación, dejando de lado a quienes ya sea por su edad avanzada o condiciones económicas adversas, carezcan de una preparación adecuada en cuanto al manejo de las nuevas tecnologías, de las plataformas, y los programas de computación. En suma, exige mano de obra altamente cualificada, sin abrir espacio para los analfabetos tecnológicos.

Sin embargo, los referidos cambios no responden únicamente a un porque sí, sino que son la respuesta a la evolución del mercado; tarea que está encargada a los empresarios, quienes juegan un rol activo y son parte del cambio, debido a que ellos más

⁶⁸ Cristina Rosero Morán, “Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana”, *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores* 7, edición especial (2020): 9.

⁶⁹ Buira Ciprés, *El teletrabajo entre el mito*, 37.

⁷⁰ *Ibid.* 39.

que nadie conocen su situación, deberán adaptar sus negocios a la nueva realidad del mercado de trabajo, tanto en: infraestructura, tecnología (dotar a los trabajadores de un servicio óptimo de internet, aparatología, equipos para controlar el cumplimiento de las labores), selección de sus colaboradores de acuerdo con las necesidades actuales en concordancia con un modelo de trabajo distinto al presencial. Ahora bien, para que el cambio sea efectivo y responsable, se deberá contar con el apoyo técnico de las áreas de: talento humano, sistemas y salud ocupacional.

Ahora bien, de lo descrito es claro que se evidencia una cadena, en virtud de que existe plena relación entre todos los elementos que de la mano de Jordi Buirra han sido identificados, tales como: definatorios (trabajo, distancia, las TIC, la auto programación), jurídicos (trabajo dependiente y trabajo autónomo), y empresariales (cambio organizacional).

5. Un recorrido histórico por la regulación del teletrabajo

Para empezar, cabe recalcar que el teletrabajo en Ecuador vio la luz como figura jurídica a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, expedido en agosto del 2016 y que contiene las normas que regulan el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios en el sector privado, aquello en concordancia con lo que expresa el Código del Trabajo en su artículo 23.1, el mismo que dispone lo siguiente “el Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República”.⁷¹ Es entonces por mandato legal y constitucional en Ecuador la entidad pública sobre la cual recae esta competencia, el Ministerio del Trabajo. El referido Acuerdo Ministerial entre su articulado contempla la clasificación del teletrabajo en permanente y parcial:

1. Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.
2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.⁷²

Dicho de otro modo, los teletrabajadores pueden realizar sus actividades laborales de manera no presencial utilizando las TIC de manera permanente durante las ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, sin perjuicio de asistir al lugar de trabajo cuando su

⁷¹ Ecuador, *Código de Trabajo*, art. 23, num. 1.

⁷² Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190*, 4 de agosto de 2016, art. 2.

jefe inmediato así lo requiera; estando al contrario frente al teletrabajo parcial, cuando se combina la presencialidad con la virtualidad, en virtud de que los colaboradores realizarán su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa o institución 24 horas durante la semana, y lo que resta de la jornada laboral semanal (16 horas) deberán estar presentes en su lugar de trabajo a las órdenes del empleador. En definitiva, 3 días serán de teletrabajo y 2 días en modalidad presencial.

Poco tiempo después, en junio de 2017 entró en vigencia el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090, que reguló el teletrabajo en el sector público. En general, el contenido del citado acuerdo es similar al que norma las labores en el sector privado. Sin embargo, un aspecto nuevo es el de la inaplicabilidad del teletrabajo. En este contexto, el artículo 14 expresa que:

No podrá solicitar teletrabajo aquellas y aquellos servidores públicos que: a) Ocupen puestos que tengan como finalidad el contacto directo con los usuarios de la institución pública; b) Su presencia física sea imprescindible a tiempo completo en el lugar habitual de la institución pública; c) Quienes hayan ganado un concurso de méritos y oposición y se encuentren en período de prueba; d) De poseer una evaluación de desempeño y hayan obtenido una calificación inferior a excelente en la institución pública [...].⁷³

En fin, lo que la norma jurídica indica son las excepciones del teletrabajo en el sector público. En este sentido, trabajarán presencialmente: quienes trabajen en ventanillas de atención al usuario en la Corte Nacional de Justicia, Corte Constitucional, Servicio de Rentas Internas, etc., deben atender trámites, receptar documentos, etc. Quienes deban archivar procesos, firmar escritos, sacar copias de expedientes, los trabajadores que han ganado un concurso de méritos y oposición pero se encuentran durante el período de prueba de noventa días previo a que su contrato adquiera la naturaleza de indefinido, lo cual tiene sentido en razón de que necesita mayor control, y aquellos funcionarios que han sido evaluados por las instancias superiores obteniendo un puntaje que no alcanza el rango de excelente, debido a que debe ser vigilado de manera frecuente por el empleador y al teletrabajar podría incumplir con sus funciones.

Ahora bien, previo a pasar al análisis acerca del contrato de teletrabajo, es vital hacer un paréntesis para indicar que a mediados de marzo del 2020, tomó en Ecuador y en el mundo mayor relevancia la aplicación del teletrabajo como una opción obligatoria⁷⁴

⁷³ Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090*, Registro Oficial 22, 26 de junio de 2017, art. 14.

⁷⁴ “En virtud del Decreto Ejecutivo 1074 (2020), ya referido, que ordenó la suspensión de las jornadas laborales presenciales, resultó obligado el acogerse, en la medida de lo posible, a esta modalidad del teletrabajo [...]”. Véase Graciela Monesterolo Lencioni, “Impacto del Covid-19 en las relaciones

para continuar con las actividades y que los servicios tanto públicos como privados no se paraliquen, aquello frente a la emergencia sanitaria⁷⁵ declarada en todo el territorio nacional a raíz de la pandemia de la COVID-19. En este contexto, al teletrabajo “se lo considera emergente, debido a que su aplicación está directamente relacionada con una situación de fuerza mayor y, pretende garantizar la salud y la vida de los servidores públicos y, de los trabajadores del sector privado [...]”.⁷⁶ En este sentido, el 7 de abril de 2020 entró en vigencia el Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-076, el cual acerca del registro de los teletrabajadores emergentes tanto públicos como privados, en su artículo 5 dispone que:

Para el sector público la Unidad de Administración del Talento Humano institucional deberá remitir al correo electrónico infoteletrabajo@trabajo.gob.ec, el formulario de registro de teletrabajadores emergentes [...]. Para los empleadores del sector privado, el registro lo deberán realizar en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo), editando el registro vigente de cada trabajador [...].⁷⁷

El paso que se indica en el párrafo anterior es absolutamente importante, en virtud de que le permitirá al Ministerio del Trabajo en general y a las respectivas Direcciones Regionales de Trabajo en particular mantener estadísticas del número de teletrabajadores tanto en el sector público como privado que han adoptado esta modalidad para evaluar la acogida de la misma, lo cual tal como indica la norma para las instituciones públicas las unidades de talento humano enviarán un formulario al correo electrónico que ha creado el Ministerio del ramo para el efecto, mientras que en el caso del sector privado los empleadores realizarán el trámite en línea a través de la plataforma institucional del Ministerio del Trabajo como es el SUT.

Bien, toda vez que se ha cubierto la clasificación del teletrabajo, es factible indicar que, con respecto al contrato de teletrabajo, este deberá celebrarse por escrito, lo cual significa que las cláusulas deben estar expresas en un documento escrito por seguridad jurídica. En este contexto, y en cuanto al contenido del mismo, el artículo 3 del Acuerdo indica que se deberá incluir lo siguiente:

laborales en Ecuador”, *Revista Facultad de Jurisprudencia Pontificia Universidad Católica del Ecuador* 1, n.º 8 edición Especial (2020): 87.

⁷⁵ En lo concerniente a la declaratoria de emergencia sanitaria, sugiero revisar el siguiente link: <http://www.calidadsalud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/Acuerdo-ministerial-126-2020-3.pdf>.

⁷⁶ María Claudia Sánchez Vera, “El teletrabajo: ¿Una modalidad de trabajo jurídicamente inconclusa?”, en *COVID-19 ¿Estuvimos listos?: Reflexiones académicas ante el Estado, Mercado y Comunidad*, ed. Aquiles Hervás y Jorge Mantilla (Otavalo: Universidad de Otavalo, 2020), 166.

⁷⁷ Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076*, Registro Oficial 178, 7 de abril de 2020, art. 5.

a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo; b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo; c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo; d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a de ser el caso así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior [...] e) En el caso de los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma [...]; f) Modalidades de entrega de informes de trabajo [...].⁷⁸

De todo lo señalado vale la pena poner énfasis en ciertos aspectos, como la constancia de los medios que utilizará el empleador para verificar que el teletrabajador esté cumpliendo con sus actividades y sancionarle de manera grave o leve dependiendo del grado de incumplimiento y sus consecuencias para la empresa, ya que como se dijo este es un control electrónico. Además, en el literal c, se establece que se debe dejar claro si la provisión, instalación e inclusive el mantenimiento de los instrumentos de trabajo estará a cargo del empleador o del trabajador. No obstante, el responsable tal como se verá más adelante deberá ser el empleador. En el caso de que el teletrabajo sea parcial, se tendrá que esclarecer los días en que se ejecutará el trabajo de manera virtual y en los cuales necesitará acudir presencialmente el teletrabajador. Por último, en el contrato deberá estar claro el período de entrega y el formato de entrega de los informes relacionados con las actividades que desempeña el trabajador.

A continuación, en lo relativo a las condiciones del teletrabajo, el artículo ocho del Acuerdo Ministerial manifiesta que “las personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades [...]”.⁷⁹ En otras palabras, los teletrabajadores desarrollarán sus labores en términos de igualdad con relación al resto de trabajadores. En suma, el empleador no puede disminuir su remuneración, negarles su derecho a las vacaciones, no cancelarle su décimo tercero y décimo cuarto, si su jornada laboral sobrepasa las ocho horas diarias pagarle el respectivo recargo por jornada suplementaria, si trabaja un sábado, domingo o feriado de carácter nacional cancelarle el recargo por jornada extraordinaria, etc.

Para finalizar, el artículo 13 del referido Acuerdo Ministerial con respecto a la salud y seguridad ocupacional, dispone que “la parte empleadora es responsable de velar

⁷⁸ Ibid., art. 3.

⁷⁹ Ibid., art. 8.

por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras [...]”.⁸⁰ En esta línea, es obligación del empleador velar por que los teletrabajadores laboren en un ambiente que garantice su salud tanto física como mental, tomando medidas como: proveerles de los implementos de seguridad necesarios dependiendo del tipo de trabajo que realicen, capacitándolos acerca de las medidas contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad aprobado previamente por el Ministerio del Trabajo, en el caso del teletrabajo realizar jornadas de esparcimiento y convivencia entre compañeros para prevenir riesgos psicosociales, etc.

Para continuar en la línea del tiempo, se tiene que aclarar que el 27 de octubre de 2020 entró en vigencia el Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-181, mismo que *deroga expresamente*⁸¹ al Acuerdo Ministerial n.º MDT-2016-190 y *tácitamente*⁸² al Acuerdo Ministerial n.º MDT-2017-0090 publicado en el Registro Oficial 22 del 26 de junio de 2017, y al Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-076 publicado en el Registro Oficial 178 del 7 de abril de 2020, a los cuales para efectos de conocimiento se hizo referencia anteriormente. Ahora bien, el Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-181 actualmente vigente, regula un aspecto relevante, como es el derecho a la *desconexión*.⁸³

Antes de aterrizar al nivel normativo, es necesario indicar dos ideas básicas. En este contexto, la desconexión como derecho tiene un contenido, por el cual se entiende, “tanto el derecho del trabajador a no leer los mensajes recibidos (ya sean por correo electrónico de la empresa como por grupos de empresa de WhatsApp, [...]) como la obligación del empleador a no ponerse en comunicación con los trabajadores en estos tiempos considerados de ocio”,⁸⁴ siendo un ejemplo de la relación bilateral entre las partes que concierne derechos y obligaciones.

⁸⁰ Ibid., art. 13.

⁸¹ En este contexto, se dispone lo siguiente “deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 825, de 24 de agosto de 2016 [...]” Véase Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181*, Registro Oficial 318, 27 de octubre de 2020, Disposición Derogatoria Única.

⁸² A diferencia de la derogación expresa en la cual se necesita que en el texto esté clara la inaplicación de la norma, en la derogación tácita “la norma posterior no incluye una declaración explícita en cuanto a la pérdida de vigencia de la norma anterior, pero su contenido es incompatible con el contenido de la norma preexistente [...]” Véase Juan Francisco Guerrero, “La Derogación de normas jurídicas y Principios de Solución de Antinomias”, *Revista Ruptura Asociación Escuela de Derecho PUCE*, n.º 2 (2020): 230.

⁸³ Se debe tener presente en primer lugar, que en el referido derecho está inmerso un verbo y, este es desconectar, mismo que significa “dejar de tener relación, comunicación, enlace, etc.” Véase Real Academia Española, “Diccionario de la lengua española”, *Real Academia Española*, accedido 22 de marzo de 2022, *desconectar* <https://dle.rae.es/desconectar?m=form>.

⁸⁴ Francisco Trujillo Pons, “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.º 8 (2020), citado en Ana

Por otro lado, está lo referente a su finalidad. En esta línea, “la protección del derecho a la desconexión laboral precisa establecer limitaciones expresas ante la permeabilidad que ofrece la tecnología para mantener la conexión con la actividad laboral y, con ello, prolongar la jornada laboral [...]”,⁸⁵ aquello se busca garantizar justamente porque las TIC y el teletrabajo corren el riesgo de romper este hilo entre el cumplimiento de las obligaciones laborales y la vida personal de los teletrabajadores, afectando la salud mental y física de quienes lo ejecutan. En concordancia con lo indicado, el artículo 5 del Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-181, manifiesta imperativamente que este tiempo será:

De al menos doce horas continuas en un período de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos [...]. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo [...].⁸⁶

Ahora bien, vale la pena reflexionar minuciosamente acerca del período de desconexión o descanso que se le concede al teletrabajador durante su jornada laboral, ya que conforme la norma indica este es de mínimo doce horas ininterrumpidas en un día, lo cual significa que el empleador puede utilizar este artículo para disponerle órdenes al colaborador durante el resto de las veinte y cuatro horas que tiene el día, es decir la jornada ya no sería de ocho horas diarias como lo dispone el Código del Trabajo sino de doce, significando una vulneración al principio de progresividad y prohibición de regresividad⁸⁷ que guía la aplicación de los derechos constitucionales y del derecho al trabajo; pudiendo inclusive a la larga generar en el teletrabajador una *adicción al trabajo*.⁸⁸

Es por ello que la doctrina aporta con dos posibles soluciones. La primera, consiste en “especificar algunos de estos datos en el acuerdo individual de trabajo a distancia, tales como el horario, reglas de disponibilidad, y porcentaje y distribución entre trabajo

Isabel Pérez Campos, “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 9, n.º 1 (2021): 510.

⁸⁵ María Concepción Arruga Segura, “La construcción legal y convencional del derecho a la desconexión digital”, en *Puntos críticos en relación al teletrabajo*, dir. Iñigo Sagardoy y Pilar Núñez (Madrid: Dykinson, 2021), 86.

⁸⁶ Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181*, art. 5.

⁸⁷ Su significado indica que “los Estados han asumido una obligación de ‘avanzar’ supone, al menos, dos obligaciones implícitas: 1) la obligación de mejorar continuamente el disfrute de los derechos; y 2) la obligación de abstenerse de tomar medidas deliberadamente regresivas”. Véase Magdalena Sepúlveda, “La interpretación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la expresión progresivamente”, en *Ni un paso atrás: La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales*, comp. Christian Curtis (Buenos Aires: CEDAL / CELS, 2006), 124.

⁸⁸ Aquel conocido también como “*workaholism*”. Véase Joan Boada Grau y Pilar Ficapal Cusí, *Salud y Trabajo*, 148.

presencial y a distancia, en su caso, que en la previsión del derecho a la desconexión [...]”.⁸⁹ En otras palabras, darle importancia al contrato individual de trabajo, el cual una vez firmado y registrado en la plataforma SUT en el caso ecuatoriano, pasa a ser ley para las partes contratantes, por lo cual es vital dejar constancia entre otras cosas de los momentos de disponibilidad del teletrabajador, debido a que si el empleador incumple podría ser sancionado.

La segunda en razón de que la tutela a los derechos de los teletrabajadores es inminente, porque el avance de la tecnología no se detiene “los acuerdos a los que puedan llegar a estos efectos las partes de las relaciones laborales a través de los convenios colectivos y de otros pactos colectivos hacen que la negociación colectiva se torne en el medio idóneo de protección de estas nuevas realidades [...]”,⁹⁰ ya que no se puede esperar reformas a la normativa, sino que sean las propias partes quienes plasmen dichos puntos acordados en un contrato colectivo, que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano sería aplicable, en virtud de que al igual que la norma, el contrato colectivo es una de las fuentes del Derecho Laboral.

Para terminar con este tema, se debe llamar la atención al Ministerio del Trabajo, entidad encargada de velar por los derechos de los trabajadores en general, misma que deberá expedir directrices para el control de la jornada laboral de los teletrabajadores, y las respectivas sanciones para los empleadores que atenten contra lo dispuesto en el referido artículo, justamente porque quien garantiza que los empleadores no van a requerir de sus trabajadores en su hora de almuerzo o descanso.

Para cerrar este acápite, es indispensable indicar que la disposición reformativa primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ordena que se agregue luego del artículo 16 del Código del Trabajo un artículo que se refiera al teletrabajo, conteniendo aspectos tales como:

En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

⁸⁹ María Teresa Igartua Miró, “Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, *Revista de Estudios sobre Ciencias del trabajo y Protección Social*, n.º 3 (2021): 193.

⁹⁰ Juan Manuel Moreno Díaz, “La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0” *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 6, n.º 1 (2018): 229.

[...] El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo [...].⁹¹

Lo que se debe resaltar de la citada disposición incorporada en la Ley Orgánica de Apoyo, son varias ideas. En primer lugar, es que la entrega de los equipos necesarios para realizar las actividades laborales bajo la modalidad no presencial del teletrabajo debe por disposición legal estar a cargo del empleador. En segundo lugar, las partes de la relación laboral pueden pactar el teletrabajo al inicio de la misma mediante el contrato individual de trabajo o durante el transcurso de la misma como sucedió durante la pandemia con el teletrabajo emergente, respetando siempre el ordenamiento jurídico en materia laboral y la Constitución como norma suprema.

6. Análisis jurisprudencial acerca del teletrabajo

A manera de inicio, previo al desarrollo del presente apartado, es básico conocer lo que se entiende por el término jurisprudencia. En esta línea, conforme lo indica la academia:

En el Ecuador tienen dos grandes vertientes, La Corte Nacional de Justicia en su rol de Corte de casación y revisión; y, la Corte Constitucional como organismo encargado de velar tanto por la aplicación directa y primacía de la Constitución como del cumplimiento de los derechos y garantías establecidos en ella, sus precedentes son fuente primaria de derecho y son de cumplimiento obligatorio [...].⁹²

En definitiva, en el sistema ecuatoriano conviven como fuente de Derecho y de cumplimiento obligatorio, los precedentes tanto de la Corte Nacional como de la Corte Constitucional, esta última como el ente guardián de la Constitución y máximo órgano de administración de justicia constitucional.

Ahora bien, con respecto al análisis jurisprudencial, vale la pena recalcar que desde un inicio se pretendió incluir para la reflexión precedentes de las Cortes de los países de la Comunidad Andina, estos son: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Sin embargo, posterior a la búsqueda en las páginas del: Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia, Corte Constitucional de Colombia, Corte Constitucional del Ecuador, Corte Nacional de Justicia, y la Jurisprudencia Nacional sistematizada del Poder Judicial de Perú, fue posible llegar a la conclusión de que en la región andina el desarrollo jurisprudencial sobre el teletrabajo está en Colombia.

⁹¹ Ecuador, *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*, Registro Oficial Suplemento 229, 22 de junio de 2020, Disposición Reformativa Primera.

⁹² Eddy De la Guerra Zúñiga, *Introducción al Derecho* (Quito: CEP, 2013), 71.

En este trabajo no se pretende realizar un análisis comparativo, en virtud de que no se cuenta con los elementos necesarios para ello, pero si en apego a un método que tuvo como representante a Rudolf von Jhering conocido como *jurisprudencia de conceptos*,⁹³ se analizaron dos sentencias de la Corte Constitucional del país vecino; precedentes que fueron escogidos para complementar y dar fortaleza a la reflexión presentada, extrayendo ciertos términos que están presentes en las normas, y consecuentemente en la jurisprudencia, tales como: trabajo en casa, flexibilidad, omisión legislativa, principio de universalidad, derecho a la igualdad, principio de progresividad, igualdad formal y material, discriminación, e igualdad de condiciones entre teletrabajadores y trabajadores presenciales; sin olvidar que este trabajo está escrito hacia la realidad ecuatoriana, a pesar de que se utilice jurisprudencia y normativa colombiana en ciertos instantes.

6.1. Sentencia C-337/11 (Protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador)

Para empezar todo parte de la demanda por medio de la cual se solicita la declaratoria de *inexequibilidad*⁹⁴ del artículo 6 numeral 6 literal c de la Ley 1221 de 2008, en razón de que a juicio del accionante, este desconoce “lo dispuesto por los artículos 13, 48 y 150 de la Constitución Política [...]”;⁹⁵ se debe dejar claro que el efecto que desea el accionante al presentar la demanda es que los jueces declaren inválida esta parte de la Ley 1221 de 2008 por ser contraria al texto constitucional. Pues bien, es vital conocer que sucede en este caso en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. En esta tónica, “la Constitución de 2008 tiende a fortalecer el control abstracto, puesto que establece que cualquier ciudadano puede demandar la inconstitucionalidad de una ley u otra norma

⁹³ Cuya premisa “implicaba entender el derecho como una agregación de normas que se derivan de conceptos jurídicos subyacentes, y que otorgan al conjunto un orden y un rigor lógicos absolutos. La tarea de la ciencia del derecho sería la de descubrir estas nociones implícitas mediante una labor de desbroce y construcción jurídica, para así poder dotar de coherencia al ordenamiento y suministrar soluciones jurídicas a cualquier controversia que se presentara [...]”. Véase Luis Lloredo Alix, “En torno a la jurisprudencia de conceptos: Surgimiento, auge y declive”, *Economía Revista en Cultura de la Legalidad*, n.º 4 (2013): 239-40.

⁹⁴ Este término se relaciona con *inexequible*, el cual significa “no exequible, que no se puede hacer, conseguir o llevar a efecto”. Véase Real Academia Española, “Diccionario de la lengua española”, *Real Academia Española*, accedido 25 de marzo de 2022, *inexequible* <https://dle.rae.es/inexequible?m=form>.

⁹⁵ Colombia, Corte Constitucional Colombiana, “Sentencia C-337/11”, *Protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador*, 8, C-337-11 Corte Constitucional de Colombia.

jurídica contraria a la Constitución”.⁹⁶ En fin, tal como se observa, la inexequibilidad en Colombia, es la inconstitucionalidad en Ecuador; y, la referida acción conoce la Corte Constitucional lo cual tiene su sustento en el *principio de supremacía constitucional*.⁹⁷ Pues bien, toda vez que se ha efectuado esta reflexión, se darán a conocer los argumentos que sirvieron de fundamento para la presentación de la acción.

En primer lugar, el ciudadano indica que “el legislador incurrió en una *omisión legislativa relativa*, [98] por cuanto al regular la protección en materia de seguridad social para los [...] teletrabajadores no incluyó el sistema de subsidio familiar, vulnerándose el derecho fundamental a la igualdad [...]”.⁹⁹ Antes de pasar a lo que significa la igualdad para la ley y la doctrina, es necesario indicar que no solo se atenta en contra del derecho a la igualdad de condiciones entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales, sino al pleno derecho a la seguridad social, otorgando a los teletrabajadores el acceso a la seguridad social pero limitado, transgrediendo así el principio de progresividad y no regresividad, sobre el cual ya se teorizó con anterioridad.

Ahora sí, acerca de la igualdad, el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia dispone que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación [100] por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica [...]”,¹⁰¹ lo dispuesto es

⁹⁶ Agustín Grijalva, “La justicia constitucional del Ecuador en 2009”, en *¿Estado constitucional de derechos?*, comp. Programa Andino de Derechos Humanos (Quito: Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador / Abya Yala, 2010), 80.

⁹⁷ Es aquel donde “la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica [...]”. Véase Ecuador, *Constitución de la República*, art. 424.

⁹⁸ Dícese de aquella que incurre en la “vulneración del principio de igualdad por olvido de ciertos grupos en la legislación. Aquí nos encontramos con que el legislador, al pretender impulsar el desarrollo constitucional, favorece aun cuando sea involuntariamente, a ciertos grupos sociales y olvida a otros o acuerda ventajas a unos que son dispensadas a otros, quebrando el principio de igualdad”. Véase León Javier Martínez Sánchez, *La inconstitucionalidad por omisión legislativa* (Ciudad de México: Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2007), 41.

⁹⁹ Colombia, Corte Constitucional Colombiana, “Sentencia C-337/11”, Corte Constitucional de Colombia.

¹⁰⁰ Dícese de “una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”. Véase Jesús Rodríguez Zepeda, “¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?”, en *Discriminación, Igualdad y Diferencia Política*, ed. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y CONAPRED (Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal / CONAPRED, 2007), 67.

¹⁰¹ Colombia, *Constitución Política de Colombia*, Gaceta Constitucional 116, 20 de julio de 1991, art. 13.

similar al contenido del artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

Ahora bien, en este punto del debate, es necesario indicar que la igualdad es el “principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”,¹⁰² lo cual quiere decir que no es simplemente un valor cuya aplicación o no reposa en la discrecionalidad, sino todo lo contrario es un principio de cumplimiento obligatorio por parte de las autoridades.

No obstante, cabe recalcar que la noción de igualdad contenida en lo dispuesto por el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, recae en la esfera de la igualdad formal, aquella que al indicar que todos los individuos son iguales ante la ley y el ordenamiento jurídico, “es ciega ante la diversidad, debido a que encaja a todos los seres humanos dentro de un mismo esquema [...]”,¹⁰³ caminando en sentido opuesto a la premisa de la igualdad material, la cual “introduce un análisis sustancial que pasa del sistema jurídico a la realidad de la persona”,¹⁰⁴ reconociendo la coexistencia de personas con discapacidad, con distinta orientación sexual, mujeres, adultos mayores, etc., y a la vez brindándoles un tratamiento diferente para de alguna manera subsanar una situación de desigualdad histórica que han vivido a lo largo de la historia. En este contexto, se debe resaltar la idea de que un tratamiento diferente que no sea justificado ni respete el test de razonabilidad,¹⁰⁵ recae en la arbitrariedad, injusticia, vulneración de derechos y, por lo tanto, la medida se presumiría inconstitucional.

Retomando el hilo conductor del debate jurídico constitucional, en segundo lugar, el accionante alega que “la norma demandada quebranta directa e inmediatamente lo dispuesto por el artículo 48 de la Constitución en cuanto hace referencia a los principios [...] del sistema de seguridad social [...]”,¹⁰⁶ y uno de los principios vitales que se

¹⁰² España Real Academia Española, “igualdad”, *Diccionario de la lengua española*, accedido 5 de agosto de 2021, <http://dle.rae.es/?id=Kwjexzi>.

¹⁰³ María Claudia Sánchez Vera, *El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad en Ecuador: El trabajo no remunerado dentro del hogar* (Quito: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador / Centro de Estudios Sociales de América Latina, 2020), 32.

¹⁰⁴ César Augusto Rodríguez, “El test de razonabilidad y el derecho a la igualdad”, en *Observatorio de justicia constitucional: Balance jurisprudencial de 1996, la Corte Constitucional el año de la consolidación*, coord. Manuel José Cepeda, Isabel Cristina Jaramillo y César Rodríguez (Bogotá: Facultad de Derecho Universidad de los Andes / Siglo del Hombre Editores, 1998), 72.

¹⁰⁵ Entiéndase por el “tamiz que permite distinguir los tratos iguales o diferentes que son conformes a la Constitución, de los tratos iguales o diferentes que son discriminatorios y, por tanto, inconstitucionales. [...]”. Véase *Ibid.*, 271.

¹⁰⁶ Colombia, Corte Constitucional Colombiana, “Sentencia C-337/11”, 9.

relaciona con el ya citado principio de progresividad y prohibición de regresividad, que guía la seguridad social, es el de universalidad.¹⁰⁷

En esta línea, se entiende que “el alto significado del principio de universalidad consiste en alcanzar la protección de toda la población contra todos los riesgos y contingencias sociales”.¹⁰⁸ En suma, se alcanzará la universalidad cuando se pueda amparar a toda la población frente al total de sus necesidades o contingencias con las respectivas prestaciones, lo cual dependerá del presupuesto y su administración (gasto público). Por lo tanto, la Sala de la Corte Constitucional colombiana, considera que:

La omisión legislativa relativa se configura en el caso en estudio, pues: (i) existe un regulación incompleta parcial de una garantía laboral, (ii) en un texto normativo preciso, existente y determinado del cual se deriva la omisión, (iii) el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 excluye a los teletrabajadores del subsidio familiar, a pesar de encontrarse en la misma situación que los empleados convencionales, y olvidando que esta prestación hace parte de la seguridad social, (iv) no existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador, (v) con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la igualdad [...].¹⁰⁹

En definitiva, la Corte concede la razón al peticionario en cuanto a que la omisión legislativa en la que ha incurrido el legislador es grave, en virtud de que como resultado no solo se ha visto vulnerado el derecho a la igualdad, sino también los principios de progresividad y de universalidad; y, el derecho pleno a la seguridad social hacia los teletrabajadores, discriminándolos frente a los demás empleados que laboran de manera presencial.

Por último, la Sala de la Corte Constitucional que conoció el proceso, dictó sentencia y declaró “exequible el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de subsidio familiar, [110] de conformidad con la ley”.¹¹¹ Sin embargo, a pesar de reconocer que los legisladores han

¹⁰⁷ En el caso ecuatoriano, “la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación [...]”. Véase Ecuador, *Constitución de la República*, art. 34.

¹⁰⁸ Marco Proaño Maya, *Seguridad Social y Sociedad Democrática* (Quito: Editorial Americana, 2014), 58.

¹⁰⁹ Colombia, Corte Constitucional Colombiana, “Sentencia C-337/11”, 53.

¹¹⁰ Esta prestación de la seguridad social en Colombia, “ha surgido entonces, con distintos matices y grados de protección en las legislaciones, la prestación denominada “asignaciones familiares” que, como su nombre lo denota, consiste en asignar unos beneficios al afiliado al sistema en relación con sus cargas y responsabilidades familiares, entre las que figuran beneficios como el subsidio familiar por hijos a cargo”. Véase Gerardo Arenas Monsalve, “El sistema de subsidio familiar en la seguridad social colombiana”, *Vniversitas*, n.º 6 (2003):457.

¹¹¹ Colombia, Corte Constitucional Colombiana, “Sentencia C-337/11”, 54.

incurrido en omisión legislativa, para no expulsar del ordenamiento jurídico la norma impugnada, la declara executable, siempre que se entienda que los teletrabajadores están protegidos por el subsidio familiar como parte de la seguridad social, lo cual conllevaría a que se debería reformar el referido artículo y dentro de la institución responsable de la seguridad social en Colombia se deberían emitir directrices legales y presupuestarias para ello. Ahora bien, al ser esta *constitucionalidad condicionada*, se tendría que contar con un adecuado control, con un plazo para el cumplimiento de la condición establecida por la Corte.

6.2. Sentencia C-103/21 (Teletrabajo, jornada máxima laboral, pago por actividades realizadas fuera de esta y teletrabajo vs trabajo en casa)

La Corte Constitucional de Colombia analizó tres aspectos importantes. El primero, la constitucionalidad (executable) del numeral 1 artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, aquel que a criterio de los accionantes vulnera el derecho a la igualdad con respecto a quienes realizan teletrabajo. El segundo, la inexecutable de la expresión el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral,¹¹² contenida en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008. El tercero, y último, tuvo como objetivo dar respuesta a la interrogante de que si el teletrabajo es sinónimo del trabajo en casa.

En este sentido, el contenido de la norma impugnada es el siguiente “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 [...]”,¹¹³ vulnerando a simple vista el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho al descanso, que es lo que alegan los solicitantes, dejando a los teletrabajadores en una situación de vulnerabilidad, expuestos a la explotación laboral, sin tener derecho al pago de recargos por horas extras ni trabajo nocturno a diferencia del resto de trabajadores.

A fin de continuar con el proceso, el tribunal “inició con el estudio de aptitud de la demanda, respecto del cual concluyó que la acusación formulada satisface las cargas de claridad, certeza, especificidad, pertinencia y suficiencia, como mínimos que se exigen

¹¹² En cuanto a su etimología, esta palabra “deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *jornea*, en francés *journée* y en italiano *giornata*, que en las diversas expresiones significa día. [...] Por tanto, la jornada es el trabajo de un día o el camino que suele andarse en un día, duración diaria o semanal del trabajo”. Véase José Pérez Chávez y Raymundo Fol Olguín, *Jornada de trabajo y tiempo extraordinario: Análisis integral en materias fiscal, laboral y de seguridad social* (Ciudad de México: Tax Editores, 2014), 16.

¹¹³ Colombia, Corte Constitucional Colombiana, “Sentencia C-103/21”, *Norma acusada: Ley 1221 de 2008 (artículo 6)*, C-103-21 Corte Constitucional de Colombia.

para poder proferir una decisión de fondo”.¹¹⁴ Sin embargo, en el caso ecuatoriano para presentar una demanda de inconstitucionalidad se debe seguir lo dispuesto por el capítulo II (normas comunes de procedimiento) y el capítulo III (acción pública de inconstitucionalidad) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.¹¹⁵ Pues bien, con estos antecedentes es posible reflexionar sobre los criterios jurídicos aportados por la Corte, sobre cada uno de los aspectos tratados.

6.2.1. Consideraciones sobre la exequibilidad del numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008

Acerca de este punto, la Corte Constitucional colombiana hizo énfasis en dos ideas. En primer lugar, en “que con independencia de que el teletrabajo sea verificable o no, se pueden pactar horarios que deben respetar unos mínimos como es el caso de las normas sobre jornada laboral [...]”.¹¹⁶ Sin embargo, se desprende un error en el significado de las palabras, debido a que el órgano de administración de justicia debía indicar que se deben pactar horarios de trabajo que respeten un mínimo establecido por la norma acerca de la jornada laboral máxima, en virtud de que al colocar el verbo poder, deja a la discrecionalidad de los empleadores, causando inseguridad jurídica y vulneración de derechos laborales, sobre todo al descanso y a la salud de los teletrabajadores. En segundo lugar:

En cuanto a la figura del teletrabajo, la Corte destacó que el numeral 1° del artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 no puede ser entendido bajo ninguna circunstancia como un precepto que aumenta la jornada laboral semanal definida en la ley o que excluye la existencia de un tope en el tiempo de ejecución de las actividades contratadas, puesto que [...] la jornada máxima semanal sigue siendo la misma, solo que, sobre la base de la flexibilidad en los horarios para la prestación del servicio por priorizar los resultados y dada la ausencia de un control físico directo sobre la actividad, se admite que se trata de una relación especial cuya jornada máxima se distribuye por el acuerdo entre las partes [...].¹¹⁷

En concordancia con que la intención de la ley no es atentar contra los derechos de los teletrabajadores, ni vulnerar los principios de igualdad y progresividad, sino que la misma naturaleza del teletrabajo conlleva a una flexibilidad y a medir la productividad por resultados, y que la jornada laboral la fijarán las partes, sin dejar de lado que dicho acuerdo respetará la jornada máxima establecida en la normativa, la Corte declara

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Ecuador, *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, Registro Oficial Suplemento 52, 22 de octubre de 2009.

¹¹⁶ Colombia, Corte Constitucional Colombiana, “Sentencia C-103/21”; énfasis añadido.

¹¹⁷ Ibid.

exequible el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, en otras palabras apegada a lo dispuesto por la norma constitucional.

6.2.2. Criterios acerca de la inexecutable de la expresión “el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral”, contenida en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008

Al respecto, el órgano de administración de justicia constitucional posterior al análisis respectivo del expediente, declaró inexecutable la referida frase, bajo el siguiente argumento:

Permitiría una interpretación contraria a la Carta al condicionar el pago de los valores suplementarios a la posibilidad de verificar la jornada, lo cual es contrario al derecho a la dignidad humana y al mandato de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, ya que, como se ha explicado, el teletrabajo parte de la base de que le es aplicable el tope de la jornada máxima laboral semanal definida en la ley, de suerte que cualquier prestación del servicio que se haga por fuera de dicho término, más allá de la flexibilidad que se admite para distribuir el tiempo de trabajo, debe ser objeto de reconocimiento y pago, pues en la práctica la jornada laboral siempre será verificable.¹¹⁸

En concordancia con lo indicado este artículo debería ser reformado, eliminando esta expresión, por la razón de que es contraria a la Constitución del país hermano de Colombia, atenta además contra del derecho a la dignidad humana,¹¹⁹ y supedita el pago de recargos por tiempo suplementario a la verificación de la jornada de trabajo, lo cual escapa de toda lógica, justamente porque a pesar de que el control del tiempo que el teletrabajador presta sus servicios es distinto, debido a que no labora en presencia del empleador, siempre existirán medios para constatar el inicio y fin de la jornada de trabajo, como por ejemplo: constancia de envío y recepción de correos electrónicos, reuniones, etc., además de que en toda legislación en materia laboral está presente una jornada laboral máxima, como en el caso ecuatoriano es de ocho horas diarias cuarenta semanales, cualquier lapso de tiempo adicional que el trabajador labore en el día es objeto de reconocimiento por parte del empleador.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Sobre este asunto, se debe considerar que “esta capacidad o apertura del ser humano hacia la verdad y el bien implicaría [...] superar una concepción de la dignidad humana centrada en la autonomía y en la inmunidad individuales y a partir de la cual los derechos humanos se considerarían realidades preexistentes a la sociedad, porque si el acento se pone en la libertad y en la autonomía del sujeto, entendido como pura razón, quedan anuladas cualquier referencia externa y cualquier consideración del otro”. Véase Ilva Myriam Hoyos, *De la dignidad y de los derechos humanos* (Bogotá: Editorial Temis / Universidad de la Sabana, 2005), 186-7.

6.2.3 Teletrabajo vs trabajo en casa

Sobre esta duda conceptual, la Corte se pronunció para aclararla, e indicó lo siguiente:

No se trata de conceptos asimilables, pues mientras el primero se sujeta indispensablemente al uso de las TIC para el desempeño de la actividad y el contacto con la empresa; el trabajo en casa, como lo establece el Ministerio del Trabajo, responde a una situación ocasional, temporal y excepcional, [...] y que se constituye una alternativa viable [...] para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.¹²⁰

En definitiva, el primero se puede realizar en cualquier momento utilizando las TIC, el segundo durará mientras esté vigente el estado de emergencia sanitaria a causa del COVID – 19. En resumen, el trabajo en casa se puede asimilar al teletrabajo emergente que se aplica en Ecuador.

A manera de cierre, toda vez que en este primer capítulo, no solo se logró poner sobre la mesa varias definiciones del término teletrabajo y tomar una postura, sino además, que se pudieron identificar elementos teóricos y jurídicos del mismo a través de la doctrina; aquello que permitió dar cuenta de su naturaleza jurídica propia, en razón de que es una distinta forma de organización laboral que se diferencia del trabajo remoto y el trabajo a domicilio, y que tiene sus ventajas y desventajas.

Por último, y en concordancia con lo indicado, en el segundo capítulo se estudiará entre otras cosas, como la brecha digital es una limitante para ejercer el derecho al trabajo dentro de un contexto del futuro del trabajo, y como el Estado podría ser responsable por esta vulneración.

¹²⁰ Ibid.

Capítulo segundo

El derecho al trabajo en el siglo XXI y el Estado como (no) garante

En el presente capítulo se reflexionará acerca de un concepto innovador e importante en la actualidad, como es la ciudadanía digital y su alcance; toda vez que se haya agotado dicho tema, se pasará a la innovación tecnológica y su presencia en el futuro del trabajo. A continuación, se aterrizará en la realidad ecuatoriana poniendo sobre la mesa varios aspectos. En primer lugar, lo dispuesto por la Constitución y los distintos tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Ecuador, acerca del rol del Estado frente a las nuevas tecnologías relacionado con el derecho al trabajo. En segundo lugar, se traerán a colación las cifras que demuestran que en Ecuador la brecha digital dentro del contexto actual y futuro, es una realidad que afecta el acceso a un trabajo mediano y altamente cualificado, y para cerrar este capítulo se realizará una aproximación teórica a la responsabilidad del Estado ecuatoriano, mismo que no ha adoptado las medidas necesarias para lograr la progresividad de este derecho de carácter social.

1. Elementos para construir un concepto de ciudadanía digital

A manera de preámbulo, previo a entrar en la reflexión teórica sobre la ciudadanía digital, no se debe olvidar una idea significativa, y es que:

En el presente siglo y desde las últimas tres décadas del siglo XX, la ciencia y la tecnología reconfiguran la realidad social en todas sus esferas [...]. Por lo tanto, el acceso, manejo y uso de las TIC permite teorizar sobre los derechos de cuarta generación [...] En la visión histórica de los derechos por generaciones, el trabajo es un derecho de segunda generación y su uso en medios digitales: teletrabajo, surge como ejercicio en la cuarta generación de derechos [...].¹²¹

En otros términos, la tecnología en el siglo XXI, e inclusive conforme lo indican Fernández y Bravo durante las últimas tres décadas del siglo pasado, llegó a la sociedad sobre todo para replantear la forma de organizar las actividades productivas. En esta línea, además si se toma en consideración la división de derechos por generaciones, a pesar de que la realidad ecuatoriana es distinta, debido a que del contenido de la Constitución de

¹²¹ Joselito Fernández Tapia y Rocío Guadalupe Bravo, “El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital”, *Crítica y Resistencias: Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, n.º 9 (2019): 18, <https://www.criticayresistencias.com.ar/index.php/revista/article/view/118/110>.

la República se desprende que todos los derechos son de igual jerarquía,¹²² se ubica al trabajo y a los demás derechos económicos sociales y culturales (DESC) dentro de la segunda generación, y el teletrabajo, es catalogado entonces como el ejercicio del derecho al trabajo dentro de los derechos de cuarta generación.¹²³

En concordancia, al hablar de los derechos de cuarta generación, se está haciendo referencia a “los derechos humanos ya consagrados como de primera, segunda y tercera generación, apreciados en los nuevos entornos y actuales manifestaciones sociales [...]”,¹²⁴ radicando la novedad en el entorno social cambiante. Sin embargo, cabe recalcar que el derecho de cuarta generación, está comprendido por la:

Aplicación de las Tecnologías de la Información y Comunicación y la característica de sociedad telemática que ha adquirido la humanidad. Lo antes señalado es esencialmente cierto cuando se asume como particularidad definitoria de la sociedad actual, el estar interrelacionado, vinculado a redes, socializado o sencillamente conectado al uso de Internet.¹²⁵

No obstante, lo señalado por Aguirre y Manasía es en parte cuestionable, en razón de que cuando indican que un elemento parte del derecho de cuarta generación, es la característica de sociedad telemática que tiene toda la humanidad, los juristas están dando por sentado que en la sociedad moderna no existe una desigualdad digital y todos los seres humanos tienen la posibilidad de: conocer y manejar las tecnologías digitales, y saben navegar por internet, lo cual como se demostrará más adelante, no es una realidad generalizada, al menos en Ecuador. Por lo tanto, siguiendo dicha línea no todas las personas gozarían de este derecho de cuarta generación y, se acentuaría aún más la desigualdad social.

¹²² Al respecto, la norma suprema señala que “art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: [...] 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y *de igual jerarquía*”. Véase Ecuador, *Constitución de la República*, art. 11, num. 6; énfasis añadido.

¹²³ Acerca de aquello, “en la actualidad, con la acentuada aplicación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), la sociedad ha requerido repensar los derechos humanos para que éstos, ya consagrados en la praxis social, sean igualmente tutelados desde la sociedad virtual. Ante esto, es demandada una consideración filosófica de los derechos humanos en la cual esté presente el beneficio comunitario derivado del uso de las innovaciones tecnológicas, propias e innatas de la sociedad actual. Esto significa que, como respuesta urgente ante la aplicación de las tecnologías, la sociedad requiere de una reformulación de los derechos humanos, lo que ha producido el estudio de una cuarta generación de derechos humanos”. Véase Alix Aguirre y Nelly Manasía, “Derechos humanos de cuarta generación: Inclusión social y democratización del conocimiento”, *Télématique* 14, n.º 1 (2015): 4.

¹²⁴ Roberto González Álvarez, *Aproximaciones a los derechos humanos de cuarta generación* (2008) citado en Alix Aguirre y Nelly Manasía, “Derechos humanos de cuarta generación”, 5.

¹²⁵ *Ibid.*

A pesar del criterio que se ha venido sosteniendo, existe una postura distinta, y justamente ahí es donde está lo enriquecedor del debate. En contraste, Juan Carlos Riofrío Martínez expresa que:

La posibilidad de que exista una cuarta generación de derechos humanos relacionada con el mundo digital está condicionada al cumplimiento de estos dos criterios. En cuanto al criterio objetivo, es muy probable que las peculiares características del mundo digital sean capaces de dotar a los derechos de siempre una configuración del todo especial que los distinga. [...] Respecto al criterio subjetivo, parece casi evidente que los ciudadanos del mundo virtual (los *cibernautas* [¹²⁶]) no cuentan hoy con instrumentos jurídicos suficientes capaces de proteger sus derechos con algún grado de eficacia.¹²⁷

Retomando el análisis teórico jurídico, el hecho de que los derechos digitales sean considerados dentro de una nueva generación de derechos humanos,¹²⁸ aparte de las tres que ya se conocen y, que conformen una cuarta, el autor no lo ve así de sencillo, sino reflexiona profundamente indicando que se condiciona al cumplimiento de dos criterios. Por un lado, está el objetivo, aquel que responde a la noción de que la tecnología reconfigura a los derechos fundamentales ya existentes en la palestra jurídica otorgándoles ciertas características que les identifiquen. Por otro lado, se encuentra otro filtro, que es el criterio subjetivo, el mismo que se caracteriza por resaltar la desigualdad, que no todos los ciudadanos cuentan con las mismas oportunidades en este mundo digital, y a la vez peor aún no tienen instrumentos y procedimientos jurídicos suficientes para garantizar sus derechos, dejando en evidencia que los derechos son interdependientes, se relacionan unos con otros.

¹²⁶ Es necesario dejar claro el significado de este término, el cual es considerado como “el gran sujeto de la cuarta generación de derechos humanos [...], sea quien sea: persona natural, jurídica, patrimonio de afectación, universalidad, cargo o centro de imputaciones de efectos jurídicos”. Véase Juan Carlos Riofrío Martínez, “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”, *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos* 25, n.º 1 (2014): 18.

¹²⁷ *Ibid.*

¹²⁸ Esta situación, es el resultado de luchas. En esta línea, “la mayoría de los planteamientos de los nuevos movimientos sociales y los que subyacen a los derechos de cuarta generación, parten de la idea de que la modernidad se apoya en procesos de industrialización, centralización, institucionalización, secularización, profesionalización, democratización y diferenciación funcional, y de que la vida misma está amenazada por la ciega dinámica de la racionalización militar, económica, tecnológica y política [...]. Ante tal situación, se propone una reapropiación de la esfera política por parte de las fuerzas sociales no institucionalizadas y se desafía a las formas institucionales en que se ha canalizado el progreso en el pasado. [...] Es decir, los movimientos sociales reconocen la inevitabilidad del poder y no perciben su utilización como algo nocivo, sino que son conscientes de que en un mundo globalizado difícilmente pueden maximizarse oportunidades y minimizarse riesgos si no es con un uso coordinado del poder”. Véase María Eugenia Rodríguez Palop, *La nueva generación de Derechos Humanos: Origen y justificación* (Madrid: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas Universidad Carlos III de Madrid / Dykinson, 2010), 262-3.

En concordancia, Juan Carlos Riofrío en su ensayo concluye que “la cuarta ola de derechos humanos está conformada por los derechos defendidos en la sociedad de la información [...]”.¹²⁹ En definitiva, el profesor habla no de una cuarta generación sino de una cuarta ola de los derechos humanos, en virtud de que no logró cumplir con los requisitos del criterio objetivo y subjetivo.

Ahora bien, en este punto antes de cerrar esta reflexión es necesario tomar una posición. En este contexto, se debe indicar que este estudio se alinea con lo expresado por Riofrío, en razón de que la era digital da un nuevo enfoque a los derechos ya existentes, que complejiza las relaciones en la sociedad actual, sin crear nuevos derechos, ni sujetos de derechos. Por ejemplo: El derecho al trabajo se mantiene, únicamente que las tecnologías de la información y la comunicación cambian la forma de organización dando lugar al teletrabajo, los derechos y obligaciones siguen intactas, los sujetos son igual seres humanos solo que ejecutan su trabajo de manera distinta, razón por la cual considero que se está frente a una cuarta ola de derechos humanos mas no derechos de cuarta generación.

Con estos antecedentes, es vital indicar que con la vigencia de una sociedad globalizada nace el concepto de *ciudadanía digital*,¹³⁰ y que para ejercerla “se deben cumplir tres condiciones: acceso a internet, conocimiento en el manejo de las herramientas de internet y apropiación por el usuario de la utilidad de internet para la interacción política [...]”.¹³¹ En otras palabras, bajo estos condicionamientos no todos pueden ser ciudadanos ni ejercer ciertos derechos (sobre todo los de participación¹³²),

¹²⁹ Riofrío Martínez, “La cuarta ola de derechos”, 43.

¹³⁰ Es la cara opuesta de la moneda, en el sentido de que *ciudadano* “es el que posee los derechos de ciudadanía (con la contrapartida del compromiso de cumplir las leyes del Estado). Y estos derechos están relacionados con su capacidad de gobernarse, de participar en el gobierno de su ciudad o de su Estado. [...] Es un individuo que pertenece a una sociedad política determinada, aunque, por las regulaciones de adquisición de ciudadanía, es posible que tenga ciudadanía doble o múltiple, cuando está oficialmente reconocido como ciudadano de dos o más Estados. Pese a esta definición corriente de ciudadano, existe una concepción de la ciudadanía que va más allá de lo meramente político: incluye también las dimensiones social, económica y jurídica, es decir, mucho más que los derechos políticos a los que en general hace referencia el concepto”. Véase Ana María Zajac, Teresa Eggers y Marisa Gallego, *Derechos humanos y ciudadanía* (Buenos Aires: Editorial Maipue, 2009), 13.

¹³¹ Fernández Tapia y Bravo, “El teletrabajo en América Latina”, 20.

¹³² Con respecto a estos, la Constitución dispone lo siguiente “art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: 1. Elegir y ser elegidos. 2. Participar en los asuntos de interés público. 3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa. 4. Ser consultados. 5. Fiscalizar los actos del poder público. [...] 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. 8. Conformar partidos y movimientos políticos, afiliarse o desafilarse libremente de ellos y participar en todas las decisiones que éstos adopten”. Véase Ecuador, *Constitución de la República*, art. 61.

sino únicamente aquellos que: tengan acceso a internet, sepan como navegar, y además lo utilicen para la comunicación y difusión de ideas.

Se vuelve necesario en este punto indicar que existen dos enfoques desde los cuales se puede ver a la ciudadanía. El primero, descriptivo y el segundo normativo. En esta línea, Adela Cortina expresa que:

Desde un punto de vista descriptivo, la ciudadanía es una forma de pertenencia legal a una comunidad política, [...] que se certifica a través de un documento de identidad o un pasaporte. [...] Sin embargo, al hablar de ciudadanía auténtica [se entiende] el término en sentido normativo. Y puede ocurrir que una persona posea el estatus legal de ciudadanía y no sea un auténtico ciudadano, y también que tenga alguna otra de las formas de pertenencia y, sin embargo, ejerza como ciudadano en el pleno sentido de la palabra. Para desarrollarse y prosperar, los pueblos necesitan contar con verdaderos ciudadanos, que componen su principal activo, su capital más seguro. [...].¹³³

Dicho de otro modo, en la práctica no solo es el concepto, ni cuenta tampoco la pertenencia legal de un individuo a una comunidad, aquella que se evidencia con la cédula de ciudadanía que se obtiene en el Registro Civil o el pasaporte, sino la ciudadanía auténtica, misma que va más allá de un documento. Ha sido entonces la falta de políticas públicas, la que ha creado nuevas formas de acceso y a la vez nuevas exclusiones, acentuando la desigualdad, las clases sociales basadas en la condición socio económica y nivel de educación, la brecha generacional. En este sentido, se estaría catalogando a la ciudadanía como un privilegio más no como una condición relacionada generalmente con la pertenencia social.

Lo indicado es contrario a lo dispuesto por la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 6, señala que “todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución [...]”.¹³⁴ Es evidente que la norma no impone requisitos. En suma, resulta fácil limitar el alcance del término ciudadanía, en lugar de mantenerlo intacto y exhortar al Estado a fin de que actúe y se preocupe a través de políticas públicas por quienes no tienen las condiciones económicas, ni culturales para romper esas barreras impuestas por la época digital que no se puede detener, por lo cual las autoridades tienen que avanzar.

En definitiva, lo señalado no tiene consecuencias leves, debido a que coartaría el derecho a la participación, el camino para una “ciudadanía laboral, haciendo alusión al

¹³³ Adela Cortina, *Justicia Cordial* (Madrid: Editorial Trotta, 2010), 57-8.

¹³⁴ Ecuador, *Constitución de la República*, art. 6.

trabajador que ejerce sus derechos. [...]”,¹³⁵ en razón de que a la clase obrera libremente organizada, afiliada a las asociaciones profesionales de trabajadores, tales como sindicatos y comités de empresa, no se le consideraría para hacer escuchar su voz colectiva. Una manifestación de aquello, sería que no intervendría en las sesiones de la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, dentro de la Asamblea Nacional donde se debaten proyectos de ley o reformas en materia laboral y de seguridad social que pudiesen afectar sus intereses, volviéndose aún más sumisos y oprimidos.

Ahora bien, es una realidad que no es posible retroceder el avance tecnológico. Sin embargo, una de las rutas que se deben seguir para no quedarse fuera, y cumplir con uno de los requisitos para ser ciudadano digital, es el aprendizaje. En este contexto, la “teoría de la innovación-aprendizaje tecnológico, supone que lo principal de la innovación se da en la práctica del proceso de trabajo [...]”.¹³⁶ En esta línea, la referida teoría plantea una necesaria relación entre el desarrollo de la tecnología con el aprendizaje.

Dicho de otro modo, para Enrique De la Garza los trabajadores aprenderán en la práctica, en el día a día, teniendo pleno contacto con la aparatología, interrelacionándose también con sus compañeros de trabajo, observándolos. En suma, es un aprendizaje basado en la experiencia, visto como herramienta indispensable para la inclusión y la igualdad en el siglo XXI.

Para cerrar, se debe entender entonces que la ciudadanía digital es un privilegio, una ciudadanía auténtica, que la poseen no solo quienes pueden acceder a la tecnología y al internet, sino además han tenido contacto profundo, se han empoderado, pasando por un proceso de capacitación a lo largo de su vida acerca de su funcionamiento.

2. Innovación tecnológica: El futuro del trabajo

Como una fortaleza, se debe dar un contexto histórico para entender cómo se llegó a lo que hoy se conoce como Cuarta Revolución Industrial o Industria 4.0 caracterizada por la innovación tecnológica. En concordancia, se atravesó por tres revoluciones:

La primera Revolución Industrial, o Industria 1.0, tiene su origen en la segunda mitad del siglo XVIII [...] ocurrió de la mano de la invención de la máquina de vapor, un salto tecnológico significativo para la época. La segunda revolución Industrial, Industria 2.0,

¹³⁵ Natalia Lardiés, Silvana Caissón y Silvia Carabetta, *Trabajo y ciudadanía* (Buenos Aires: Editorial Maipue, 2020), 30.

¹³⁶ Enrique De la Garza Toledo, “¿Innovación y Aprendizaje Tecnológicos sin trabajo? Crítica de las teorías de innovación y aprendizaje neoschumpeterianas”, *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho* 19, n.º 31 (2014): 77, <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/Innovacion.pdf>.

[caracterizada por] [...] la aparición de los motores de combustión. Terminada la Segunda Guerra Mundial la tercera revolución comienza a iniciar su proceso de cambio. La Industria 3.0 es conocida como la revolución científico-técnica, que se caracteriza por la introducción de la automatización en los procesos productivos, comenzando por tener en las tecnologías de la información un elemento clave para mejorar el desempeño [...].¹³⁷

Queda claro entonces que todo empezó durante el siglo XVIII con el invento de la máquina de vapor, para luego pasar a los motores de combustión, y una vez terminada la Segunda Guerra Mundial, llegó una revolución científica-técnica, en donde las tecnologías de la información jugaban un papel fundamental en el cambio del proceso de producción en las fábricas. En este contexto, lo expresado se complementa con la presencia de una línea del tiempo, con épocas que influyeron de alguna manera en el mercado laboral, (Edad Media, Edad Moderna y Edad Contemporánea). Al respecto se dice que al hablar:

Del hombre del mundo antiguo, lo encontraremos divididos entre esclavos y no esclavos [...]. Así hasta la Revolución francesa las tenues expresiones de sometimientos del siervo desaparecieron porque eran necesarias una igualdad y una libertad social y legal [...]. Así planteadas las cosas, en las últimas fases del feudalismo fue posible encontrar marcos regulatorios del trabajo [...], que por lo general establecen los mínimos y los máximos [...] Incluso en los mejores momentos del esplendor de la modernidad se habló de que la regulación del trabajo es reivindicatoria y tutelar, así como de que reconoce las condiciones de desventaja en las que el proletariado se encuentra e incluso de un proceso de socialización conducido por el Estado.¹³⁸

En otras palabras, el trabajo, significa evolución, pasar de la esclavitud a considerar al trabajador sujeto de derechos, no solo de obligaciones, es el resultado de conquistas, incluso el hecho de empezar a inmiscuir al Estado como agente de diálogo y socialización es un paso gigante. Posterior a este recuento se debe resaltar que luego de la modernidad, viene la post modernidad y el futuro del trabajo, marcado por la innovación tecnológica; momento histórico que llama a repensar el rol del Estado frente a la protección de los derechos de los trabajadores afectados por los procesos de automatización. En este sentido, el profesor Cedrola Spremolla con base al pensamiento de Diane Gabrielle Tremblay, indica que por “*innovación tecnológica* entendemos

¹³⁷ Lorena Bearzotti, “Industria 4.0 y la Gestión de la Cadena de Suministro: El desafío de la nueva revolución industrial”, *Gaceta Sansana* 3, n.º 8 (2017): 2.

¹³⁸ José Bouzas Ortiz, *Derecho Individual del Trabajo* (Ciudad de México: Iure Editores, 2017), 25-8.

cualquier incorporación de nueva tecnología [¹³⁹] a los efectos de generar un cambio en las formas de producir, trabajar, desarrollar un negocio u organizar una empresa [...]”.¹⁴⁰

Esto se puede entender mejor con los siguientes ejemplos. El primero, en el que una empresa hospitalaria adquiera maquinaria de punta para radiografías, significa que necesariamente el personal de rayos X va a experimentar un cambio en su forma de trabajar, en virtud de que posiblemente pueda atender a una mayor cantidad de pacientes al día, lo cual puede llevar a la empresa a que se reorganice, y parte del apoyo en radiología puede derivarse a otros servicios del hospital. El segundo, cuando una empresa dedicada a la venta y entrega de productos a domicilio, adquiere para mejorar el servicio una aplicación que permite a los clientes hacer el pedido desde sus celulares. Para lo cual, ya que la producción ha aumentado porque la demanda ha crecido, se ve obligada a contratar más personal y dotarles de celulares inteligentes y motocicletas.

A continuación, y a manera de complemento al discurso que se ha venido manejando, se debe señalar que “tanto la economía digital como la innovación, la inteligencia artificial, la robotización y la impresión 3D, entre otros avances tecnológicos, contribuirán a inducir cambios estructurales en determinados sectores y mercados de trabajo y, de esta manera, redefinirán los tipos de trabajos [...]”.¹⁴¹ En concordancia, en la vida práctica existen ejemplos puntuales que demuestran que la innovación tecnológica, la economía digital,¹⁴² las tecnologías de la información y la comunicación, entre otras circunstancias, marcan un hito y permiten hablar del futuro del trabajo.¹⁴³ Así

¹³⁹ Dícese de “cualquier conocimiento, habilidad o competencia capaz de poder ser empleado de una manera más o menos sistematizada a efectos de lograr un objetivo determinado. [...]”. Véase Gerardo Cedrola Spremolla, “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo* 6, n.º 31 (2017): 104, <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf>.

¹⁴⁰ Diane Gabrielle Tremblay, “Innovation, technologie et qualification: une introduction”, en *Innovation, technologie et qualification, Multidimension et complexité du processus d’innovation*, Presses de l’Université du Québec (Québec: 1996) citado en Gerardo Cedrola Spremolla, “El trabajo”, 105; énfasis añadido.

¹⁴¹ Ginebra Organización Internacional del Trabajo, *El futuro del trabajo que queremos: Un diálogo global* (Ginebra: OIT), 10.

¹⁴² La cual, “está constituida por la infraestructura de telecomunicaciones, las industrias TIC [...] y la red de actividades económicas y sociales facilitadas por Internet, la computación en la nube y las redes móviles, las sociales [...]”. Véase Comisión Económica para América y el Caribe, *Economía digital para el cambio estructural y la desigualdad* (Santiago de Chile: CEPAL, 2013), 9.

¹⁴³ Cabe recalcar, que “en el ámbito mundial, cada país tiene un nivel distinto de desarrollo y capacidades diferentes con vistas al futuro. Mientras que algunos países están a la vanguardia de la innovación y la tecnología, otros intentan ponerse al día. Si bien aquellos que están a la vanguardia o muy avanzados dirigen el debate sobre el futuro del trabajo, es imperativo considerar los distintos niveles de desarrollo. Desde el punto de vista africano, ponerse al día con las normas tecnológicas del mundo desarrollado implicará mucho aprendizaje y será costoso [...]”. Véase Ginebra Organización Internacional del Trabajo, *El futuro del trabajo*, 8.

por ejemplo, dentro de la innovación tecnológica y las tecnologías de la información y la comunicación, se encuentra el teletrabajo, el cual manifestado en el ámbito de lo público, pone en evidencia:

La necesaria e inevitable adaptación del empleado público a los procesos de digitalización que implican una ingente tarea de conversión del formato papel al formato digital para facilitar las gestiones públicas al ciudadano a través de la implantación de aplicaciones on line que favorecen la comunicación con la Administración Pública desde cualquier punto y lugar que tenga acceso a internet mediante móvil u ordenador con conexión [...].¹⁴⁴

Lo indicado en el ejemplo anterior, significa un proceso de constante familiarización con el sistema por parte de los trabajadores que no estaban acostumbrados a la digitalización de expedientes, trámites, documentos, trayendo consigo a la vez una serie de beneficios tanto para la administración pública (reducción de costos) como para los usuarios (administrados), quienes recibirán un servicio público de calidad y oportuno, sin dejar a un lado la capacitación que deberán recibir los empleados.

En esta línea, otro ejemplo que da cuenta del futuro del trabajo, son las plataformas digitales, aquellas que están dentro de la economía digital, lo cual permite que el intercambio de bienes y servicios puedan realizarse a través de las diversas aplicaciones, a las cuales los demandantes (clientes), pueden acceder por medio de un teléfono celular (Smartphone) o computador, sin tener que acudir presencialmente a los bancos, centros comerciales, locales de comida, etc. Es entonces, tal como se ve a primera vista una herramienta que facilita la circulación de capital dentro de una ciudad o país.

Siguiendo con el hilo conductor, se debe mostrar el caso de la empresa multinacional Uber. Al respecto, es imposible olvidar que aquella se incorporó hace cuatro años, es decir en 2017, al servicio digital de transporte como facilitadora de tecnología. Además, como un dato adicional pero no oficial, a fines de 2019 a nivel nacional se tenía a 20.000 personas en calidad de socias conductoras.¹⁴⁵

Ahora bien, lo que si se critica dentro de la realidad de los repartidores de Uber, es que en principio se les trata como trabajadores, luego se incorpora la denominación de socias conductoras, sustituyendo de esa manera una relación evidentemente laboral por una civil y mercantil, con la intención de evitar gastos de protección social y deslindarse

¹⁴⁴ Inmaculada Marín Alonso, “Digitalización e innovación tecnológica en la Administración Pública: La necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos”, *Temas laborales*, n.º 151 (2020): 374.

¹⁴⁵ Carolina Salazar, “Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no: El trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado”, *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 5, n.º 10 (2020): 11.

de cualquier responsabilidad, siendo lo más grave inclusive que a los repartidores de plataformas no se les proporcione ni siquiera las herramientas necesarias.¹⁴⁶

Siendo inclusive que “las empresas de plataforma organizan el trabajo de los repartidores a través de aplicaciones móviles online que brindan información sobre los requerimientos de traslado [...]”,¹⁴⁷ lo cual significa que la empresa delimita las distintas rutas que seguirá el repartidor todos los días para realizar las entregas, el tiempo de trabajo que tendrá de conformidad con el número de clientes que soliciten el servicio, en virtud de ello es evidente que existe dependencia jurídica entre la empresa y los repartidores a domicilio, un elemento presente en toda relación laboral regulada por el Código del Trabajo en Ecuador.

Es más, al necesitar decir que los trabajadores de plataformas digitales para su labor diaria deben con un celular, descargarse la aplicación y conocer su funcionamiento, es posible deducir que aquello se conecta y es una evidencia de la referida ciudadanía digital y lo limitante que se vuelve para: una persona de la tercera edad, analfabeto, o quien no conozca el manejo de un celular y no esté familiarizado con lo que significa conectarse a internet y el funcionamiento de las distintas aplicaciones.

Por último, toda vez que se han agotado estos escenarios que dan cuenta de un futuro del trabajo, dentro de la innovación tecnológica, tecnologías de la información y la comunicación, y la economía digital, cabe recalcar que es necesario el diálogo social¹⁴⁸ como un medio para alcanzar el trabajo en condiciones de equidad y respeto a los derechos, mucho más aún dentro de la innovación tecnológica. En este contexto, debe ser fomentado y para lograrlo “la representatividad debe ser ampliada para incorporar a las empresas transnacionales y a los trabajadores no regulados o informales [...]”.¹⁴⁹ Es más, el espacio de diálogo se debe expandir e incorporar a más actores, entre ellos pueden estar: el Ministerio de Trabajo, la academia, las empresas transnacionales, los

¹⁴⁶ Tan es así que, “en estas plataformas los repartidores ponen a disposición del servicio su propio medio de transporte, que puede ser automóvil, motocicleta o bicicleta, y su teléfono inteligente. Para el reparto, que es asignado por la empresa, al igual que las tarifas y las tasas, utilizan cajas o mochilas con el logo de la compañía, [...] estas cajas y otros materiales necesarios son alquilados [...] a sus repartidores [...]”. Véase Paula Abal Medina y Karol Morales Muñoz, “Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España”, *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad* 19, n.º 1 (2020): 3.

¹⁴⁷ *Ibid.*, 2.

¹⁴⁸ Lo cual tiene su fundamento en la noción de acción colectiva comunitaria, misma que “no puede reducirse a una función estadística de la acción individual porque es colectiva en el más profundo sentido en que se requiere de los individuos que asumen la existencia de un grupo como entidad o fenómeno por sí mismo [...]”. Véase Ronald Dworkin, *Derechos, libertades y jueces* (Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2015), 224.

¹⁴⁹ Ginebra Organización Internacional del Trabajo, *El futuro del trabajo que queremos*, 20.

trabajadores que pertenecen al sector informal quienes son más vulnerables por su situación de irregularidad, y la OIT como un organismo especializado de las Naciones Unidas en materia de trabajo.

No obstante, con todos estos antecedentes, se debe replantear el sindicalismo y la negociación colectiva tradicional.¹⁵⁰ En esta tónica, “la denominada Declaración del Frankfurt,¹⁵¹ de 2016, [...] [, tiene como uno de los] rasgos definitorios [...] la irrelevancia del estatuto jurídico de la persona que presta el servicio a los efectos de defensa de sus intereses por parte del sindicato [...]”.¹⁵² Dicho de otro modo, es imprescindible que como único requisito para conformar dicha asociación profesional de trabajadores, los repartidores tengan la calidad de trabajadores, independientemente de si son autónomos o dependientes, pudiendo así unir esfuerzos para defender en conjunto sus derechos laborales, esencia propia de un pleno derecho al trabajo.

Para cerrar, es por ello que a continuación se reflexionará críticamente con apoyo de doctrina y normativa acerca del papel activo que debe jugar el Estado ecuatoriano como ente garante de derechos dentro de una era digital, Cuarta Revolución Industrial donde se incorporan nuevas tecnologías.

3. La brecha digital en Ecuador: Una realidad en cifras

La brecha digital “ha sido definida como la línea (o la distancia) que separa al grupo de población que puede acceder al beneficio de las TIC y el grupo que no cuenta con las posibilidades de hacerlo [...]”.¹⁵³ En otros términos, la presente definición se refiere al *acceso*, considerándose como un fenómeno que separa, trazando una línea divisoria que ubica a un lado a la población privilegiada que tiene los recursos para acceder a las tecnologías de la información y la comunicación, y al otro a los excluidos, pobres, marginados, quienes por su condición no han accedido a las nuevas tecnologías.

¹⁵⁰ Acerca de ello “creo que más que los problemas jurídicos, la acción sindical con respecto de estos trabajadores es especialmente problemática por su dispersión y su falta absoluta de identidad profesional. Hay que empezar diciendo que no todas las plataformas digitales de trabajo son iguales, dado que algunas, como Uber o Deliveroo, localizan en un determinado territorio sus servicios, mientras que otras, como Amazon Mechanical Turk o Upwork, permiten la prestación de servicios desde y hacia cualquier punto del planeta. Véase María Luz Rodríguez Fernández, “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas laborales*, n.º 144 (2018): 37.

¹⁵¹ Vale la pena resaltar, que “esta iniciativa posee además la virtualidad de ser el primer acuerdo en Europa de un conjunto de sindicatos que marcan una estrategia propia y común ante la eclosión de las plataformas de trabajo; un acuerdo que ha sido realizado al amparo de Fair Crowd Work, que es un sindicato propio de trabajadores de plataformas digitales”. Véase *Ibid.*, 36.

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ Pablo Villatoro y Alisson Silva, *Estrategias, programas y experiencias de superación de la brecha digital y universalización del acceso a las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC): Un panorama regional* (Santiago de Chile: CEPAL, 2005), 11.

Como un concepto más profundo, está el aportado por Adolfo Rodríguez Gallardo, para quien “una diferencia más amplia es la que enfatiza el acceso a la información como el elemento relevante [...]. Este enfoque resulta más significativo, pues le da un sentido más amplio al uso de la tecnología, con un propósito determinado y, no el uso de la tecnología en sí mismo”.¹⁵⁴ En suma, lo contundente está en quienes pueden y quienes no tienen la posibilidad de acceder a la información que las tecnologías y las redes ofrecen, pues así el uso de la tecnología realmente tiene una razón de ser.

En concordancia, de conformidad con estudios realizados, “en Canadá y los Estados Unidos el 40% de la población tiene acceso a internet, mientras que en América Latina y el Caribe solamente el 2% o 3% de la población tiene la oportunidad de acceder a la red [...]”,¹⁵⁵ porcentaje que deja claro que la brecha digital es una problemática de preocupación en la región en comparación con América del Norte, situación que debe poner en alerta a las autoridades.

Sin embargo, se debe tener presente que alrededor de la brecha digital, están presentes varios factores, tales como “[la falta de] ingresos monetarios, el nivel educacional, el género, la etnicidad y la pertenencia ecológica [...]”.¹⁵⁶ En esta línea, de lo dicho se desprende que: el analfabetismo,¹⁵⁷ el hecho de ser hombres o mujeres, de la zona donde se vive (urbana o rural¹⁵⁸), de ser mestizos o indígenas, vuelven más latente esta realidad adversa, y lo más grave aún, colocando en pleno siglo XXI a estas personas en una situación de mayor vulnerabilidad, volviéndoles inclusive analfabetos digitales.¹⁵⁹

¹⁵⁴ Adolfo Rodríguez Gallardo, *La brecha digital y sus determinantes* (Ciudad de México: UNAM, 2006), 21-2.

¹⁵⁵ Banco Mundial, *Superar la brecha digital en las Américas* (Washington: Banco Mundial, 2002), <http://www.bancomundial.org/document/Spanish.pdf>, citado en Pablo Villatoro y Alisson Silva, *Estrategias, programas y experiencias de superación de la brecha digital*.

¹⁵⁶ *Ibid.*, 12.

¹⁵⁷ Entiéndase por el término analfabetismo a la “falta de instrucción. Situación de las personas que no saben leer ni escribir. Para algunos, analfabetismo es equivalente a incultura; este alcance del término se presta a equívocos, porque toda persona, aun el analfabeto, posee cultura en el sentido antropológico del término”. Véase Ezequiel Ander Egg, *Diccionario de Educación* (Córdoba: Editorial Brujas, 2014), 16.

¹⁵⁸ Acerca de esto, la CEPAL expresa que “los países en los que un porcentaje relativamente alto de la población vive en zonas rurales —El Salvador (55% de población urbana), Guatemala (39 %), Paraguay (56%), Nicaragua (55%), Bolivia (64%), entre otros— tienen tasas de penetración de telefonía fija y móvil mucho más bajas que los países urbanizados”. Véase CEPAL, *Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe* (CEPAL, 2002), citado en Ander Egg, *Diccionario de Educación*.

¹⁵⁹ En Ecuador a diciembre de 2020, el 7,48% de la población urbana, el 16,82% de la población rural, el 9,19% de los hombres y, el 11,17 % de las mujeres, son considerados analfabetos digitales. Véase Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares 2020”, *Instituto Nacional de Estadística y Censos*, accedido 15 de septiembre de 2021, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-nacional-multiproposito-de-hogares/>.

De lo expresado se hace un paréntesis para dejar claro que se entiende por “analfabetos digitales aquellas personas que desarrollan sus actividades personales y profesionales sin vincularse con tecnologías o medios digitales, limitando sus procesos a recursos tradicionales y concretos, principalmente relacionados a la lectura y escritura, como el lápiz y al papel”.¹⁶⁰ En definitiva, siglos atrás quienes no sabían leer ni escribir eran considerados analfabetos. En contraste con lo que sucede en la sociedad de la información quienes no incorporan a su vida profesional y personal las tecnologías de la información y la comunicación y siguen manteniéndose en el papel y el lápiz son analfabetos tecnológicos o digitales.

En este momento, se debe tener presente que como una medida al problema del acceso al internet que se presenta en los países más pobres en donde la presencia de personas con niveles económicos y de educación bajos son un constante, está “la proliferación de cafés internet, conocidos también como kioscos o centros comunitarios de acceso a internet, [brindando] acceso a poblaciones menos privilegiadas [...]”.¹⁶¹ No obstante, cabe recalcar que lo referido no es una solución, sino únicamente una opción paliativa. En este aspecto, es vital indicar que superar la brecha digital no es tan sencillo, debido a que incluso:

La implementación de infraestructura de telecomunicaciones e informática, no necesariamente reduce la disparidad socioeconómica. En realidad, es un problema de carácter interdisciplinario cuyo objetivo principal es el desarrollo sostenible, [...] [por lo cual,] la reducción de la brecha digital impactará en el *desarrollo humano*¹⁶² siempre y cuando se incorporen a los proyectos iniciativas de educación material, intelectual y moral que aseguren su continuidad y sostenibilidad [...].¹⁶³

En definitiva, el Estado a más de invertir en tecnología, debe a la par capacitar también a los individuos, vigilando a través de las entidades correspondientes que los centros educativos de instrucción primaria incorporen dentro de sus programas de estudio la asignatura de informática, además de los valores morales a fin de que las futuras generaciones sepan utilizar estas herramientas sin atentar contra los derechos de los demás, solo de esta manera se podrá alcanzar una sociedad más equitativa, en donde la

¹⁶⁰ Daniel Icaza, Gerardo Campoverde, Diego Verdugo y Pablo Arias “El analfabetismo tecnológico o digital”, *Revista Polo del Conocimiento* 4, n.º 2 (2019): 399.

¹⁶¹ Arturo Serrano y Evelio Martínez, *La brecha digital: Mitos y realidades* (México: Instituto de Cultura de Baja California, 2003), 19.

¹⁶² Este “significa crear un entorno en el que las personas puedan hacer realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creadora de acuerdo con sus necesidades e intereses. El desarrollo significa mucho más que crecimiento económico, el cual solamente constituye un medio, aunque muy importante, para ampliar las opciones de la población”. Véase en: *Ibid.*

¹⁶³ *Ibid.*, 22-3; énfasis añadido.

diferencia socio económica no esté tan marcada, y a largo plazo los niños y jóvenes educados en la tecnología, puedan ser capaces de aportar al desarrollo económico de la región y del país.

A continuación, se pasará a estudiar la brecha digital en Ecuador, a través de las cifras oficiales aportadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, en adelante (INEC), en la Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares 2020 (Seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo), misma que presenta la siguiente información:

Tabla 1
Equipamiento tecnológico del hogar a nivel nacional

Período	Computadora de escritorio	Computadora portátil	Computadora de escritorio y portátil	Telefonía celular
dic-10	24,01	9,00	6,05	49,68
dic-11	24,71	9,81	5,76	78,83
dic-12	26,41	13,86	8,05	81,67
dic-13	27,50	18,06	9,86	86,42
dic-14	27,06	20,60	10,16	89,70
dic-15	27,66	24,76	11,58	89,54
dic-16	26,73	27,60	11,98	90,10
dic-17	25,88	26,00	11,16	90,66
dic-18	24,47	24,19	11,23	-
dic-19	23,28	28,47	11,17	91,01
dic-20	25,34	31,29	12,71	89,81

Fuente: Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares 2020”

Elaboración propia

Tal como se observa en la tabla 1, acerca de la disponibilidad de una computadora de escritorio, el período del 2015 fue el más alto con un 27,66 %, mientras que el 2019 el más bajo, debido a que solo el 23,28 % de los hogares ecuatorianos disponían de un ordenador de este tipo, mientras que con respecto a las familias a nivel nacional que tienen una computadora portátil, la situación es distinta, se evidencia una mejora, desde el 2010 con un 9,00 % hasta el 2020 con un 31,29 %.

Ahora bien, existe otro indicador que fusiona los dos anteriores. En este sentido, con corte hasta diciembre de 2010, tan solo un 6,05 % de hogares a nivel nacional disponía de una computadora de escritorio y de una portátil, realidad que mostró un ascenso en 2020 con un 12,71 %. Por último, es notorio que en diciembre de 2010 el 49,68 % de los hogares en Ecuador disponían de un teléfono celular, porcentaje que fue

incrementando a pasos agigantados hasta llegar al 2020 con un 89,81 %. Sin embargo, lo que se desconoce es de estos porcentajes alentadores cuántos celulares son inteligentes y tienen acceso a internet, razón por la cual el último dato no es de plena utilidad para valorar la realidad objeto de reflexión. Ahora bien, para completar el análisis y poder concluir si existe brecha digital o no en Ecuador, es necesario conocer otros factores a nivel nacional, tales como: el acceso a internet a nivel de todos los hogares ecuatorianos; datos que se presentarán en la siguiente tabla, y el uso de la computadora, los cuales están incorporados en la tabla 3.

Tabla 2
Porcentaje de hogares que tienen acceso a Internet

Período	Nacional
dic-10	11,75
dic-11	16,86
dic-12	22,49
dic-13	28,27
dic-14	32,44
dic-15	32,80
dic-16	36,03
dic-17	37,20
dic-18	37,17
dic-19	45,54
dic-20	53,21

Fuente: Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares 2020”
Elaboración propia

En esta sección, es más acentuado el ascenso, en virtud de que se cierra el 2010 con un 11,75 % de hogares que tuvieron acceso a internet, mientras que, hasta diciembre de 2020 del total de familias en Ecuador, el 53,21 % pudieron acceder a internet en sus domicilios. En contraste con lo presentado, al internet no se accede únicamente en los hogares, sino también en: un café internet, centros educativos de todo nivel, lugares públicos, centros de salud, etc., ya que conforme datos del INEC, en el año 2010 el 29,03 % utilizaba internet, y hasta diciembre de 2020 la cifra ascendió al 70, 72 %, ¹⁶⁴ lo cual, si se compara con los datos proporcionados en la tabla anterior, los porcentajes son

¹⁶⁴ Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, *Instituto Nacional de Estadística y Censos*, accedido 16 de septiembre de 2021, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-diciembre-2021/>.

mayores. A continuación, tal como se indicó anteriormente, se presentarán datos de cuantas personas en Ecuador utilizan computadora.

Tabla 3
Porcentaje de personas que utilizan computadora

Período	Nacional
dic-10	37,45
dic-11	36,15
dic-12	38,75
dic-13	43,48
dic-14	46,74
dic-15	48,53
dic-16	50,96
dic-17	51,11
dic-18	50,05
dic-19	41,05
dic-20	34,31

Fuente: Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares 2020”

Elaboración propia

Para ir cerrando, vale la pena tener un pensamiento crítico, y resaltar que los datos cuantitativos incorporados en las tablas 1, 2 y 3, son de utilidad para concluir que la brecha digital en cuanto al acceso es una realidad en Ecuador, por cuatro factores: a) acceso al equipamiento tecnológico: En 2020 el 31,29 % de hogares ecuatorianos tenían una computadora portátil y el 12,71 % disponía de las dos (portátil y de escritorio), mientras que el 89,81 %, utilizaba telefonía celular, b) acceso a internet: Con corte a diciembre de 2020, el 53,21 % de familias en Ecuador tiene esta opción, c) uso de computadora: A diciembre de 2020, el 34,31% utilizó computadoras, lo cual demuestra que el 3, 02% restante no dispone de una, y tal vez usaba una prestada o mediante otros medios, y d) Hasta diciembre de 2020 el 70, 72 % de hogares en el territorio ecuatoriano utilizó internet. No obstante, si el 53,21% podía hacerlo en sus casas, es probable que el 17, 51% restante accedía en cafés internet, celulares inteligentes, infocentros, lugares de trabajo, bibliotecas, centros de estudio, domicilios de sus familiares, etc.

Por último, con el apoyo de estas cifras es factible comprobar la hipótesis inicial, y es que la personas que no tienen acceso a la computadora, a un celular inteligente y al internet, no son ciudadanos digitales y quedan relegados del teletrabajo aunque la naturaleza de las actividades laborales que realicen en sus puestos de trabajo lo permita,

es por ello que se repite una vez más; la ausencia de políticas públicas que permitan garantizar el derecho al teletrabajo en Ecuador, facilitando el primer acceso a las TIC y al servicio de internet a la población más vulnerable, trastoca la naturaleza del trabajo como un derecho humano, y lo vuelve un privilegio aquellos que tienen mejores condiciones y posibilidades.

Por último, se destaca que para combatir la brecha digital, a nivel nacional en Ecuador existe el Programa para el Fomento de Alistamiento Digital ejecutado por el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información y de la Dirección de Alistamiento Digital, y además a través de la resolución 024-2019 aprobada por el pleno del COMEX, se reduce la tarifa arancelaria de las computadoras y de escritorio a 0 %, facilitando así la adquisición tecnológica tal como se verá con mayor detalle más adelante.

4. El rol del Estado frente a las nuevas tecnologías como elementos de acceso a derechos

Para empezar, cabe recalcar que “desde el enfoque contextual condicionado se plantea que más allá de los empleos con un elevado componente de tareas automatizables el resultado en términos de destrucción y generación de empleo depende de las acciones que adopten los actores [...]”.¹⁶⁵ Dicho de otro modo, la destrucción de empleos debido a la era digital, depende de las políticas y acciones tomadas por el Gobierno Nacional. En concordancia con ello, la sección tercera de la Constitución de la República del Ecuador titulada Comunicación e información, se refiere a la temática e indica que “art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a: [...] 2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación. [...]”;¹⁶⁶ entonces, tal como se desprende, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, la norma suprema cataloga al acceso de todas las personas sin distinción alguna a las TIC como un derecho del buen vivir.

Es más, se debe poner énfasis en que ni siquiera es suficiente con acceder a la maquinaria, sino tal como se verá conforme avance el desarrollo de la investigación, los ciudadanos deberán estar capacitados para manejarla; tendrán que saber sobre su: funcionamiento, mantenimiento, programas, aplicaciones; poder además de navegar en la

¹⁶⁵ Jurgen Weller, “Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafíos”, *Revista CEPAL*, n.º 130 (2020): 23, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45422/1/RVE130_Weller.pdf.

¹⁶⁶ Ecuador, *Constitución de la República*, art. 16, num. 2.

red, discernir críticamente la información que el internet les presente, caso contrario en pleno siglo XXI, el derecho estaría incompleto. En esta línea, a manera de complemento vale la pena tener en cuenta que desde el 9 de diciembre de 2016 entró en vigor el Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, el cual en su artículo 40 dispone que:

El Estado garantizará el acceso universal al *servicio público de internet*¹⁶⁷ en los términos previstos en la Constitución de la República. Los organismos competentes vigilarán que el precio de este servicio sea equitativo, y establecerán los mecanismos de control y regulación correspondientes. [...] Los gobiernos autónomos descentralizados deberán poner a disposición libre y gratuita de la ciudadanía, acceso a internet inalámbrico en los espacios públicos de concurrencia masiva destinados al ocio y entretenimiento [...].¹⁶⁸

Sin embargo, del término servicio público, se desprenden cuatro argumentos interesantes. En primer lugar, es vital indicar que internet “constituye un entramado mundial de redes conectadas entre sí de un modo que hace posible la comunicación instantánea o casi instantánea desde cualquier ordenador conectado a una de esas redes [...], por lo que se trata de un medio de comunicación global [...]”.¹⁶⁹ En segundo lugar, el internet es un servicio público impropio o de interés público, el cual corresponde “a lo que se denomina el ejercicio del poder de policía [...] lo que implica el ejercicio de atribuciones por parte del Estado en el ámbito tarifario y en la determinación de las condiciones en las que se realiza la prestación del servicio”¹⁷⁰, entendiéndose de antemano que este servicio significa un costo para la población, y ¹⁷¹ en cuanto a las tarifas, Ecuador es uno de los países que más dificultades presenta para la ciudadanía.¹⁷²

¹⁶⁷ Es de considerar la trascendencia de la “ampliación del concepto de servicios públicos de manera que englobe no solo a los que solventan las primeras necesidades, sino a otras prestaciones también en responsabilidad del Estado que no necesariamente se reciben domiciliariamente [...]”. Véase Édison Toro Calderón, “Los servicios públicos: concepto amplio y Responsabilidad del Estado”, en *Una mirada multidisciplinaria en relación a la prestación de los servicios públicos*, coord. María Paula Romo Rodríguez y Andrés Martínez Moscoso (Quito: CEP, 2016), 9.

¹⁶⁸ Ecuador, *Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos*, Registro Oficial Suplemento 889, 09 de diciembre de 2016, art. 40; énfasis añadido.

¹⁶⁹ Pedro Alberto de Miguel Asensio, *Derecho Privado de Internet* (Navarra: Civitas / Thomson Reuters, 2011), 33.

¹⁷⁰ Patricio Rozas Balbontín y Michel Hantke Domas, *Gestión Pública y servicios públicos: Notas sobre el concepto tradicional de servicio público* (Santiago de Chile: CEPAL, 2013), 60.

¹⁷¹ Idea que tiene su sustento, en “la introducción del principio de servicio al costo, el cual viene a modificar el enfoque de la gratuidad del servicio público, entendiéndose que esta actividad es una actividad también susceptible de lucro, para el ente público o privado que presta el servicio [...]”. Véase Mario Ramírez Granados, “Los servicios públicos en la legislación actual”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, n.º 122 (2010): 184.

¹⁷² Cabe recalcar que “de acuerdo con el estudio y los datos del Observatorio Regional de Banda Ancha (ORBA) de la CEPAL, en lo que refiere a tarifas de internet móvil, Ecuador es uno de los países menos asequibles en términos de porcentaje del salario mínimo [...]. El desafío, entonces, sería procurar mejorar la asequibilidad del servicio en función proporcional a los ingresos y la realidad de los grupos

Ahora bien, es imperativo un breve paréntesis para indicar que en clave de solidaridad,¹⁷³ “el Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos [...]”.¹⁷⁴ En este contexto entonces, es el Estado el responsable de velar por que el gasto público¹⁷⁵ sea solidario, equitativo, y además transparente para efectivizar las políticas públicas planteadas y brindar a los individuos servicios públicos de calidad.

En tercer lugar, se está exhortando a los distintos gobiernos autónomos descentralizados (GADs), a proveer de acceso a internet (wifi gratis) en zonas abiertas y concurridas utilizadas para la recreación, tales como los parques, teatros municipales, etc., lo cual no significará un costo para los usuarios, pero sí un gasto para las entidades municipales. Además del establecimiento y funcionamiento de infocentros¹⁷⁶ por parte del Estado ecuatoriano

No obstante, estos intentos no son suficientes sino se fortalece la potencia de banda ancha¹⁷⁷ de la red, tomando en consideración que “en comparación con el primer país en la escala del IDBA¹⁷⁸ (Gran Bretaña) y el primer país de la región (Chile), en el caso de Ecuador se observa que el pilar Infraestructura es el que obtiene menor puntaje y

económicos”. Véase Christian Rivera Zapata, Enrique Iglesias Rodríguez y Antonio García Zaballos, *Estado actual de las telecomunicaciones y la banda ancha en Ecuador* (Washington D.C: BID, 2020), 28.

¹⁷³ Al respecto, se debe señalar que “el bien común no se satisface de cualquier forma. No es cautelado el bien común en aquellas sociedades donde los individuos son oprimidos, o sus derechos son vulnerados, o donde no disponen de la posibilidad de realizarse espiritual y materialmente posible. Por esto, el derecho político ha proclamado dos principios que estructuran un orden social respetuoso del ser humano y de su intrínseca sociabilidad: la subsidiariedad y la solidaridad”. Véase Fernando Muñoz León, “Principios rectores del orden social e igualdad de oportunidades”, en *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, ed. Fundación Konrad-Adenauer-Stiftung (Montevideo: Fundación Konrad-Adenauer-Stiftung, 2007), 676.

¹⁷⁴ Ecuador, *Constitución de la República*, art. 85, num. 3.

¹⁷⁵ Dícese de “una erogación monetaria, realizada por autoridad competente, en virtud de una autorización legal y destinado a fines del desarrollo nacional que se estima como interés colectivo”. Véase Guillermo Ahumada, *Tratado de Finanzas Públicas*, 4.ª ed. (Buenos Aires: Plus Ultra, 1969), 69.

¹⁷⁶ Se dice que “los infocentros son espacios comunitarios de participación y desarrollo, que garantizan el acceso inclusivo a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) de los ciudadanos de las parroquias rurales y urbanas marginales del Ecuador. [...] En el 2010, se instalaron los primeros 7 Infocentros y para el 2011 el trabajo se hizo más evidente, ya que los ciudadanos contaban con 200 Infocentros, beneficiando a 33.191 personas. El 2012 terminó para los ecuatorianos con 373 Infocentros, que beneficiaron a 400.348 personas. El año anterior, 2013, el país tenía 489 Infocentros beneficiando a 1’601.604, ciudadanos.” Véase Ecuador Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, “De la Revolución a la Evolución: Inclusión digital”, *Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información*, accedido 3 de diciembre de 2021, <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/07/mestelecomunicaciones-Inclusion-digital.pdf>.

¹⁷⁷ Entiéndase por las “velocidades mínimas para transmitir, [...] y, [además] se la suele reconocer como un conjunto de tecnologías capaz de ofrecer una infraestructura de red fiable que vehiculiza servicios convergentes”. Véase en: Delia Crovi Druetta, “La banda ancha como factor de desarrollo: Un desafío para la agenda digital mexicana”, *América Latina Hoy* 59 (2011): 18.

¹⁷⁸ Tener presente que el significado de las siglas, es Índice de Desarrollo de Banda Ancha.

el de Aplicaciones y capacitación, la menor posición [...]",¹⁷⁹ es entonces evidente que aún falta mucho camino por recorrer en este aspecto para lograr reducir verdaderamente la brecha digital.

En cuarto y último lugar, es de afirmar con fortaleza que “en todo caso, el acceso a un servicio público ha de respetar siempre el principio de igualdad que está en la base de todo servicio de este tipo [...]",¹⁸⁰ argumento que confirma lo enunciado con respecto a que a toda la población se le garantizará el acceso al servicio de internet a través del wifi gratuito en zonas abiertas e infocentros.

Hasta el momento se ha reflexionado acerca del derecho (acceso universal a las tecnologías de la información y la comunicación) y del servicio (internet). A continuación, se debe dejar sentado que se encuentra latente una obligación importante del Estado, y es la de facilitar “el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada [...]"¹⁸¹

Para cerrar, a lo que se refiere el citado artículo es a la focalización tanto del derecho (acceso a computadoras – tablets), como del servicio (plan de internet) que sirve de complemento o de medio para de alguna manera materializar el referido derecho, para lo cual una opción viable sería realizar encuestas a los diversos sectores de la población, de tal manera que se pueda identificar a los grupos que no tengan acceso o no lo puedan tener por sus condiciones socio económicas. En concordancia, es necesario destacar un estudio que tuvo lugar en:

La zona urbana de la ciudad de Ensenada, B.C. México durante el último trimestre de 2013 [...]. Para ello, se consideraron variables e indicadores demográficos publicados vía Internet por INEGI con base en el censo de población y vivienda 2010 [tales como]: grado de escolaridad, promedio de ocupantes por vivienda, disposición de servicios públicos, posesión de automóvil, de computadora, de teléfono celular y de Internet. Dichas variables se recodificaron en escala de 0-1 y se sumaron para conformar un indicador de nivel socio - tecnológico (NST) [, para luego desarrollar] la encuesta de posesión y uso de dispositivos portátiles, la cual tuvo el propósito de recuperar información general de los participantes, de la posesión y frecuencia de uso educativo de los dispositivos portátiles (computadora/laptop, tableta y teléfono celular).¹⁸²

¹⁷⁹ Rivera Zapata, Iglesias Rodríguez y García Zaballos, *Estado actual de las telecomunicaciones*, 32.

¹⁸⁰ Eduardo García de Enterría y Tomás Ramón Fernández, *Curso de Derecho Administrativo II*, 15.ª ed. (Navarra: Civitas / Thomson Reuters, 2017), 98.

¹⁸¹ Ecuador, *Constitución de la República*, art. 17, num. 2.

¹⁸² Javier Organista Sandoval y Arturo Serrano Santoyo, “Acceso y uso de los dispositivos portátiles de la población estudiantil de primaria a bachillerato: Estudio de caso en Ensenada México”, *Revista Actualidades Investigativas en Educación* 15, n.º 3 (2015): 5 y 7.

Por último, si bien es cierto en el referido estudio la población beneficiaria de las tecnologías no fueron teletrabajadores sino estudiantes, el proceso es lo importante que podría ser aplicado al teletrabajo en Ecuador, en razón de que es interesante como se tomaron en consideración datos aportados provenientes de un censo de población y vivienda; que en Ecuador son dados por el INEC, en donde se incluía entre otras variables, las siguientes: disposición de celulares, computadoras e internet; posterior a ello, se conformaba un indicador denominado como nivel socio tecnológico, donde lo vital es que se pudo identificar con certeza el grupo de la población que realmente necesita de la entrega de equipos tecnológicos.

5. Acercamiento a la responsabilidad del Estado ecuatoriano frente a la vulneración del derecho al trabajo

Al respecto, la Constitución gestada en el seno de la Asamblea Nacional Constituyente en Ecuador, dispone que “son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales [...]”.¹⁸³ En este sentido, la norma encarga esta responsabilidad al Estado como ente guardián de los derechos, entre ellos está el derecho al trabajo.

No solo ello, sino que además el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el numeral 1 de su artículo 2, dispone que “cada uno de los Estados Partes [...] se compromete a adoptar medidas [...] para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”;¹⁸⁴ entonces al no existir una política pública específica para fomentar el teletrabajo no se está cumpliendo sobre todo con el principio de progresividad, al no desarrollar el contenido del derecho al trabajo.

Es más, y en concordancia conforme lo dispone la norma suprema cuando se refiere a los principios que sustentan el derecho al trabajo, “el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo [...]”.¹⁸⁵ En otros términos, el gobierno es el responsable de adoptar políticas activas de empleo para potenciar un

¹⁸³ Ecuador, *Constitución de la República*, art. 3, núm.1.

¹⁸⁴ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos*, art. 2, num. 1.

¹⁸⁵ Ecuador, *Constitución de la República*, art. 326, núm.1.

empleo pleno y decente que respete los derechos de los trabajadores, y erradicar el subempleo y desempleo en el territorio nacional.

Pues bien, no es posible avanzar si no se tiene claro lo que significa el *pleno empleo*,¹⁸⁶ y este es “la oferta máxima global, el punto en el cual la expansión de la demanda agregada no podía aumentar el empleo y la producción. En este contexto, el pleno empleo fue también considerado como el umbral de la inflación de la economía [...]”,¹⁸⁷ entendiéndose entonces al pleno empleo como algo tan extenso, como una oferta interminable que, aunque la demanda aumentara, este avanza a cubrir a toda la sociedad.

A continuación, se mostrará la realidad en Ecuador, sobre el: empleo, pleno empleo, subempleo y desempleo, pero en cifras oficiales aportadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, para evidenciar si el Estado ecuatoriano está cumpliendo o no con la obligación contenida en la Constitución de la República del Ecuador; misma que se señaló con anterioridad.

Tabla 4
Indicadores de empleo (Población -15 años y más)

Período	Indicadores	Nacional
		Total
jul-21	Población total	17.836.481
jul-21	Población en edad de trabajar	12.673.943
jul-21	Población económicamente activa	8.277.483
jul-21	Empleo	7.850.799
jul-21	Empleo adecuado/pleno	2.631.708
jul-21	Subempleo	2.035.106
jul-21	Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo	1.814.549
jul-21	Subempleo por insuficiencia de ingresos	220.556
jul-21	Otro empleo no pleno	2.204.818
jul-21	Desempleo	426.684
jul-21	Población económicamente inactiva	4.396.460

Fuente: Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”

Elaboración propia

¹⁸⁶ Para tomar en consideración, que “el pleno empleo es un concepto que no puede disociarse de la teoría a la que pertenece, es decir, de la representación general de la economía en la que está inserto. Además, añade que, en los debates sobre el pleno empleo, lo que está realmente en cuestión es la naturaleza y el funcionamiento del sistema económico”. Véase Francisco Gómez García, “Los componentes del pleno empleo: Una perspectiva macroeconómica”, *Boletín Económico de ICE*, n.º 2784 (2003): 21.

¹⁸⁷ *Ibid.*, 20.

Antes de explicar el contenido de la tabla, es necesario aclarar que el total de la población se divide en tres grupos. El primero, la población en edad de trabajar, el mismo que está conformado por todos aquellos que han cumplido quince años e incluso mayores. El segundo, la población económicamente inactiva, el cual encasilla a los ciudadanos que sin importar su edad durante el período de encuesta no realizan una actividad laboral y no tienen disponibilidad de trabajar, y por último, la población económicamente activa, que integran quienes están en edad de trabajar conforme lo dispone el Código del Trabajo, y la suma de los empleados y desempleados.¹⁸⁸ En fin, tal como se observa, por un lado dentro de la población económicamente activa incluyen a los desempleados, pero por otro lado, separan y encasillan en otra categoría a 426.684 desempleados, lo cual es evidente que puede generar confusión en los datos que presentan.

En este sentido, más adelante se presentará una respuesta acerca de que si el Estado ecuatoriano ha cumplido su obligación de garantizar el pleno empleo y si podría ser responsable a nivel nacional e inclusive internacional. Sin embargo, lo que si se adelanta, es que si el Estado ecuatoriano no garantiza el acceso universal a las TIC y al servicio de internet sin poner más preocupación en los grupos vulnerables, de alguna manera está coadyuvando para que el pleno empleo sea cada vez más lejos una realidad, y prime el subempleo y el desempleo; aquello por la característica que tienen los derechos, y es la interdependencia, sobre la cual se teorizará conforme avance la investigación.

A manera de paréntesis, y para empatar con el objeto de estudio que es el teletrabajo, conforme con las cifras obtenidas del Portal de datos abierto de la página web del Ministerio del Trabajo, en el 2020 estaban registradas 15.323 personas pertenecientes al sector privado, como teletrabajadores, y con cohorte a diciembre de 2020, estuvieron registrados 159.299 teletrabajadores emergentes del sector privado. Mientras que hasta junio de 2021 fueron registrados 170.539 teletrabajadores emergentes del sector privado;¹⁸⁹ notándose entonces que al cumplirse un año un mes del inicio de la pandemia el teletrabajo emergente incrementó.

No obstante, cabe recalcar que a raíz de la COVID-19 hubo sectores a nivel nacional que se vieron más afectados, en razón de que las actividades no se podían realizar

¹⁸⁸ Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, *Instituto Nacional de Estadística y Censos*, accedido 16 septiembre de 2021, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-diciembre-2021/>.

¹⁸⁹ Ecuador Ministerio del Trabajo, “Sistema Único de Trabajo – Indicador Teletrabajo”, *Ministerio del Trabajo*, accedido 7 de enero de 2022, <https://sut.trabajo.gob.ec/contratos-web/mrl/contenido/indicadores/indiTeletrabajo.xhtml>.

a través de las tecnologías de la información y la comunicación. En este contexto, hasta diciembre de 2021 en la plataforma del Sistema Único de Trabajo se registraron un total de 245.888 actas de finiquito dentro de la actividad económica agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y 159.451 correspondientes a la construcción.¹⁹⁰

Lo indicado es una señal para el Estado, de que en el siglo XXI donde el teletrabajo, las plataformas digitales son el futuro del trabajo, debe invertir más en infraestructura tecnológica, además de preocuparse por la distribución equitativa de la tecnología, y en capacitación, para garantizar no únicamente el derecho al acceso universal a las nuevas tecnologías, al servicio de internet, sino también el derecho al trabajo decente para los ciudadanos en edad de trabajar, quienes por la naturaleza de las actividades que desarrollan pueden teletrabajar.

Lo expresado se relaciona claramente con una característica de los derechos y, esta es la interdependencia,¹⁹¹ entendida como aquella característica que “en esencia se refiere a la medida en que dos o más derechos o grupos de derechos pueden depender entre sí para su efectividad [...]”,¹⁹² lo cual constata la interrelación estrecha entre los derechos económicos sociales y culturales, y los derechos políticos, la ausencia de jerarquía entre ellos. En consecuencia, toda vez que el Estado o un particular viole un derecho, por ese vínculo fuerte se entendería que estaría vulnerando otros.

Para cerrar, en razón de lo expuesto, el Estado ecuatoriano si bien es cierto ha emprendido un camino para acortar la brecha digital con la implementación del Programa para el Fomento de Alistamiento Digital, y además de reducir la tarifa arancelaria de las computadoras y de escritorio a 0 %, aún le falta mucho camino por recorrer, sobre todo con una política pública dirigida estrictamente hacia fomentar y acercar el teletrabajo, dedicando más atención a los teletrabajadores de bajos recursos socio económicos y niveles de educación formal.

¹⁹⁰ Ecuador Ministerio del Trabajo, “Sistema Único de Trabajo – Actas de Finiquito”, *Ministerio del Trabajo*, accedido 7 de enero de 2022, <https://sut.trabajo.gob.ec/contratos-web/mrl/contenido/indicadores/indiFiniquito.xhtml>.

¹⁹¹ Acerca de ella, se debe resaltar que “en la lectura tradicional se invocaba con frecuencia la interdependencia e indivisibilidad para justificar la justiciabilidad directa de los DESCAs en función de la necesidad de la misma garantía que los derechos civiles y políticos. Frente a la pandemia, esta nueva mirada interpretativa de la interdependencia e indivisibilidad rige para la protección de los DESCAs (salud, agua, educación, trabajo), y también para garantizar los derechos civiles y políticos (libertad de expresión, acceso a la información, garantías judiciales)”. Véase Anja Mihr y Mark Gibney, *The SAGE handbook of human rights* (Los Ángeles: SAGE, 2014), 123, citado en Flávia Piovesan y Mariela Morales Antoniazzi “Interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos: Una nueva mirada frente al covid-19”, *Anuario de Derechos Humanos*, Número especial (2020): 37-8.

¹⁹² *Ibid.*, 39.

Además, algo que se tiene que aclarar, es que en este escenario no es posible hablar de una responsabilidad¹⁹³ internacional del Estado ecuatoriano, en razón de que si bien es cierto no existe una obligación referente al teletrabajo que esté señalada expresamente en algún instrumento internacional que en materia de trabajo haya ratificado Ecuador. Sin embargo, con respecto al pleno empleo, en el Convenio sobre la política del empleo (núm. 122) suscrito por el Estado ecuatoriano, se impone la obligación de que “todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido [...]”,¹⁹⁴ la misma que no ha sido cumplida por el gobierno ecuatoriano, tal como se evidenció con los datos cuantitativos aportados por el INEC dentro de los indicadores de empleo, los cuales están sistematizados en la tabla 4, así que por este lado podría ser el Estado ecuatoriano responsable internacionalmente.

Por otro lado, está la responsabilidad a nivel nacional, pues el Estado ecuatoriano está incumpliendo con su obligación contemplada en el numeral uno del artículo 326 de la norma suprema de impulsar el pleno empleo; y, además con respecto al teletrabajo, se debe dejar constancia de que existe una posibilidad que se debe comprobar en un estudio más extenso, y es de que con la ausencia de políticas públicas dirigidas a garantizar el derecho al teletrabajo, se generó un daño a los potenciales teletrabajadores que no lo pudieron ejecutar por falta de acceso y conocimiento de las TIC. No obstante, no es posible olvidar que el Estado debe mantenerse fiel al intrínseco *contrato social*,¹⁹⁵ y a los derechos reconocidos en la Constitución e instrumentos internacionales.

¹⁹³ Entiéndase que es “considerada sólo a causa de la inobservancia del vínculo y en cuanto constituye un medio sucedáneo para restablecer [el daño] [...]”. Véase Renato Scognamiglio “Responsabilidad contractual y extracontractual”, *Ius et veritas* n.º22 (2001): 56.

¹⁹⁴ OIT Conferencia General, *Convenio sobre la política del empleo (núm.122)*, 9 de julio de 1964, art. 1 núm. 1.

¹⁹⁵ Se expresa que “aunque el orden social es un derecho sagrado que sirve de base a todos los demás, no proviene de la naturaleza, y está de consiguiente fundado en convenciones [...]”. Véase Juan Santiago Rousseau, *El Contrato Social: Principios del Derecho Político* (Valencia: 1812), 3.

Capítulo tercero

Un camino: Del problema hacia las posibles soluciones

Toda vez que se ha estudiado el problema, el tercer y último capítulo tiene como finalidad trazar el posible camino hacia el problema investigado. En esta línea, de la mano de doctrina, y legislación nacional e internacional, se sustentará una propuesta, misma que consta de tres fases; lo cual haya su justificación, por un lado, en dos de las condiciones que deben cumplir en el siglo XXI los seres humanos para ser ciudadanos digitales; y, estas son: a) acceso a internet (para ello la totalidad de los hogares deben tener equipamiento tecnológico, lo cual está lejos de la realidad, tal como se evidenció con las cifras del INEC), y b) conocimiento en el manejo de las herramientas de internet (para lo cual son necesarios los programas de educación digital). En resumen, tratar de que la auténtica ciudadanía en palabras de Adela Cortina, no sea un privilegio.

En concordancia, la primera fase se tratará del suministro de equipos tecnológicos como una obligación de los empleadores, distribución equitativa y necesaria de la tecnología, etc. En la segunda etapa, de la capacitación digital a los teletrabajadores, convenios de cooperación con las universidades, el papel de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), entre otros. Por otro lado, está una tercera fase, aquella que tiene su razón de ser en un necesario proceso de control de la correcta aplicación de la política pública, basada en los criterios de: legalidad, eficiencia, solidez y aceptabilidad política, el cual se propone que estará a cargo del Ministerio del Trabajo, estando acorde con sus competencias.

1. Primera fase: Adquisición y suministro de equipos tecnológicos para los teletrabajadores a cargo de los empleadores

Es vital partir de la noción de contrato, este “es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones; además, como acto jurídico debe contener elementos de existencia y validez. A su vez, el acto jurídico es la manifestación de la voluntad con la intención de crear consecuencias jurídicas [...]”.¹⁹⁶ Dicho de otro modo, es un compromiso mutuo celebrado por dos o más personas, es la concurrencia de voluntades cuya relevancia radica justamente en su facultad para generar

¹⁹⁶ María del Carmen Ayala Escorza, *Contratos civiles* (Ciudad de México: IURE Editores, 2017), 32.

derechos y obligaciones para las partes que intervienen en su celebración. No obstante, para su plena existencia y validez, debe reunir ciertos requisitos previamente establecidos. En esta línea, la doctrina aporta con una idea fundamental, y es acerca de:

Los elementos [esenciales] de un contrato, como bien lo dice, son aquellos sin los cuales, o no surte efecto alguno, o degenera en otro contrato distinto, diferenciación que ha dado lugar para que algunos autores dividen los elementos esenciales, en generales y particulares, para hacer referencia, [haciendo énfasis] en el primer caso, aquellos sin los cuales el acto jurídico no sería válido, indicando que son la capacidad, el consentimiento, el objeto, la forma y la causa (para los que sostienen la teoría del causalismo) [...].¹⁹⁷

En otras palabras, son de vital importancia elementos como: capacidad, consentimiento; aquel que proviene de la autonomía de la voluntad,¹⁹⁸ objeto y fuerza lícita, debido a que sin estos simplemente el contrato carecería de validez por lo tanto tampoco surtiría efecto jurídico alguno. En este punto, vale la pena hacer un paréntesis para señalar que:

La autonomía de la voluntad se ejercita mediante la constitución o no de relaciones jurídicas, es decir, a través de actos o negocios jurídicos. Por otro lado, este principio no solo se concreta en crear, modificar o extinguir una relación jurídica, sino que también posibilita determinar el contenido de la misma, es decir, establecer los derechos, *obligaciones*, [¹⁹⁹] deberes y objetos, lo que supone precisar el contenido del negocio jurídico que se celebra.²⁰⁰

En suma, de lo señalado por las autoras, la referida figura está compuesta de dos partes que le dan sentido. En primer lugar, la decisión de configurar o no una relación jurídica con otra persona por medio de la celebración de cualquier negocio jurídico, y una vez que esta exista modificarla o terminarla. En segundo lugar, se distingue la facultad de determinar el contenido de la misma, de sus derechos y obligaciones. Además, se tiene que considerar también que el contrato una vez celebrado y que reúna todos los requisitos tiene fuerza de ley para las partes contratantes.

¹⁹⁷ Iván Torres Proaño y Cecilia Salazar Sánchez, *De las obligaciones y los contratos civiles* (Quito: CEP, 2017), 77.

¹⁹⁸ Para profundizar este concepto, véase Guillermo Ospina Fernández y Eduardo Ospina Acosta, *Teoría general del contrato y de los demás actos o negocios jurídicos*, 4ª. ed. (Colombia: Temis, 1994), 6-16. Asimismo, se podrá recurrir a doctrina chilena como la de: Arturo Alessandri, Manuel Somarriva y Antonio Vodanovic, *Tratado de Derecho Civil: Partes preliminar y general, tomo II*. (Chile: Editorial Jurídica de Chile, 2005), 167-70.

¹⁹⁹ Dícese de “la obligación jurídica es un deber jurídico particular y pertenece a la familia de los deberes jurídicos particulares pues en realidad, en cada obligación, existe el deber jurídico de un sujeto de cumplir con una conducta determinada pero el deber jurídico particular del deudor no agota totalmente el contenido de la obligación pues está compuesta de un derecho subjetivo correlativo el derecho del acreedor de exigir dicho deber jurídico”. Véase Jorge Jiménez Bolaños “Análisis de la obligación natural en el seno de la obligación jurídica”, *Revista de Ciencias Jurídicas* n.º 120 (2009): 21.

²⁰⁰ Katiúska Hernández y Danay Guerra “El principio de autonomía de la voluntad contractual civil: Sus límites y limitaciones”, *Revista jurídica de investigación e innovación educativa* n.º 6 (2012): 30.

Retomando entonces el hilo conductor trazado para la presente reflexión académica. A continuación, se aterrizará en materia, en el derecho laboral, concretamente en la contratación, resaltando que, al momento de celebrar un contrato individual de trabajo, cualquiera que este sea, las partes tanto empleador como trabajador pasan a ser tanto sujetos de derechos como de obligaciones.

Lo expresado permite relacionar con una idea referente al contrato de trabajo en su vertiente individual, este “es un contrato bilateral, cuanto genera obligaciones para ambas partes [...] [y también,] es un contrato consensual, que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes [...]”,²⁰¹ dos de las características fundamentales del referido contrato.

En concordancia con lo manifestado, el Código de Trabajo se pronuncia y dispone que “son obligaciones del empleador: [...] 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado [...]”.²⁰² De lo señalado se desprende que en las actividades que sean posible ejecutarse a través de las TIC (teletrabajo), el empleador también tiene la obligación de entregar al inicio de las actividades laborales a los teletrabajadores las herramientas necesarias²⁰³ (computadoras portátiles o de escritorio y el servicio de internet en caso de que los colaboradores no dispongan de las condiciones económicas para contratarlo, y apoyarles con los gastos que su uso genere en el escenario de que ya lo tengan), con el fin de que puedan desarrollar con eficiencia sus labores para las cuales fueron contratados.

Como consecuencia de que este es un contrato bilateral, la normativa también establece a la par de la obligación del empleador de suministrar el equipo tecnológico a los colaboradores para la ejecución del teletrabajo, la obligación de “restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad [...]”.²⁰⁴ En este sentido, si el teletrabajador dispone de una computadora y su jefe se lo entrega deberá devolverlo en razón de que no lo utilizará y se puede optimizar el recurso dándole

²⁰¹ Leodegario Fernández Sánchez, *Derecho individual del Trabajo* (Madrid: UNED, 2014), 23-4.

²⁰² Ecuador, *Código de Trabajo*, art. 42, num. 8.

²⁰³ Acerca de ello, es importante resaltar que “el empleador deberá proveer los equipos [...] necesarios para el desarrollo del teletrabajo [, a su vez] [...] el trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo”. Véase Ecuador, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-181*, art. 4.

²⁰⁴ Ecuador, *Código de Trabajo*, art. 45, lit. b.

a otro compañero del establecimiento, además de que el trabajador está obligado a garantizar el óptimo funcionamiento de los equipos de trabajo, sin ser responsable por los problemas que presenten como resultado de su normal uso o de su cuestionable calidad desde la fábrica.

En consecuencia, el artículo 4 del vigente Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, en su artículo 4 dispone lo siguiente “el empleador deberá proveer los equipos, [...] necesarios para el desarrollo del teletrabajo [...]. El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo”.²⁰⁵ De lo manifestado se desprende que el acuerdo hace énfasis en dos aspectos; el primero la provisión de los equipos tecnológicos será una obligación por parte del empleador,²⁰⁶ y segundo la responsabilidad de cuidado por parte del trabajador sin tener por el incumplimiento ninguna consecuencia como si existía en el artículo 6 literal c del derogado Acuerdo Ministerial n.º MDT-2016-190.²⁰⁷

A continuación, se hace un paréntesis para hacer hincapié en que la República de Colombia desde 2008 ya tiene una política pública de fomento al teletrabajo, creada mediante la Ley 1221 de 2008. No obstante, Ecuador en razón de que el contexto económico, social, cultural y político no es similar al del país vecino, debe implementar su propia política pública escuchando las necesidades de los empleadores y trabajadores, sin quedarse netamente en el plano administrativo.²⁰⁸

Es más, como un complemento a la política pública existente en Colombia para garantizar el teletrabajo, se creó la:

²⁰⁵ Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181*, art. 4.

²⁰⁶ Para profundizar acerca de la facultad de los inspectores de trabajo para vigilar que se cumplan las obligaciones y se respeten los derechos estipulados en la normativa laboral e imponer multas por el incumplimiento, así como de controlar que se cumplan con las directrices para la aplicación del teletrabajo, se sugiere revisar los siguientes cuerpos legales: Ecuador, *Código de Trabajo*, art. 545, num. 2 y, art. 628.

²⁰⁷ En contraste, de acuerdo a la realidad colombiana “los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural”. Véase Colombia, *Ley 1221 de 2008*, Diario Oficial 47.052, 16 de julio de 2008, art. 6, num. 7.

²⁰⁸ Como un dato adicional e informativo, en el caso de la política pública de fomento al teletrabajo implementada en Colombia, “no se especificó que [...] sectores o entidades deben participar del proceso regulatorio [...]. Es decir, no entrego responsabilidades ni hizo partícipes a las aseguradoras de riesgos laborales [...], universidades o sindicatos de trabajadores, que podrían ampliar la perspectiva de la dinámica de teletrabajo”. Véase Diana Cifuentes Leitón y José Londoño Cardozo “Teletrabajo: el problema de la institucionalización”, *Aibi Revista de investigación* 8, n.º 1 (2020): 13.

Red Nacional de Fomento al Teletrabajo [²⁰⁹] de la cual harán parte: a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad; b) Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional; c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional d) Cafés Internet; e) Organismos y/o asociaciones profesionales.²¹⁰

En suma, si bien es cierto no se ha podido estudiar por completo el funcionamiento de esta política pública implementada en Colombia para fomentar el teletrabajo, se ha traído esta información a manera de complemento que permite visibilizar el retraso que presenta Ecuador, en razón de que tal como se indicó en el capítulo primero en 2016 recién se reguló el teletrabajo, y hasta la fecha no existe una política pública que acerque el teletrabajo a quienes a pesar de que sus actividades laborales puedan desarrollarse a través de las tecnologías de la información y la comunicación, no les sea posible ejecutarlas, ya que por falta de recursos económicos no tienen acceso a una computadora o un servicio de internet.

En esta línea, y continuando con el análisis, en el sentido de que el empleador está por ley obligado a proveer de los equipos tecnológicos a los teletrabajadores, el Estado ecuatoriano debería implementar una política pública²¹¹ apoyando a las empresas privadas con créditos financieros a bajos intereses a través de la entidad competente,²¹² con la finalidad de que puedan adquirir tecnología a precios asequibles o incluso las mismas empresas gestionar convenios de cooperación con las distribuidoras de tecnología y quienes suministran los planes de internet privado, y una vez que la adquieran se distribuya de manera equitativa entre los teletrabajadores.

²⁰⁹ Acerca de ella, se debe indicar que “las Comisiones Técnicas de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo trabajarán a nivel Nacional en los diferentes Departamentos de manera autónoma, en la formulación y desarrollo de la política pública de fomento al Teletrabajo y la política de Teletrabajo para la población vulnerable y víctimas de la violencia. Las Comisiones Técnicas podrán trabajar en el marco de las Comisiones Regionales de Competitividad”. Véase Colombia, *Resolución 2886*, Diario Oficial 48.647 de 17 de diciembre de 2012, art. 8.

²¹⁰ Colombia, *Ley 1221 de 2008*, art. 4.

²¹¹ Entiéndase por “un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener”. Véase Raúl Velásquez Gavilanes “Hacia una nueva definición del concepto política pública”, *Revista Desafíos* 20 (2009): 156.

²¹² No obstante, se debe reconocer que el Estado ecuatoriano ha facilitado la adquisición tecnológica. En este contexto, a través de emitidas del pleno del COMEX; dentro de este órgano colegiado está el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, se aprobó la resolución 024-2019, misma que dispone que a las “máquinas automáticas para tratamiento o procesamiento de datos, portátiles de peso inferior o igual a 10kg, que estén constituidos, al menos, por una unidad central de proceso, un teclado y un visualizador [se les asignará] una tarifa arancelaria de 0 % y 0 % solamente para computadoras de escritorio (DESKTOP)”. Véase Ecuador COMEX, *Resolución-024-2019*, Registro Oficial 68, 25 de octubre de 2016, art. 1.

En consecuencia, el empresario para ello podrá utilizar una encuesta para verificar tres indicadores: el porcentaje de colaboradores que no disponen de los equipos en sus domicilios, aquellos que no poseen un plan de internet, y por último, quienes por la naturaleza de sus actividades necesariamente deben cumplirlas de manera presencial. Sin embargo, no se debe dejar de lado, que tanto Ecuador como América Latina tienen que fortalecerse en la ciencia y tecnología, apoyando la investigación y volviéndose productores de tecnología no únicamente compradores, para que de esa manera se vuelvan independientes²¹³ de las grandes potencias.

2. Segunda fase: Programas de educación digital a los teletrabajadores

Para empezar, no es suficiente con que los empleadores adquieran y entreguen equitativamente los equipos de computación (tecnología), y coadyuven con los gastos del servicio de internet a los teletrabajadores, sino que hace falta otro requisito para ser ciudadano digital en el siglo XXI, y es tener conocimiento acerca del manejo de los mismos, de sus programas y mantenimiento, para ello es de suma importancia la educación; que desde la instrucción primaria y secundaria, los niños, niñas y adolescentes tengan dentro de sus programas de estudio, a la informática como asignatura con más carga horaria y contenido innovador, caso contrario llegarán a ser adultos, formarán parte de la población económicamente activa, y no serán considerados mano de obra de alta cualificación tomando en cuenta el futuro del trabajo, lo cual se analizó oportunamente, y por lo tanto sufrirán las consecuencias de la automatización del trabajo.

Ahora bien, en caso de que no tengan dicha oportunidad a edades tempranas, y los teletrabajadores sean analfabetos digitales, el establecimiento (ya sea esta del sector público o privado) debería preocuparse por educar a sus empleados generando para ello jornadas de capacitaciones para así mejorar la productividad de los mismos, debido a que pueden ser buenos trabajadores entonces en lugar de desvincularlos y que pasen a engrosar las cifras del desempleo o subempleo mejor optan por educarlos.

Como un dato necesario en este punto se habla de la educación,²¹⁴ como aquel “conjunto de actividades y procedimientos que, de manera intencional, sistemática y

²¹³ En este sentido, “la debilidad de esta posición es que en la experiencia de los países de América Latina los conocimientos producidos localmente no llegan a aplicarse en la producción o los servicios”. Véase en: Mario Albornoz “Política científica y tecnológica: Una visión desde América Latina”, *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, n.º 1 (2001): 6, <http://www.campus-oei.org/revistactsi/numero1/albornoz.htm> (mdp.edu.ar).

²¹⁴ De conformidad con datos oficiales aportados por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, con corte a diciembre de 2018, de la población ecuatoriana un total de “871.898 estudiantes [están] matriculados a nivel bachillerato [...] [y,] 594.106 estudiantes [matriculados en]

metódica, el educador realiza sobre los educandos para favorecer el desarrollo de las cualidades morales, intelectuales o físicas que toda persona posee en estado potencial [...]”.²¹⁵ En otros términos, se la entiende como el proceso de instrucción que busca a través de diversas metodologías el aprendizaje,²¹⁶ pulir y potenciar las aptitudes intelectuales, y los valores que tienen los estudiantes.

A pesar de ello, en la era tecnológica²¹⁷ se necesita una formación acorde, distinta a la tradicional, y sobre todo crítica.²¹⁸ En este contexto, se resalta que:

Como en muchos otros ámbitos de la actividad profesional y social, la formación está abocada a una transformación progresiva, consecuencia de la evolución social y tecnológica en la que estamos inmersos [...]. Solo a través de unos sistemas de capacitación mucho más dinámicos, flexibles, personalizados, abiertos y continuos, podremos dar respuesta al mantenimiento de las capacidades competenciales de los que trabajamos. Necesitamos [...] capacitar constantemente, para poder sostener y desarrollar la posibilidad de seguir compitiendo de forma rentable en el futuro [...].²¹⁹

Dicho de otro modo, si las distintas profesiones y oficios cambian en razón del avance de la tecnología, el modelo educativo debe adaptarse, en virtud de que conforme lo indicado por el autor mantener las capacidades y las competencias de los trabajadores se logra solamente con programas de capacitación personalizados (tomando en cuenta

universidades y escuelas politécnicas”. Véase Ecuador Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, *Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales en Cifras* (Quito: SENESCYT, 2018) 5 y 18.

²¹⁵ Ander Egg, *Diccionario de Educación*, 83.

²¹⁶ Se debe enfatizar en la importancia de un “aprendizaje que potencie la inteligencia emocional y los valores que puedan guiar la acción y miren hacia una sociedad más justa y equitativa”. Véase en: Lorenzo García Aretio “Necesidad de una educación digital en un mundo digital”, *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia* 22, n.º 2 (2019): 16.

²¹⁷ Vale la pena resaltar que “nos movemos en un mundo líquido, flexible y voluble, que Bauman contraponen al tiempo sólido, estable, repetitivo y lleno de certezas al que estábamos acostumbrados. Ahora nos debatimos entre marcos de referencia débiles o inexistentes que generan permanentes inseguridades. Cierto es que la información la tenemos a golpe de clic; el problema es que ante una pregunta que realizamos, por ejemplo, a Google, no obtenemos una sola respuesta sino muchas. Ante esta multiplicidad de respuestas, cómo discernir entre lo importante y lo trivial, cómo atinar con lo cierto, lo sólido y lo seguro, frente a las dudas, vacilaciones e incertidumbres. Hace poco, para cada cuestión solíamos tener la respuesta firme, sólida y, probablemente, única, procedente generalmente del docente o del libro, o quizás de los medios de comunicación”. Véase *Ibid.*, 11.

²¹⁸ Lo cual proviene de “la necesidad del acceso universal a internet: hoy un espacio público, también privado, de creación e intercambio identitario, económico, social, político y cultural. Un acceso que debe ir acompañado de una necesaria incorporación crítica para darle sentido a las formas en que habitamos dicho espacio. Lo que constituye para nosotros un derecho humano básico y fundamental en las actuales Sociedades Móvil-Céntricas”. En otras palabras, se les enseñará a procesar razonadamente la información que obtengan en internet. Véase González Patiño y Esteban Guitart “Some of the challenges and experiences of formal education in a mobile-centric society”, *Digital Education Review* 25, (2014) citado en Edgar Iglesias, Javier González, José Luis Lalueza y Moisés Esteban Guitart “Manifiesto en tiempos de pandemia: Por una educación crítica, intergeneracional, sostenible y comunitaria”, *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, n.º 9 (2020): 183.

²¹⁹ Juan José Goñi Zabala, *Educación para la innovación* (Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2014), 324.

que cada persona tiene distinto ritmo de aprendizaje y mucho más si se trata de adultos²²⁰), dinámicos (en donde se maneje la participación constante de los educandos), flexibles (en horario considerando que muchos de ellos combinan el estudio con el trabajo), abiertos (con requisitos accesibles para todos) y continuos (módulos progresivos). En resumen, el mensaje es que la capacitación,²²¹ es vital para las personas en el mercado laboral del futuro. En concordancia, es de hacer hincapié en que:

El nativo digital no nace “digital”, se hace, no nace con criterios y habilidades para la selección y filtro de la búsqueda ni el procesamiento de la información, no nace entendiendo el uso ético y seguro de las tecnologías. De esto sabe más el adulto, que tiene mayor capacidad y experiencia para seleccionar y discriminar entre lo válido, lo inútil y lo pernicioso, aunque este adulto (docente o padres, por ejemplo) carezca de ciertas destrezas técnicas. La mera habilidad tecnológica queda lejos de la exigida competencia digital [...].²²²

Es entonces de suma necesidad el proceso de formación para adquirir las capacidades y destrezas dentro de un mundo digital, debido a que el ser humano no nace digital como se indica, no viene al mundo con el know-how, es decir con el conocimiento sobre como: buscar, seleccionar, filtrar y procesar la información que se encuentra al navegar en internet. Además, ignora cómo dar un uso seguro a los equipos tecnológicos como celulares y computadoras, cualidad que sí la tienen los adultos, aunque técnicamente estén en un nivel inferior que la población infantil y juvenil.

Es más, vale la pena resaltar que el hecho de que los niños y jóvenes sepan encender un computador, enviar un correo electrónico, utilizar las redes sociales, etc., no significa que sean competentes digitales, justamente porque se necesita madurez para asimilar los contenidos. Ahora bien, con todo lo expuesto es viable poner sobre la mesa una reflexión, y es cuál ha sido el impacto de la capacitación, aquel que:

Consiste en medir la efectividad de los programas o cursos de formación, a partir de conocimientos, habilidades y actitudes. Es decir; que lo que se ha enseñado responda a una necesidad de la organización, que los contenidos hayan sido aprendidos, los

²²⁰ Sobre este asunto, se debe tener presente que “cada individuo es distinto en personalidad y estilo de aprendizaje, pero, además, su trayectoria profesional también lo es. Esto conduce a que los elementos comunes de partida, que sustenten un curso de adultos, son por lo general muy escasos. No hay mucho más que el interés por la materia y, esto es suficiente como para establecer un recorrido de actividades comunes que sean de utilidad teórica y práctica a un conjunto importante de ellos”. Véase *Ibid.*, 326.

²²¹ En definitiva, “la capacitación es fundamental en una empresa, debe ser vista como un proceso integrador y vital para la permanencia, desarrollo y evolución de los diferentes actores que en ella participan”. Véase Ana Orozco Francia, *El impacto de la capacitación* (Ciudad de México: Editorial Digital UNID, 2017), 18, <https://elibro.net/es/ereader/uotavalo/41152?page=18>.

²²² Lorenzo García Aretio “Necesidad de una educación digital en un mundo digital”, 13.

conocimientos hayan sido trasladados a las funciones propias del puesto que desempeñan y se sostenga en el tiempo.²²³

En otras palabras, los programas de capacitación serán exitosos cuando reúnan cuatro requisitos fundamentales que se desprenden de la referida cita textual, tales como: a) los conocimientos impartidos sean útiles y tengan relación directa con las necesidades del centro de trabajo, b) los contenidos han sido interiorizados por los participantes, c) lo aprendido se haya puesto en práctica en las funciones que desempeñe el estudiante en su lugar de trabajo, y d) el aprendizaje sea significativo, sin ser momentáneo sino duradero.

No obstante, con seguridad surgirá en los lectores esta pregunta ¿Cómo se mide el impacto de la capacitación? En esta tónica, para dar respuesta a la interrogante, se indica que “se administra a los participantes un examen anterior a la capacitación, para determinar el nivel de sus conocimientos. Un examen posterior a la capacitación y la comparación entre ambos resultados permite verificar los alcances del programa. Si la mejora es significativa puede considerarse que el programa logró sus objetivos [...]”.²²⁴ En fin, se deberán seguir los siguientes pasos “1. Normas de evaluación. 2. Examen anterior al curso o programas. 3. Empleados capacitados. 4. Examen posterior al curso. 5. Transferencia al puesto. 6. Seguimiento”.²²⁵

Dicho de otro modo, la huella que deje la capacitación sobre los empleados de un establecimiento, se medirá por medio de: normas de evaluación para determinar el entorno en el cual se aplicará el programa y sus necesidades, una prueba de diagnóstico indispensable para determinar el nivel de conocimientos que tienen los inscritos, datos estadísticos sobre el porcentaje de empleados de la organización que están capacitados, un examen final que se tomará al terminar la capacitación para decidir si son aptos o no, y por último hacer un seguimiento para observar si las habilidades adquiridas están siendo transferidas al puesto de trabajo.

Tan es así que “la dicotomía existente entre brecha digital y alfabetización digital ocupa, desde hace algunos años, un lugar central en las políticas impulsadas por los organismos internacionales, las instituciones públicas y las empresas privadas, donde se presenta la alfabetización digital como medio para combatir la brecha digital [...]”.²²⁶ En

²²³ Orozco Francia, *El impacto de la capacitación*, 19.

²²⁴ William Werther y Keith Davis, *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas* (Ciudad de México: Mc Graw – Hill Interamericana, 2008), 272.

²²⁵ Ibid.

²²⁶ María del Carmen Agustín Lacruz y Manuel Clavero Galofré, “Sociedades digitales y nuevas alfabetizaciones: Políticas públicas de inclusión y alfabetización digital”, en *Inclusión digital: Perspectivas*

suma, tal como se evidencia de lo manifestado por la jurista, frente a la brecha digital ya desde hace años atrás, tanto las instituciones públicas como privadas y los organismos de carácter internacional, han jugado un rol activo a través de acciones tendientes a lograr a la inclusión de los grupos más desfavorecidos en este mundo digital tan propio de la época actual, utilizando como una herramienta vital la alfabetización digital, concepto sobre el cual ya se profundizó en su momento.

Para dar fortaleza al discurso que se está manteniendo en este tema, vale la pena volver un momento a la experiencia colombiana; y, es que la misma cuenta con la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, aquella a la que se hizo referencia dentro de la política pública de fomento al teletrabajo implementada en Colombia, está integrada por distintas mesas de trabajo, una de ellas es la denominada comisión técnica de formación y capacitación,²²⁷ cuyas actividades serán las siguientes:

- a) Trabajar en la definición y descripción de las competencias laborales con las que deben contar los teletrabajadores. b) Caracterizar los campos de aplicación de las competencias transversales usadas en teletrabajo. c) Diseñar, implementar y gestionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores y sus empleadores d) Diseñar los insumos para realizar la evaluación del nivel de competencias con las que cuentan los candidatos al teletrabajo. e) Diseñar mecanismos de monitoreo de los resultados del teletrabajo en términos de empleabilidad y productividad de los trabajadores. f) Generar una estrategia de comunicación, la cual difunda las actividades de la Red Nacional de Fomento de Teletrabajo, a través de página de internet, redes sociales, contenido multimedia, y otros medios de comunicación.²²⁸

Es como se puede ver un trabajo en tres momentos: Un antes (definir las habilidades laborales que tienen que tener los teletrabajadores, tener claros los campos de aplicación en los cuales se necesitarán competencias utilizadas en el teletrabajo), durante (diseñar, gestionar y materializar o poner en práctica los programas de formación no solo para los teletrabajadores sino también incluye a los empleadores, y evaluar el nivel de destrezas que poseen los candidatos al teletrabajo), y después (dar seguimiento a los

y *experiencias*, ed. Nicolás Cabezado Rodríguez (Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2011), 271.

²²⁷ Misma que está integrada por “a) Por parte del Ministerio del Trabajo, el funcionario que desempeñe el cargo de Director de Movilidad y Formación para el Trabajo. b) Por parte del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el funcionario que desempeñe el cargo de Director de Apropiación de TIC. c) Por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), los funcionarios que desempeñen los siguientes cargos: - El Director de Empleo y Trabajo. - El Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y - El Director de Formación Profesional Integral. d) Por parte del Gremio de las Administradoras de Riesgos Laborales, el representante legal o su delegado. e) Por parte de la Asociación Colombiana de Universidades, el representante legal o su delegado”. Véase Colombia, *Resolución 2886*, art. 2, num. 2.

²²⁸ *Ibid.*, art. 4, num. 2.

resultados, a fin de determinar el grado de empleabilidad y productividad de los teletrabajadores).

Lo señalado va de la mano con el reconocimiento de que “el acceso y uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, [...] el desarrollo de contenidos y aplicaciones, [...] la formación de talento humano en estas tecnologías [...], son pilares para la consolidación de las sociedades de la información y del conocimiento”.²²⁹ En suma, el Gobierno colombiano está consciente de que una sociedad de la información y del conocimiento se forma al cumplir con varios elementos: la garantía del acceso universal a las tecnologías de la información y la comunicación, y su correcta utilización, pero sobre todo la capacitación del talento humano en las referidas tecnologías; mediante esta referencia se busca generar conciencia para que algún momento el gobierno ecuatoriano lo asuma de tal manera.

Toda vez que se ha reflexionado un poco sobre la experiencia colombiana, es posible reiterar que en Ecuador existe un intento de garantizar el acceso universal a las TIC a través de la rebaja a la tarifa arancelaria al 0 % para facilitar el ingreso de computadoras portátiles y de escritorio, y del Programa para el fomento de alistamiento digital, aquel que como se dijo es para afrontar la brecha digital en el país. No obstante, lo cuestionable es su generalidad, en razón de que no se enfoca en enseñar o reforzar las habilidades que se necesitan específicamente en el teletrabajo,²³⁰ lo cual se podría corregir tomando en consideración que en la República del Ecuador, la SENESCYT es una institución pública que “[ejerce] la rectoría de la política pública en materia de educación superior, ciencia, tecnología, innovación [...]”; a través de planes, programas y proyectos que promuevan [...] el fortalecimiento del talento humano y, la investigación, innovación y transferencia de la tecnología”.²³¹

En este escenario, es vital indicar que inclusive los estudiantes de la carrera de informática y afines de las universidades,²³² como una manera de realizar sus prácticas

²²⁹ Colombia, *Ley 1341 de 2009*, Diario Oficial 47426, 30 de julio de 2009, art. 3.

²³⁰ Es más “población beneficiaria directa del programa se encuentra estimada en 1’965.712, que se encuentra ubicado en la zona rural del país [...] [; tanto es así que] en el sector rural el uso del internet de manera preponderante se utiliza como una herramienta para educación y aprendizaje, luego como un medio de obtención de información, y finalmente como medio de comunicación en general [...]”. Véase Ecuador Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, *Proyecto: Programa para el Fomento de Alistamiento Digital* (Quito: MINTEL, 2014), 16.

²³¹ Ecuador Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, “Misión, Visión, Valores y Objetivos”, *Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*, accedido 1 de octubre de 2021, párr. 2, <https://www.educacionsuperior.gob.ec/valores-mision-vision/>.

²³² Tener presente que, de acuerdo con cifras dentro del indicador nacional de registro de matrícula por campo de conocimiento en las universidades y escuelas politécnicas, con corte a 2019, se encuentran

dentro un indicador importante que es la vinculación con la sociedad,²³³ podrán ser quienes impartan sus conocimientos dentro de los programas de capacitación a los teletrabajadores; sobre esto se propone lo siguiente: Como primer paso se pedirán los datos proporcionados por el Ministerio del Trabajo sobre el número de teletrabajadores habituales y emergentes tanto públicos como privados, posterior a ello las empresas enviarán un listado de los colaboradores que laboran bajo la modalidad de teletrabajo a las universidades con las que hayan suscrito previamente un convenio de colaboración, filtrando la matriz por edades y niveles de educación formal. Como última aclaración, la modalidad será necesariamente presencial en distintos grupos para respetar el aforo y el distanciamiento social en el centro de trabajo.

Lo propuesto tiene su fundamento jurídico en el artículo 87 de la Ley Orgánica de Educación Superior, el cual dispone que “como requisito previo a la obtención del título, los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas [...] preprofesionales, [...]. Dichas actividades se realizarán en coordinación con [...] empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la [...] especialidad”.²³⁴ Dicho de otro modo, las prácticas pre profesionales²³⁵ no son una opción para los estudiantes. En esta tónica, “cada carrera asignará, al menos, 400 horas para prácticas pre profesionales, que podrán ser distribuidas a lo largo de la carrera, dependiendo del nivel formativo [y] tipo de carrera”.²³⁶ En suma, sería interesante darles la oportunidad a los futuros profesionales de aprender-enseñando a los teletrabajadores.

Cabe recalcar que la referida propuesta sería posible cumplirla gracias a los siguientes actores: estudiantes–practicantes, departamentos pertenecientes a la

“9.311 y 97.622”. Véase Ecuador Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, *Educación Superior, Ciencia, Tecnología* (Quito: SENESCYT, 2018), 17, estudiantes matriculados en las carreras de Tecnologías de la Información e Ingeniería respectivamente. Sin embargo, en los datos de la segunda no se filtran por las sub ramas de la Ingeniería, como son: en sistemas, civil, ambiental, etc., lo cual dificulta indicar con exactitud el número de estudiantes vinculados al área del conocimiento que se necesita para la propuesta de capacitación a los teletrabajadores.

²³³ Al respecto, se debe entender que “la vinculación con la sociedad hace referencia a los programas de educación continua, gestión de redes, cooperación y desarrollo, relaciones internacionales, difusión y distribución del saber que permitan la democratización del conocimiento y el desarrollo de la innovación social”. Véase Ecuador Consejo de Educación Superior, *Reglamento de Régimen Académico*, Registro Oficial Edición Especial 854, 25 de enero de 2017, art. 82.

²³⁴ Ecuador, *Ley Orgánica de Educación Superior*, Registro Oficial Suplemento 298, 12 de octubre de 2010, art. 87.

²³⁵ Son aquellas “actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión. Estas prácticas deberán ser de investigación-acción y se realizarán en el entorno institucional, empresarial o comunitario, público o privado, adecuado para el fortalecimiento del aprendizaje. Las prácticas pre profesionales o pasantías son parte fundamental del currículo”. Véase Ecuador Consejo de Educación Superior, *Reglamento de Régimen Académico*, art. 89.

²³⁶ *Ibid.*

SENESCYT: Dirección de innovación y transferencia de la tecnología, Dirección de diseño y evaluación de política pública de fortalecimiento del talento humano, y la Dirección de Gestión Académica de tercer y cuarto nivel, mismas que pertenecen a la Subsecretaría de investigación, innovación y transferencia de tecnología, a la Subsecretaría de fortalecimiento del talento humano, y a la Subsecretaría de Instituciones de Educación Superior respectivamente, las cuales de conformidad con el organigrama de la entidad forman parte de la Subsecretaría General de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación,²³⁷ conforme lo indica el organigrama de la institución. Además del apoyo de los representantes de las empresas tanto públicas como privadas, y así como del departamento competente del Ministerio del Trabajo.

Se vuelve interesante reflexionar acerca de la evaluación de la política pública. Al respecto, se debe tener presente que “para evaluar en qué medida una política ha logrado obtener resultados, es necesario tomar en cuenta el tipo de reglamentación establecida. No se puede tener un criterio de evaluación uniforme para todas las políticas públicas, sino [...] ajustar las herramientas [...] en función del problema a examinar”.²³⁸ Dicho de otro modo, para calificar el funcionamiento de la política pública, se tiene que considerar el ordenamiento jurídico del país en donde se aplica y el problema sobre el cual acciona. En esta línea, de conformidad con la doctrina se utilizan para ello determinados criterios.²³⁹

Es más, es necesario realizar una evaluación en tres momentos: antes (planificación), durante y después de implementada la política pública como tal (informe final), en razón de que conforme el resultado obtenido si se encuentra en proceso de

²³⁷ Ecuador Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, “Transparencia”, *Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*, accedido 1 de octubre de 2021, <https://www.educacionsuperior.gob.ec/transparencia/>.

²³⁸ André Noel Roth Deubel, *Políticas Públicas: Formulación, implementación y evaluación* (Bogotá: Ediciones Aurora, 2002), 130.

²³⁹ Los cuales son: “*eficiencia*, “[maximiza] el bienestar de las personas tal como lo interpretan los propios ciudadanos. En términos económicos, [...] la suma de las utilidades individuales o [...] los beneficios netos. Éste es el enfoque típico del análisis de costo-efectividad y de costo- beneficio”, *legalidad* ‘una política viable no debe violar los derechos constitucionales, estatutarios o de la ley común [...]’, *aceptabilidad política* ‘debe ser políticamente aceptable, o al menos no inaceptable. La inaceptabilidad política es una combinación de dos cosas: demasiada oposición (que puede ser amplia o intensa o ambas) o muy poco apoyo (que puede ser reducido o poco intenso o ambos)’ y, *solidez* ‘el proceso de implementación tiene vida propia. Se lleva a cabo a través de sistemas administrativos grandes e inflexibles y los intereses burocráticos los distorsionan. Las políticas que surgen en la práctica pueden, por consiguiente, diferir sustancialmente de las políticas diseñadas y adoptadas. Una opción de política, por lo tanto, debe ser lo suficientemente sólida para que, aunque el proceso de implementación no sea fácil, los resultados de la política sean satisfactorios [...]’. Véase Eugene Bardach, *Los ocho pasos para el análisis de políticas públicas: Un manual para la práctica* (Ciudad de México: Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2013), 39, 43-5.

ejecución, es posible mejorarla si es necesario tomando en consideración las necesidades de los beneficiarios, de los ciudadanos y ciudadanas quienes no fueron partícipes desde un inicio en la fase de diseño de la misma.

Para terminar el acápite, y como un ejemplo de una evaluación posterior a la implementación de la política, está el siguiente “a través de entrevistas a los primeros beneficiarios del Convenio para la construcción de viviendas [...] se recabaron opiniones en cuanto al proceso de adjudicación de estas, ventajas y desventajas de este beneficio [...]. Aquí se buscó poner en palabras la evaluación de los propios beneficiarios”.²⁴⁰ A pesar de ser distinto, es posible tomar elementos del citado ejemplo para la presente propuesta y añadir otras ideas.

En este contexto, aterrizando en la propuesta que se realiza pensando en mejorar la experiencia del teletrabajo en Ecuador, en cada clase del taller de capacitación se les puede hacer llegar a los participantes un cuestionario con preguntas teóricas relacionadas con los contenidos impartidos para evaluar el porcentaje de aprendizaje, y a la vez preguntas cualitativas para conocer su satisfacción; o un foro abierto entre participantes, capacitadores, empleadores e instituciones públicas que participaron, entrevistas a los capacitadores y beneficiarios sobre toda la política.

3. Tercera fase: El Ministerio del Trabajo como ente de control de la aplicación de la política

Dentro de la última fase que es el control, en el caso de la política vigente en la República de Colombia, este proceso conforme lo dispone normativa colombiana está a cargo del Ministerio de la Protección Social,²⁴¹ “entidad [...] responsable del fomento y de las estrategias para la creación permanente de empleo estable y con las garantías prestacionales, salariales y de jornada laboral aceptada y suscrita en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”,²⁴² si se traslada lo indicado a Ecuador, el ente competente que se encargaría de controlar sería por lo tanto el Ministerio del Trabajo.²⁴³

²⁴⁰ Mónica Olaza “Evaluación de una política pública por sus beneficiarios”, *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, n.º 81 (2019): 99.

²⁴¹ Sobre aquel, la normativa indica que se “reorganice el Ministerio de la Protección Social, el cual se denominará Ministerio del Trabajo y continuará cumpliendo los objetivos y funciones señalados por las normas vigentes”. Véase Colombia, *Ley 1444 de 2011*, Diario Oficial 48059, 4 de mayo de 2011, art. 7.

²⁴² Ibid.

²⁴³ Se trata de “la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia

En este contexto, al respecto de esta institución que forma parte de la cartera de Estado, y que se concentra en el ámbito laboral en garantizar los derechos de las partes, especialmente de los trabajadores, uno de sus objetivos estratégicos es “incrementar el cumplimiento de derechos y obligaciones de la ciudadanía laboral [...]. Para alcanzar el objetivo se ha planteado: Concientizar a los trabajadores sobre los derechos y obligaciones laborales [...]”.²⁴⁴ En consecuencia, al ser considerados los equipos tecnológicos y el servicio de internet, tal como se indicó herramientas indispensables para efectuar el teletrabajo, su provisión es una de las obligaciones de los empleadores, ya que así facilitará el desarrollo de las actividades laborales y el ejercicio del derecho al trabajo.

En este sentido, el Ministerio del Trabajo tendría diversas tareas, las cuales se ubican en etapas: a) Con respecto a la adquisición y suministro de equipos: Podría acudir indistintamente a las empresas privadas y solicitar (registros de los beneficiarios /teletrabajadores, actas de entrega recepción de las computadoras y el contrato del servicio de internet, b) En lo referente a la segunda fase que es la capacitación a los teletrabajadores: Solicitará cronograma de talleres, informes de las capacitaciones, encuestas de satisfacción, c) Elaborar un informe final, de ser necesario, con observaciones.

Por otro lado, es de resaltar los actores que participarán en esta fase de verificación; estos son: El Ministerio del Trabajo a través de la: Dirección de tecnologías de la información y la comunicación que de conformidad con el orgánico funcional está dentro de la Coordinación general de planificación y gestión estratégica, la Dirección interinstitucional de trabajo y empleo, aquella que es parte de la Subsecretaría interinstitucional de servicio público, trabajo y empleo, y los inspectores de trabajo de las distintas direcciones regionales de trabajo .

Para cerrar la tercera fase dentro del último capítulo, y entrar a las conclusiones y recomendaciones, es importante hacer hincapié una vez más en que el Estado ecuatoriano dentro de sus políticas públicas, carece de alguna destinada a garantizar específicamente el derecho al teletrabajo, volviéndolo un privilegio de pocos; de quienes son ciudadanos digitales dentro de la innovación tecnológica. Es por ello, y en clave del principio de progresividad, el gobierno actual a través de sus nuevas autoridades debe preocuparse por

social en igualdad de oportunidades [...]”. Véase Ecuador Ministerio del Trabajo, “Valores, Misión y Visión”, *Ministerio del Trabajo*, accedido 3 de octubre de 2021, <https://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>.

²⁴⁴ Ecuador Ministerio del Trabajo, “Objetivos”, *Ministerio del Trabajo*, accedido 3 de octubre de 2021, <https://www.trabajo.gob.ec/objetivos/>.

este tema y poner en marcha una política pública, que facilite el acceso a las nuevas tecnologías y sobre todo garantice la capacitación para que la población pueda discernir críticamente la información que encuentren; acercando de esa manera el teletrabajo a quienes por la naturaleza de sus actividades puedan realizarlo, sin que sus condiciones socio económicas y su nivel de educación sean factores limitantes.

Conclusiones

Para concluir, los conceptos: teletrabajo y trabajo a domicilio no son sinónimos. En este contexto, en cuanto a su distinción con el trabajo a domicilio, se debe tener presente que el elemento distintivo y característico del teletrabajo no es el domicilio, sino el uso de ordenadores y de las tecnologías de la información y la comunicación para cambiar la forma como se organiza el ámbito laboral y la ejecución de las actividades.

Sin embargo, el teletrabajo no es una forma perfecta de organización de las relaciones laborales, tiene varias desventajas como ventajas. En este sentido, dos de las principales desventajas del teletrabajo, son: el capitalismo de vigilancia, el cual al buscar alcanzar el máximo rendimiento de los teletrabajadores en su puesto de trabajo, corre el riesgo de vulnerar su intimidad y la de los suyos, elementos propios del trabajador como persona cuyo atributo fundamental es la dignidad; y, las disposiciones del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo emitido por el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que regula lo relativo a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, son aplicables únicamente al trabajo presencial.

Mientras que una de las ventajas del teletrabajo es que funcionaría como una política de inclusión laboral para las personas con discapacidad física, evitando las barreras de acceso y movilidad en los lugares de trabajo, dado a que muchas de las veces algunas empresas no están adaptadas con ascensores y rampas.

Además, se debe criticar que el artículo 5 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181 al regular el derecho a la desconexión de los teletrabajadores, dispone que por doce horas continuas durante un período de veinticuatro horas el empleador no podrá pedir órdenes al teletrabajador, lo cual vulnera el principio de progresividad y prohibición de regresividad, en virtud de que como es de conocimiento la jornada laboral diaria es de ocho horas.

Ahora bien, el siglo XXI está caracterizado por la era digital; época que marca el futuro del trabajo, es más de acuerdo con las cifras que se mostraron en el desarrollo de la investigación, al cumplirse un año un mes del inicio de la pandemia, el teletrabajo emergente incrementó, conllevando la posibilidad de replantear inclusive hasta la negociación colectiva tradicional. En este escenario, el Estado debe priorizar sus recursos económicos en adquisición tecnológica y capacitación a la ciudadanía, en razón de que la

automatización del trabajo está poniendo en riesgo no solamente los trabajos manuales sino también administrativos.

En este contexto, una idea importante es que la Carta Magna cataloga al acceso de todas las personas sin distinción alguna a las TIC como un derecho del buen vivir, tan es así que el Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos vigente desde 2016 reconoce al internet como un servicio público; situación que implica que el Estado provea de conectividad gratuita en espacios públicos, rescatando que se crearon los denominados infocentros.

Es más, bajo el concepto de ciudadanía digital cuyos requisitos son la disponibilidad de equipos tecnológicos y de acceso al servicio de internet, no todos podrían ser ciudadanos ni ejercerían ciertos derechos, lo cual demuestra claramente que la desigualdad de clases, nivel de educación y brecha generacional se estarían acentuando, argumento que es contrario a lo dispuesto por la Constitución cuando en su artículo 6 considera a todas las ecuatorianas y ecuatorianos como ciudadanos que gozarán de todos los derechos reconocidos en la norma suprema; predominando entonces una ciudadanía auténtica mas no legal.

Tan es así que se plantea la existencia de la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación como un derecho de cuarta generación, discrepando de la misma, en razón de que la era digital da un nuevo enfoque a los derechos ya existentes, que complejiza las relaciones en la sociedad actual, sin crear nuevos derechos.

Para finalizar el segundo capítulo se dejó claro que no es posible hablar de una responsabilidad internacional del Estado ecuatoriano, en razón de que no existe una obligación referente al teletrabajo que esté señalada expresamente en algún instrumento internacional que en materia de trabajo haya ratificado Ecuador. Ahora bien, con respecto a la responsabilidad a nivel nacional, se debe dejar constancia de que el hecho de probar si es que con la ausencia de políticas públicas dirigidas al teletrabajo, se generó o no un daño a los potenciales teletrabajadores que no lo pudieron ejecutar por falta de acceso y conocimiento de las TIC, quedaría para un estudio más extenso. Sin embargo, tanto a nivel nacional como internacional, el Estado ecuatoriano podría ser responsable por no cumplir con su obligación de garantizar el pleno empleo.

En el tercer capítulo del texto académico, se elaboró una propuesta que si bien es cierto tuvo sus bases en normativa colombiana en ciertos momentos, está pensada para aplicarse y mejorar la realidad ecuatoriana; estando estructurada en tres fases. La primera adquisición y suministro de equipos tecnológicos a los teletrabajadores, donde se destacó

la resolución 024–2019 aprobada en el pleno del COMEX, mediante la cual se baja la tarifa arancelaria al 0% para el ingreso de computadoras portátiles y de escritorio, además se sugieren encuestas para focalizar el beneficio. La segunda de capacitación a los teletrabajadores, con el apoyo de la SENESCYT y los estudiantes de carreras afines que estén realizando sus prácticas preprofesionales; aquello sustentado en el Reglamento del Régimen Académico del Consejo de Educación Superior (CES) y la Ley Orgánica de Educación Superior; y, las empresas tanto públicas como privadas. Para cerrar con la tercera fase de control a través del Ministerio del Trabajo; elaborando una encuesta de satisfacción hacia los participantes.

Entre los hallazgos más relevantes del presente trabajo, se pueden destacar los siguientes: a) en Ecuador existe desde el 2014 un Programa de Alistamiento Digital, aquel que tiene como beneficiarios al sector rural; sin considerar a los teletrabajadores, sino a la brecha digital en su generalidad, y b) En el capítulo primero se pretendió analizar precedentes jurisprudenciales de las distintas cortes de los países miembros de la CAN. Sin embargo, posterior a la búsqueda en las páginas oficiales de los siguientes órganos: Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia, Corte Constitucional de Colombia, Corte Constitucional del Ecuador, Corte Nacional de Justicia, y el Poder Judicial de Perú, fue posible evidenciar que en la región andina, el desarrollo jurisprudencial sobre teletrabajo está en Colombia; por ello, y en razón del método conocido como jurisprudencia de los conceptos, se analizaron las sentencias C-337/11 y C-103/21 de su Corte Constitucional.

Con respecto a la pregunta de investigación planteada, es posible concluir que en Ecuador existe un programa de capacitación digital que busca combatir la brecha digital, pero es bastante general y no está enfocado específicamente en el teletrabajo, lo que si sucede en Colombia, razón por la cual se ha trastocado la naturaleza del teletrabajo, volviéndose un privilegio de pocos, de los ciudadanos digitales, de quienes tienen acceso a los equipos tecnológicos y un servicio de internet (herramientas de trabajo), quedando fuera aquellos que no tienen las condiciones económicas para adquirirlos.

Para finalizar, vale la pena indicar que posterior a la revisión bibliográfica, fue posible evidenciar que el teletrabajo, ha sido poco desarrollado por la academia en Ecuador, destacándose además que las escasas investigaciones destacan por ser meramente descriptivas, y carentes de un enfoque crítico. En esta línea, el trabajo que se ofrece es relevante para la sociedad interesada en la temática, justamente en virtud de que construye un conocimiento analítico, crítico, con diversidad de posturas e

interdisciplinario. Con base a lo expuesto, considero las siguientes alternativas como posibles soluciones al problema identificado en un inicio:

Redireccionar el Programa para el Fomento de Alistamiento Digital ejecutado por el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información a través de la: Subsecretaría de la sociedad de la información y de las direcciones de alistamiento digital y de inclusión digital, enfocándolo no solo hacia la población rural, sino también urbana, dirigiéndose especialmente a los teletrabajadores. Además, este programa existente podrá fortalecerse con la propuesta que se desarrolla en esta investigación. En concordancia, para la ejecución de sus tres fases, podrán adherirse otros participantes, tales como: Ministerio del Trabajo, empresas públicas y privadas, SENESCYT, estudiantes-practicantes, universidades y escuelas politécnicas; aquello podría implementarse en el tercer trimestre de este año, y financiado por las distintas instituciones participantes, para lo cual se tomarán en consideración los puntos de vista de los beneficiarios, de la academia y empleadores.

Capacitar teórica y prácticamente a los teletrabajadores y empleadores de las distintas regiones del país, sobre varios temas relacionados con el teletrabajo, tales como: contenido del contrato de teletrabajo, diferencia entre teletrabajo habitual y teletrabajo emergente, derechos y obligaciones de las partes, los procesos de denuncias, jornada laboral, riesgos del trabajo, registro de los teletrabajadores emergentes tanto del sector público como privado, etc. mediante talleres gratuitos impartidos trimestralmente en la modalidad híbrida (presencial y virtual) para respetar el distanciamiento social, emitiendo certificados de participación a los asistentes. Además, en calidad de facilitadores de estos cursos, participarán los siguientes actores: Inspectores de trabajo, funcionarios de la Dirección de Asesoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, y en el contexto de los riesgos del trabajo, los servidores del departamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Formar a los inspectores de trabajo conforme vayan ingresando a las Direcciones Regionales de Trabajo de las distintas jurisdicciones a nivel nacional, a fin de que conozcan el proceso de recepción de las denuncias sobre incumplimiento de obligaciones que presenten los trabajadores, como tramitarlas y elaborar los respectivos informes con las multas correspondientes, lo cual se llevará necesariamente bajo la modalidad presencial, contando con la instrucción de los mismos funcionarios del Ministerio del Trabajo.

Para la expedición de normas, acuerdos ministeriales y reformas a las leyes ya vigentes debe considerarse el diálogo social, la presencia activa de: representantes de empleadores, trabajadores y el Estado.

Una reunión inicial para intercambiar experiencias sobre el teletrabajo y las estrategias utilizadas para afrontar la brecha digital entre los países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) con la presencia de delegados de la Organización Internacional del Trabajo, y con posterioridad una reunión cada año para evaluar los avances de cada país.

Bibliografía

- Abal Medina, Paula, y Karol Morales Muñoz. “Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España”. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad* 19, n.º 1 (2020): 1-2.
- Aguirre, Alix, y Nelly Manasía. “Derechos humanos de cuarta generación: Inclusión social y democratización del conocimiento”. *Télématique* 14, n.º 1 (2015): 1-5.
- Agustín Lacruz, María del Carmen, y Manuel Clavero Galofré. “Sociedades digitales y nuevas alfabetizaciones: Políticas públicas de inclusión y alfabetización digital”. En *Inclusión digital: Perspectivas y experiencias*, editado por Nicolás Cabezudo Rodríguez, 253-74.
- Ahumada, Guillermo. *Tratado de Finanzas Públicas*. 4.^a ed. Buenos Aires: Plus Ultra, 1969.
- Albornoz, Mario. “Política científica y tecnológica: Una visión desde América Latina”, *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, n.º 1 (2001): 1-9. <http://www.campus-oei.org/revistactsi/numero1/albornoz.htm>.
- Alessandri, Arturo, Manuel Somarriva, y Antonio Vodanovic. *Tratado de Derecho Civil: Partes preliminar y general, tomo II*. Chile: Editorial Jurídica de Chile, 2005.
- Alexy, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997.
- Ander Egg, Ezequiel. *Diccionario de Educación*. Córdoba: Editorial Brujas, 2014.
- Añón Roig, María José, José García Añón, Javier de Lucas, Ruth Mestre i Mestre, Pablo Miravet, José Manuel Rodríguez Uribes, Mario Ruiz Sanz, y Ángeles Solanes Corella. *Lecciones de derechos sociales*. 2.^a ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.
- Arenas Monsalve, Gerardo. “El sistema de subsidio familiar en la seguridad social colombiana”. *Vniversitas*, n.º 6 (2003):455-504.
- Arruga Segura, María Concepción. “La construcción legal y convencional del derecho a la desconexión digital”. En *Puntos críticos en relación al teletrabajo*, dirigido por Iñigo Sagardoy y Pilar Núñez, 85-123. Madrid: Dykinson, 2021.
- Asensio, Pedro Alberto de Miguel. *Derecho Privado de Internet*. Navarra: Civitas / Thomson Reuters, 2011.
- Ávila Santamaría, Ramiro. “Los principios de aplicación de los derechos”. En *La Constitución del 2008 en el contexto andino: Análisis desde la doctrina y el*

- derecho comparado*, editado por Ramiro Ávila Santamaría, 39-72. Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2008.
- Ayala Escorza, María del Carmen. *Contratos civiles*. Ciudad de México: IURE Editores, 2017.
- Barattini, Mariana. “El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?”. *Polis Revista Latinoamericana*, n.º 24 (2009): 1-8. <https://journals.openedition.org/polis/1071>.
- Bardach, Eugene. *Los ocho pasos para el análisis de políticas públicas: Un manual para la práctica*. Ciudad de México: Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2013.
- Bayón Pérez, Jéssica, y Anna Zerbi. “El teletrabajo: Avances y retos dentro de la sociedad actual”. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* 8, n.º 3 (2020): 183-207
- Bearzotti, Lorena. “Industria 4.0 y la Gestión de la Cadena de Suministro: El desafío de la nueva revolución industrial”. *Gaceta Sansana* 3, n.º 8 (2017): 1-6.
- Benavides, Fernando, Carlos Ruiz-Frutos y Ana García. “Trabajo y salud”. En *Salud Laboral Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, editado por Elsevier / Masson, 33-42. Barcelona: Elsevier / Masson, 2007.
- Boada Grau, Joan, y Pilar Ficapal Cusí. *Salud y Trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC, 2012.
- Bottos, Adriana. *Teletrabajo: Su protección en el Derecho Laboral*. Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2008.
- Bouzas Ortiz, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Ciudad de México: Iure Editores, 2017.
- Buira Ciprés, Jordi. *El teletrabajo entre el mito y la realidad*. España: Editorial UOC, 2012.
- Callejas, Harol, Sandra Gómez, Sandra Uribe, y Laura Vergel. “Teletrabajo como estrategia de empleabilidad para población con discapacidad”. *Revista Ingenio* 14 (2017): 137-45.
- Castro, José Francisco. “La tecnología y el medio ambiente”. *Revista Cap&Cua*, n.º 1 (2009): 1-2.
- Cataño Ramírez, Sara, y Natalia Gómez Rúa. “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”. *Revista CES Salud Pública* 5, n.º 1 (2014): 82-91.

- Cedrola Spremolla, Gerardo. “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”. *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo* 6, n.º 31 (2017): 103-23.
<http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf>.
- Cifuentes Leitón, Diana, y José Londoño Cardozo. “Teletrabajo: el problema de la institucionalización”. *Aibi Revista de investigación* 8, n.º 1 (2020): 12-20.
- Cobos, Amalia Patricia. “El contenido del derecho a la intimidad”. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional* n.º 29 (2013): 45-81.
- Colombia. Corte Constitucional Colombiana. “Sentencia C-337/11”. *Protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador*.
- . Corte Constitucional Colombiana. “Sentencia C-103/21”. *Demanda de inconstitucionalidad del numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y distinción entre teletrabajo y trabajo en casa*.
- Colombia. *Constitución Política de Colombia*. Gaceta Constitucional 116. 20 de julio de 1991.
- . *Ley 1221 de 2008*. Diario Oficial 47.052. 16 de julio de 2008.
- . *Ley 1341 de 2009*. Diario Oficial 47426. 30 de julio de 2009.
- . *Ley 1444 de 2011*. Diario Oficial 48059. 4 de mayo de 2011.
- . *Resolución 2886*. Diario Oficial No. 48.647.17 de diciembre de 2012.
- Comisión Económica para América y el Caribe. *Economía digital para el cambio estructural y la desigualdad*. Santiago de Chile: CEPAL, 2013.
- Cortina, Adela. *Justicia Cordial*. Madrid: Editorial Trotta, 2010.
- Crovi Druetta, Delia. “La banda ancha como factor de desarrollo: Un desafío para la agenda digital mexicana”. *América Latina Hoy* 59 (2011): 18.
- De la Garza Toledo, Enrique. “¿Innovación y Aprendizaje Tecnológicos sin trabajo? Crítica de las teorías de innovación y aprendizaje neoschumpeterianas”. *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho* 19, n.º 31 (2014): 71-106.
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/Innovacion.pdf>.
- De la Guerra Zúñiga, Eddy. *Introducción al Derecho*. Quito: CEP, 2013.
- Dworkin, Ronald. *Derechos, libertades y jueces*. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2015.

- Ecuador. *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. 16 de diciembre de 2005.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. 20 de octubre de 2008.
- . *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Registro Oficial Suplemento 52. 22 de octubre de 2009.
- . *Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial Suplemento 298. 12 de octubre de 2010.
- . *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial n.º 796. 25 de septiembre de 2012.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT- 2016-190*. 4 de agosto de 2016.
- . *Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos*. Registro Oficial Suplemento 889. 09 de diciembre de 2016.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT- 2017-0090*. Registro Oficial 22. 26 de junio de 2017.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT- 2020-076*. Registro Oficial 178. 7 de abril de 2020.
- . *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Registro Oficial Suplemento 229. 22 de junio de 2020. Disposición Reformatoria Primera.
- . *Acuerdo Ministerial No. MDT- 2020-181*. Registro Oficial 318. 27 de octubre de 2020.
- Ecuador COMEX. *Resolución- 024-2019*. Registro Oficial 68. 25 de octubre de 2016.
- Ecuador Consejo de Educación Superior. *Reglamento de Régimen Académico*. Registro Oficial Edición Especial 854. 25 de enero de 2017.
- Ecuador IESS. *Resolución n.º C.D. 513*. Registro Oficial 632. Edición Especial. 12 de julio de 2016.
- Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Accedido 16 septiembre de 2021. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-diciembre-2021/>.
- . “Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares 2020”. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Accedido 15 septiembre de 2021. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-nacional-multiproposito-de-hogares/>.

- Ecuador Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. “De la Revolución a la Evolución: Inclusión digital”. *Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información*. Accedido 3 de diciembre de 2021. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/07/mestelecomunicaciones-Inclusion-digital.pdf>.
- . *Proyecto: Programa para el Fomento de Alistamiento Digital*. Quito: MINTEL, 2014.
- Ecuador Ministerio del Trabajo. “Objetivos”. *Ministerio del Trabajo*. Accedido 3 de octubre de 2021. <https://www.trabajo.gob.ec/objetivos/>.
- . “Valores, Misión y Visión”. *Ministerio del Trabajo*. Accedido 3 de octubre de 2021. <https://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>.
- . “Sistema Único de Trabajo – Actas de Finiquito”. *Ministerio del Trabajo*. Accedido 7 de enero de 2022. <https://sut.trabajo.gob.ec/contratos-web/mrl/contenido/indicadores/indiFiniquito.xhtml>.
- . “Sistema Único de Trabajo – Indicador Teletrabajo”. *Ministerio del Trabajo*. Accedido 7 de enero de 2022. <https://sut.trabajo.gob.ec/contratos-web/mrl/contenido/indicadores/indiTeletrabajo.xhtml>.
- Ecuador Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. *Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales en Cifras*. Quito: SENESCYT, 2018.
- . “Misión, Visión, Valores y Objetivos”. *Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*. Accedido 1 de octubre de 2021. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/valores-mision-vision/>.
- . “Transparencia”. *Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*. Accedido 1 de octubre de 2021. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/transparencia/>.
- Fantini, Alberto. “El teletrabajo: Una beneficiosa realidad”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo* 1, n.º 1 (2013): 1-3.
- Fernández García, Ricardo. *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario, 2013.
- Fernández Sánchez, Leodegario. *Derecho individual del Trabajo*. Madrid: UNED, 2014.
- Fernández Tapia, Joselito, y Rocío Guadalupe Bravo. “El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital”. *Crítica y*

- Resistencias Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, n.º 9 (2019): 17-38.
<https://www.criticayresistencias.com.ar/index.php/revista/article/view/118/110>.
- Fernández Vintimilla, Eugenio. *Los costos laborales y del IESS*. Quito: CEP, 2013.
- Forero, Diana, José Ignacio Palacios, y Giovanni Tarazona. “Las organizaciones frente a las TIC: conceptualización y características”. *Revista Vínculos* 9, n.º 2 (2012): 221-31.
- García Aretio, Lorenzo. “Necesidad de una educación digital en un mundo digital”. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia* 22, n.º 2 (2019): 9-22.
- García de Enterría, Enrique, y Tomás Ramón Fernández. *Curso de Derecho Administrativo II*. 15.ª ed. Navarra: Civitas / Thomson Reuters, 2017.
- García, Mercedes, y Camino Burgos. *Teletrabajo y discapacidad*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia / Economistas sin fronteras, 2001.
- Ginebra Organización Internacional del Trabajo. *El futuro del trabajo que queremos: Un diálogo global*. Ginebra: OIT.
- Giuzio, Graciela, y Mariselda Cancela. “Teletrabajo e inequidades de género”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 9, n.º 1 (2021):410-26.
- Gómez García, Francisco. “Los componentes del pleno empleo: Una perspectiva macroeconómica”. *Boletín Económico de ICE*, n.º 2784 (2003): 17-24.
- Goñalons Benavent, Anna. “Patología del Trabajo”. En *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*, coordinado por Susana Moreno Cáliz, 415-29. Barcelona: Atelier / Librería Jurídica Cevallos, 2012.
- Goñi Zabala, Juan José. *Educación para la innovación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2014.
- Grijalva, Agustín. “La justicia constitucional del Ecuador en 2009”. En *¿Estado constitucional de derechos?*, compilado por Programa Andino de Derechos Humanos, (Quito: Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador / Abya Yala, 2010), 73-84.
- Guerrero, Juan Francisco. “La Derogación de normas jurídicas y Principios de Solución de Antinomias”. *Revista Ruptura Asociación Escuela de Derecho PUCE* n.º 2 (2020): 227-252.
- Hernández, Katuska, y Danay Guerra. “El principio de autonomía de la voluntad contractual civil: Sus límites y limitaciones”. *Revista jurídica de investigación e innovación educativa* n.º6 (2012): 27-46.

- Hoyos, Ilva Myriam. *De la dignidad y de los derechos humanos*. Bogotá: Editorial Temis / Universidad de la Sabana, 2005.
- Icaza, Daniel, Gerardo Campoverde, Diego Verdugo, y Pablo Arias. “El analfabetismo tecnológico o digital”. *Revista Polo del Conocimiento* 4, n.º 2 (2019): 393-406.
- Igartua Miró, María Teresa. “Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”. *Revista de Estudios sobre Ciencias del trabajo y Protección Social*, n.º 3 (2021): 175-212.
- Iglesias, Edgar, Javier González, José Luis Lalueza, y Moisés Esteban Guitart. “Manifiesto en tiempos de pandemia: Por una educación crítica, intergeneracional, sostenible y comunitaria”. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, n.º 9 (2020): 181-98.
- Jiménez Bolaños, Jorge. “Análisis de la obligación natural en el seno de la obligación jurídica”. *Revista de Ciencias Jurídicas* n.º120 (2009): 13-40.
- Lacavex, María Aurora. “¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 9 (2009): 89-118.
- Landa Zapirain, Juan Pablo. “La incidencia de la normativa sobre flexibilidad interna en una organización del trabajo innovadora”. En *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*, editado por Juan Pablo Landa, 279-307. Madrid: Dykinson, 2016.
- Lardiés, Natalia, Silvana Caissón, y Silvia Carabetta. *Trabajo y ciudadanía*. Buenos Aires: Editorial Maipue, 2020.
- Lloredo Alix, Luis. “En torno a la jurisprudencia de conceptos: Surgimiento, auge y declive”. *Economía Revista en Cultura de la Legalidad*, n.º 4 (2013): 234-75.
- Manaces Esaud, Gaspar, Holger Alvarado, e Ingrid Díaz. “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en Ecuador”. *Revista Universidad y Sociedad* 12, n.º 4 (2020): 383-9.
- Marín Alonso, Inmaculada. “Digitalización e innovación tecnológica en la Administración Pública: La necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos”. *Temas laborales* n.º 151 (2020): 373-96.
- Martínez, Ángel, Manuela Pérez, Pilar de Luis Carnicer, y María José Vela Jiménez. “Teletrabajo y flexibilidad: Efecto moderador sobre los resultados de la empresa”. *Cuadernos de Economía y dirección de la empresa*, n.º 29 (2006): 229-62.
- Martínez Sánchez, León Javier. *La inconstitucionalidad por omisión legislativa*. Ciudad de México: Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2007.

- Mella Méndez, Lourdes. *El teletrabajo en España: Aspectos teórico – prácticos de interés*. Madrid: Wolters Kluwer, 2017.
- Mihr, Anja, y Mark Gibney. *The SAGE handbook of human rights*. Los Ángeles: SAGE, 2014.
- Monesterolo Lencioni, Graciela. *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja: Biblos Lex, 2015.
- . “Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador”. *Revista Facultad de Jurisprudencia Pontificia Universidad Católica del Ecuador* 1, n.º 8 edición Especial (2020): 79-118.
- Moreno Díaz, Juan Manuel. “La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0”. *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 6, n.º 1 (2018): 219-35.
- Morgado Panadero, Purificación. “Equilibrio entre los derechos de trabajadores y empresarios ante la video vigilancia de la actividad laboral”. En *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, dirigido por Jesús Baz Rodríguez, 83-111. Madrid: Wolters Kluwer, 2021.
- Muñoz León, Fernando. “Principios rectores del orden social e igualdad de oportunidades”. En *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, editado por Fundación Konrad- Adenauer-Stiftunf, 243-57. Montevideo: Konrad-Adenauer-Stiftunf, 2007.
- Muy Pérez, Efraín Fernando. “Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador”. *Foro Revista de Derecho*, n.º 35 (2021): 27-46.
- Olaza, Mónica. “Evaluación de una política pública por sus beneficiarios”. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, n.º 81 (2019): 87-103.
- OIT Conferencia General. *Convenio sobre la política del empleo (núm.122)*. 9 de julio de 1964.
- ONU Asamblea General. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. 10 de diciembre de 1948.
- . *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*. 3 de enero de 1976.
- Oppenheimer, Andrés. *¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización*. Ciudad de México: Penguin Random House, 2018.

- Organista Sandoval, Javier, y Arturo Serrano Santoyo. “Acceso y uso de los dispositivos portátiles de la población estudiantil de primaria a bachillerato: Estudio de caso en Ensenada México”. *Revista Actualidades Investigativas en Educación* 15, n.º 3 (2015): 1-7.
- Orozco Francia, Ana. *El impacto de la capacitación*. Ciudad de México: Editorial Digital UNID, 2017. <https://elibro.net/es/ereader/uotavalo/41152?page=18>.
- Ospina Fernández, Guillermo, y Eduardo Ospina Acosta. *Teoría general del contrato y de los demás actos o negocios jurídicos*. 4.ª ed. Colombia: Temis, 1994.
- Peña Contreras, Eva, María del Carmen Calderón, Paul Arias, y Cristina Sacaquirin. “Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en Ecuador durante la pandemia por COVID-19”. *Maskana* 12, n.º 2 (2021):11-8.
- Pérez Campos, Ana Isabel. “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 9, n.º 1 (2021): 499-528.
- Pérez Chávez, José y Raymundo Fol Olguín. *Jornada de trabajo y tiempo extraordinario: Análisis integral en materias fiscal, laboral y de seguridad social*. Ciudad de México: Tax Editores, 2014.
- Pérez García, Miguel. “El Teletrabajo”. En *Rafael Forero Rodríguez: Homenaje a su trayectoria profesional*, compilado por Rafael Forero Contreras, 193-202. Bogotá: Ediciones Academia Colombiana de Jurisprudencia, 2013.
- Pérez Sánchez, Carmen. “El teletrabajo ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”. *Revista de Internet, Derecho y Política*, n.º 11 (2010): 24-33.
- Proaño Maya, Marco. *Seguridad Social y Sociedad Democrática*. Quito: Editorial Americana, 2014.
- Porras Velasco, Angélica. “La seguridad social en Ecuador: Un necesario cambio de paradigmas”. *Foro Revista de Derecho* n.º 24 (2015): 89-116.
- Ramírez Granados, Mario. “Los servicios públicos en la legislación actual”. *Revista de Ciencias Jurídicas*. n.º 122 (2010): 171-90.
- Real Academia Española. “Diccionario de la lengua española”. *Real Academia Española*. Accedido 5 de agosto de 2021. <http://dle.rae.es/?id=Kwjexzi>.
- . “Diccionario de la lengua española”. *Real Academia Española*, Accedido 22 de marzo de 2022. <https://dle.rae.es/desconectar?m=form>.

- . “Diccionario de la lengua española”. *Real Academia Española*. Accedido 25 de marzo de 2022. *inexequible* <https://dle.rae.es/inexequible?m=form>.
- Riofrío Martínez, Juan Carlos. “La cuarta ola de derechos humanos: Los derechos digitales”. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos* 25, n.º 1 (2014): 15-45.
- Rivera Zapata, Christian, Enrique Iglesias Rodríguez, y Antonio García Zaballos. *Estado actual de las telecomunicaciones y la banda ancha en Ecuador*. Washington D.C: BID, 2020.
- Robalino Bolle, Isabel. *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo, 2006.
- Rodríguez Gallardo, Adolfo. *La brecha digital y sus determinantes*. Ciudad de México: UNAM, 2006.
- Rodríguez, César Augusto. “El test de razonabilidad y el derecho a la igualdad”. En *Observatorio de justicia constitucional: Balance jurisprudencial de 1996, la Corte Constitucional el año de la consolidación*, coordinado por Manuel José Cepeda, Isabel Cristina Jaramillo y César Rodríguez, 257-89. Bogotá: Facultad de Derecho Universidad de los Andes / Siglo del Hombre Editores, 1998.
- Rodríguez Fernández, María Luz. “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”. *Temas laborales*, n.º 144 (2018): 27-41.
- Rodríguez Palop, María Eugenia. *La nueva generación de Derechos Humanos: Origen y justificación*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas Universidad Carlos III de Madrid / Dykinson, 2010.
- Rodríguez y Rodríguez, Jesús, y Miguel Carbonell. “Derechos Humanos”. En *Diccionario de Derecho Constitucional*, coordinado por Miguel Carbonell, 481-4. Ciudad de México: Editorial Porrúa / UNAM, 2009.
- Rodríguez Zepeda, Jesús. “¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?”. En *Discriminación, Igualdad y Diferencia Política*, editado por Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y CONAPRED, 59-95. Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal / CONAPRED, 2007.
- Roncal Vattuone, Ximena. “Teletrabajo y capitalismo de vigilancia”. *Revista Telos* 23, n.º 1 (2021): 177-92.

- Rosero Morán, Cristina. “Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana”. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores* 7. Edición Especial (2020): 1-33.
- Roth, André Noel. *Políticas Públicas: Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Ediciones Aurora, 2002.
- Rousseau, Juan Santiago. *El Contrato Social: Principios del Derecho Político*. Valencia: 1812.
- Rozas Balbontín, Patricio, y Michel Hantke Domas. *Gestión Pública y servicios públicos: Notas sobre el concepto tradicional de servicio público*. Santiago de Chile: CEPAL, 2013.
- Salazar, Carolina. “Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no: El trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado”. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 5, n.º 10 (2020): 1-22.
- Sánchez Vera, María Claudia. *El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad en Ecuador: El trabajo no remunerado dentro del hogar*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador / Centro de Estudios Sociales de América Latina, 2020.
- . “El teletrabajo: ¿Una modalidad de trabajo jurídicamente inconclusa?”. En *COVID-19 ¿Estuvimos listos?: Reflexiones académicas ante el Estado, Mercado y Comunidad*, editado por Aquiles Hervas y Jorge Mantilla, 156-71. Otavalo: Universidad de Otavalo, 2020.
- Scognamiglio, Renato. “Responsabilidad contractual y extracontractual”. *Ius et veritas* n.º 22 (2001): 54-70.
- Sepúlveda, Magdalena. “La interpretación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la expresión progresivamente”. En *Ni un paso atrás: La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales*, compilado por Christian Courtis, 117-50. Buenos Aires: CEDAL / CELS, 2006.
- Serrano, Arturo, y Evelio Martínez. *La brecha digital: Mitos y realidades*. México: Instituto de Cultura de Baja California, 2003.
- Suiza Organización Internacional del Trabajo. “Tesaurus”. *Organización Internacional del Trabajo*. Accedido 22 de agosto de 2021. <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>.

- . “Trabajo decente”. *Organización Internacional del Trabajo*. Accedido 15 de julio de 2021. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.
- Toro Calderón, Édison. “Los servicios públicos: concepto amplio y Responsabilidad del Estado”. En *Una mirada multidisciplinar en relación a la prestación de los servicios públicos*, coordinado por María Paula Romo Rodríguez y Andrés Martínez Moscoso, 7-19. Quito: CEP, 2016.
- Torres Proaño, Iván y Cecilia Salazar Sánchez. *De las obligaciones y los contratos civiles*. Quito: CEP, 2017.
- Velásquez Gavilanes, Raúl. “Hacia una nueva definición del concepto política pública”. *Revista Desafíos* 20 (2009): 149-87.
- Villatoro, Pablo, y Alisson Silva. *Estrategias, programas y experiencias de superación de la brecha digital y universalización del acceso a las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC): Un panorama regional*. Santiago de Chile: CEPAL, 2005.
- Vocos, Federico, y Oscar Martínez. “Nuevas formas de organización del trabajo y movimiento obrero: Una visión crítica del teletrabajo”. Ponencia presentada en las VI Jornadas de Sociología Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.
- Weller, Jurgen, Sonia Gontero, y Susanna Campbell. *Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana*. Santiago de Chile: CEPAL/ Corporación Alemana, 2019.
- Weller, Jürgen. “Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafíos”. *Revista CEPAL*, n.º 130 (2020): 7-27. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45422/1/RVE130_Weller.pdf.
- Werther, William, y Keith Davis. *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. Ciudad de México: Mc Graw – Hill Interamericana, 2008.
- Zajac, Ana María, Teresa Eggers, y Marisa Gallego. *Derechos humanos y ciudadanía*. Buenos Aires: Editorial Maipue, 2009.