

## TELETRABAJO: UN ANÁLISIS NORMATIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Ortiz Santiago<sup>1</sup>, Ortiz Andrés<sup>2</sup>, Paredes Julio<sup>3</sup> y Córdova Miriam<sup>4</sup>.  
so.ortiz@uta.edu.ec<sup>1</sup>, sant\_ortiz@hotmail.com<sup>2</sup>, julio.paredes.lopez@hotmail.com<sup>3</sup>,  
miriamescordova@hotmail.com<sup>4</sup>  
<https://orcid.org/0000-0002-2301-4339><sup>1</sup>, <https://orcid.org/0000-0003-1404-6467><sup>2</sup>,  
<https://orcid.org/0000-0002-6982-1742><sup>3</sup>, <https://orcid.org/0000-0003-3492-1548><sup>4</sup>  
Universidad Técnica de Ambato<sup>1, 2, y 4</sup>, Universidad Autónoma de los Andes<sup>3</sup>

Ambato-Ecuador

Recibido (05/10/20), Aceptado (20/10/20)

**Resumen:** Este trabajo es un estudio analítico y comparativo entre el régimen de contrato laboral vigente en Ecuador y el contrato de teletrabajo que busca resolver el problema legal de establecer si la relación laboral de teletrabajo configurada como contrato de trabajo puede estar sujeta a las reglas generales de los contratos o reglas específicas del contrato de vivienda contempladas en el Código de Trabajo Ecuatoriano. Como el teletrabajo no está reconocido por la legislación laboral ecuatoriana, el trabajo se divide en tres capítulos diferentes que buscan solucionar el problema legal mencionado. Se exponen todas las características, elementos y demás cuestiones relevantes al régimen de contratación laboral, sirviendo de antecedente para el análisis comparativo antes mencionado. Posteriormente, se hace una descripción y análisis de la figura del teletrabajo, así como sus características y elementos que lo convierten en una figura diferente y única. Finalmente, se hizo un análisis del trabajo a domicilio (modalidad que está regulada por la legislación laboral ecuatoriana) para luego pasar a compararlo con el teletrabajo. El resultado de esta comparación es determinar si es legalmente posible regular un contrato de teletrabajo utilizando las reglas que regulan los contratos en el régimen laboral.

**Palabras Clave:** Teletrabajo, legislación laboral, contrato de trabajo.

## TELECOMMUTING: A NORMATIVE ANALYSIS IN ECUADORIAN LEGISLATION

**Abstract:** This work is an analytical and comparative study between the current labor contract regime in Ecuador and the telework contract that seeks to solve the legal problem of Establishing whether the teleworking employment relationship configured as an employment contract may be subject to the general rules of the contracts or specific rules of the housing contract contemplated in the Ecuadorian Labor Code. As teleworking is not recognized by Ecuadorian labor legislation, the work is divided into three different chapters that seek to solve the aforementioned legal problem. All the characteristics, elements and other issues relevant to the labor contract regime are exposed, serving as a background for the aforementioned comparative analysis. Subsequently, a description and analysis of the figure of telework is made, as well as its characteristics and elements that make it a different and unique figure. Finally, an analysis was made of home work (a modality that is regulated by Ecuadorian labor legislation) and then went on to compare it with teleworking. The result of this comparison is to determine if it is legally possible to regulate a teleworking contract using the rules that regulate contracts in the labor regime.

**Keywords:** Telecommuting, labor legislation, employment contract.

## I. INTRODUCCIÓN

Con el pasar del tiempo, en las 28 constituciones del Ecuador, no se ha incluido al teletrabajo como una modalidad de contratación, pero si ha ganado campo en Europa y poco a poco en Sudamérica [1]. Países como Dinamarca, España, Finlandia, Alemania entre otros han utilizado esta modalidad como medio de trabajo. A pesar de que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) no cuenta con un convenio específico con referencia al Teletrabajo, en su Tesauro institucional menciona que: “el teletrabajo es desarrollado a distancia, efectuado con un auxilio de medios de telecomunicación y/o de un ordenador”; además explica que suscita cambios organizacionales [2].

Por otra parte, la Unión Europea cuenta con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) donde define al teletrabajo como: “una forma de realización de trabajo, donde se utilizan las tecnologías de información como relación de trabajo, que podría ser realizado dentro o fuera de las instalaciones de la empresa” [2] dejando en claro, que es perfectamente viable y medible.

Ecuador no tenía una normativa legal que regule el teletrabajo sino solo el Código de Trabajo donde se mencionaba un capítulo a regular el trabajo a domicilio, pero no se nombraba el teletrabajo; sin embargo en el 2016, con el Acuerdo MDT2016-0190 del Ministerio de Trabajo expidió normas que regulaban el teletrabajo en el sector privado, necesitando una regulación legal de teletrabajo en Ecuador [3]. Dicha situación permitió mejorar la perspectiva. No obstante, al no existir una ley ni reglamento que regule la figura jurídica teletrabajo se quedó en una mera expectativa.

Nunca se contempló el teletrabajo bajo una ley y al hallarse con una pandemia global, la única solución fue adaptarse a esa normativa, que no ofrece garantías al trabajador no únicamente del sector privado sino público. Es así como el próximo paso para ofrecer estabilidad y empleo es trabajar en un proyecto de código orgánico, donde se espera que esta vez sea aprobado y se convierta en una ley.

El presente trabajo de investigación refleja los resultados del análisis de la normativa vigente en algunos ítems que se presentan a continuación: i) introducción donde se explica brevemente de lo que tratará el artículo completo; ii) desarrollo desglosado en los principales aspectos del teletrabajo; iii) metodología descrita en su tipo y diseño investigativo; iv) resultados explicados en sus principales normas y leyes; v) conclusiones a las que se llegaron luego de la realización del trabajo; y vi) la bibliografía de todos los artículos que se utilizaron como referencias para la completación del trabajo.

## II. DESARROLLO

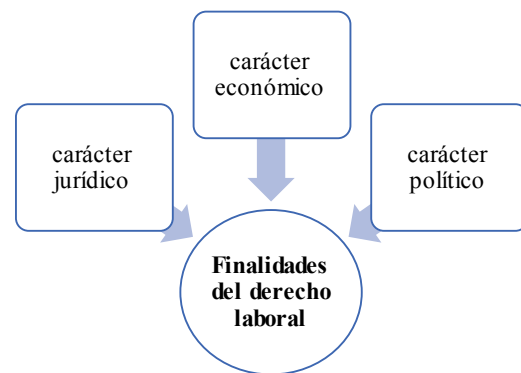
Para analizar los principales aspectos del teletrabajo, es necesario detallar sus principales esferas, dentro de las cuales actúa y sustenta el trabajo en casa a través de un ordenador.

### A. Derecho social y derecho laboral

El derecho social es la inspiración del derecho laboral y en consecuencia la regulación entre el mundo económico y empresarial y los derechos de los trabajadores. Es así como, el derecho laboral se encarga de regular los intereses económicos del capital privado, la empresa y la generación de riqueza; herramientas necesarias para alcanzar un nivel de productividad deseado por los empleadores [4].

En la Constitución de la República en su artículo 33 se establece que, los ecuatorianos son libres de acceder a un trabajo como parte de sus derechos y deberes sociales, pues, se torna como elemento de crecimiento personal del individuo y la sociedad [5]. 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 [5].

Definiendo este concepto el derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas aplicadas al trabajo, rige la relación entre el capital y el trabajo, patrón y obrero. Por otro lado, se lo define como aquella ley que regula el trabajo prestado en virtud de un contrato y bajo la dependencia de una empresa privada [6].



**Figura 1. Finalidades del derecho laboral**

Fuente: Historia del Derecho Laboral como instrumento político del Ecuador [6].

### A. Principios del derecho laboral

De acuerdo a la figura 1, hace referencia a los fundamentos, filosofía e ideas básicas en las que está sustentada la ciencia, el derecho de trabajo está inspirado en los principios propios distintos de otras ramas del derecho, señala en su libro como principios principales

los siguientes [6]:

Irrenunciabilidad de derechos, renuncia de derechos es el acto jurídico en el cual el titular se despoja de sus derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona. En las relaciones laborales se comprometen los intereses individuales del empleado, así como los de las personas que dependen de él económicamente, los de los demás trabajadores de ahí el hecho de no permitirle renunciar a sus derechos. Asimismo, si le fuera permitido renunciar podría ser obligado a ello por el empleador e impulsando en el mismo sentido por las necesidades y ventajas actuales que signifique la disminución de utilidades inmediatas. Además, el art.4 del Código de trabajo expresa que los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación que implique su renuncia [7].

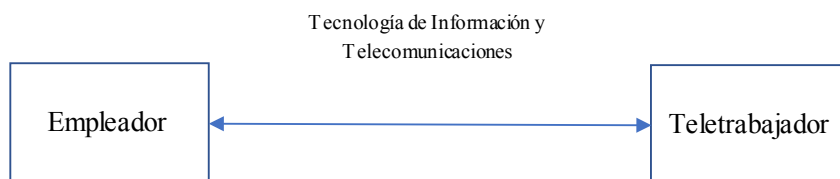
Intangibilidad, significa que el legislador ecuatoriano no puede mediante la ley desmejorar los derechos, condiciones y prestaciones que en beneficio de los trabajadores se encuentran legalmente establecidos. En el art. 326 de la constitución se expresa los derechos laborales no se los puede dejar de lado y renunciar a ellos.

Derecho, obligatoriedad y libertad de trabajo, principios diferentes pero complementarios. Derecho pues-

to que el hombre tiene la facultad para exigir que se le ofrezca oportunidades para trabajar. Obligatoriedad porque el hombre está llamado a laborar de acuerdo con su capacidad y posibilidades a fin de satisfacer sus necesidades, las de su familia y las de la comunidad [7].

## B. Teletrabajo

El teletrabajo es el trabajo desarrollado a distancia en un tiempo completo o parcial, para ello es importante el conocimiento y uso intensivo de las tecnologías de información y comunicaciones. Los teletrabajadores son aquellos que desempeñan un trabajo, desde su domicilio y la transferencia de la información es gracias a un ordenador [8]. Es la forma flexible de la organización del trabajo, se desarrolla sin la presencia del trabajador y es remunerada como cualquier trabajo presencial, su herramienta básica son las TIC [9]. La Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como una alternativa laboral del trabajador que se encuentre fuera de oficina central. Es decir, se separa del grupo organizacional (jefe-empleados) y su principal herramienta es la tecnología [10].



**Figura 2. Características del teletrabajo**

Es decir, el teletrabajo es una modalidad mediante la cual el empleado puede realizar las actividades a él asignadas desde la comodidad de su hogar, mediante una computadora a través de la cual se mantendrá contacto con el jefe o compañeros de trabajo (ver figura 2).

## C. Tipos de teletrabajo

El teletrabajo puede adoptar diferentes modalidades [11] mencionando algunas están:

-Escritorio multiusuario: el empleado trabaja la mayor parte del tiempo fuera de la oficina y el resto del tiempo en la oficina principal. Al trabajar en la empresa el empleado utiliza una oficina no asignada, no dispone de escritorio que estaría asignado durante sus periodos de trabajo,

-Escritorio multiusuario con reserva: es similar al anterior solo que en este sistema los trabajadores reali-

zan una reserva previa.

-Telecentros: son instalaciones que ofrecen estaciones de trabajo y otro equipo de oficina a los trabajadores de diferentes entidades. Se considera útil porque se ofrece una tecnología mejor que la de casa, sin embargo, se considera como desventaja el acceso generalizado a las redes de banda ancha, ordenadores y teléfonos inteligentes.

-Oficinas colaborativas: se trata de entornos de trabajo en los que los trabajadores pueden trabajar en colaboración con diferentes lugares.

## D. Ventajas y beneficios del teletrabajo

El teletrabajo en Ecuador era desconocido hasta antes de la pandemia, esta situación ajena al entorno obligó a varias empresas a implementar esta modalidad de trabajo, para evitar más pérdidas económicas. Si bien es

cierto se llevó a cabo durante este periodo, no tiene una ley que la ampare como tal.

Sin embargo, si es importante llevar a cabo investigaciones donde se muestre los beneficios del teletrabajo y se incentive a enmarcarlos en un proyecto de ley. Entre una de las ventajas está el manejo de situaciones laborales especiales, es decir que si presentan problemas de salud o cuidado de su familia se les facilita el poder cuidarles, manejando un equilibrio entre el trabajo y sus roles domiciliarias. Reducción de gastos y costos para la empresa y el empleado, debido a que puede desarrollarse en cualquier sitio sin necesidad de un espacio físico. Es un ejemplo de flexibilización o destradicionalización del trabajo, dando lugar a la negociación de lugares, contratos y horas. Las empresas que manejan este tipo de modalidad implementan horarios flexibles y se evalúa el desempeño del empleado utilizándose la compensación variable [12].

### E. Normativa del teletrabajo

De acuerdo con el Acuerdo Ministerio MDT-2016-190 el ministerio de Trabajo acuerda en el Art. 325 de la Constitución de la República: “que el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo”. Acordó expedir las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado mencionando que en el Art.2 literal b que, el teletrabajo funge como un proceso de prestación de servicios de carácter no presencial que se las realiza en una jornada cotidiana (ordinaria) donde que el trabajador realiza funciones fuera del orden del empleador, dichas necesidades son realizadas a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), es decir, administración, gestión y control [13].

El Ministerio de Trabajo explica que el teletrabajo puede prestarse de las siguientes formas:

-Permanente: esta modalidad de trabajo se realiza siempre fuera de las instalaciones del trabajo, donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de empresa cuando lo requiera el empleador.

-Parcial: se realiza fuera de las instalaciones del trabajo, hasta máximo de 24 horas semanales, y 16 horas deben ser de manera presencial en la empresa.

En el Art.3 se detalla el contenido del contrato de teletrabajo:

-Descripción de las labores a realizarse, remuneración y beneficios e información primordial relacionada a esta forma de trabajo.

-Identificación de los instrumentos que utilizará el

empleador para supervisar y controlar el trabajo.

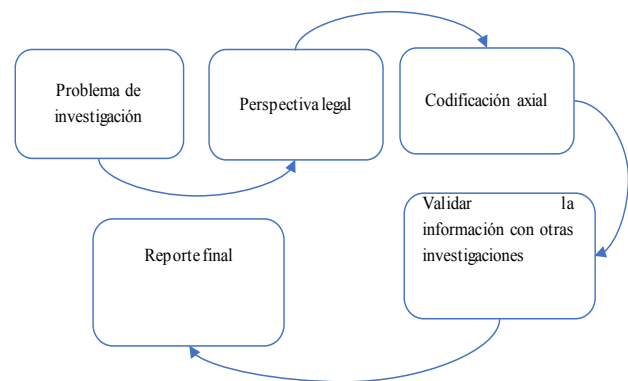
-Identificar los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador, así como la determinación de la parte responsable de la provisión, instalación de los equipos de trabajo.

-Modalidades de entrega de informes de trabajo, entre otras.

En el estudio realizado por Vélez, detalló algunas deficiencias de la normativa definida anteriormente, donde: a) la norma es claramente aplicable en el sector privado, vulnerando los derechos del empleado público. b) no se clarifican temas de seguridad laboral, formas de contratación, accidentabilidad dentro de casa considerado como un problema laboral. c) no se diferencia al trabajo electrónico del trabajo a distancia, donde éste último ya se ha venido utilizando en el Ecuador y d) no se ha tomado como referencia otras reglamentaciones relacionadas con el teletrabajo, en Latinoamérica y Europa se emitió una ley de teletrabajo [14].

### III. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo cualitativo puesto que se analizan datos del teletrabajo en las normativas vigentes, comparándolas con la de otros países. La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes [15]. El diseño que aplica es la teoría fundamentada emergente, es decir que se analizan teorías previas discutidas en otros documentos [16].



**Figura 3. Función del método**

Fuente. Metodología de la investigación [16]

Como se mencionó en la figura 3 se va a seguir un proceso emergente de la teoría fundamentada, reconociendo el problema, los documentos que aportan teorías del teletrabajo, codificación axial, validación de información a partir de investigaciones similares y el reporte final.

## IV.RESULTADOS

### A.Problema

Como se detalló con anterioridad, el teletrabajo existe como normativa dentro de un acuerdo, mas sin embargo no está resuelta como ley, existen una serie de inconsistencias en la normativa, empezando desde su aplicación a un sector en particular (privado) y desvinculando al sector público; asimismo, no se clarifican los seguros de trabajo ni se ha trabajado en establecer una normativa detallada con todos los aspectos que tiene un contrato de trabajo presencial.

### B.Perspectiva legal

El Ministerio de Trabajo acuerda en el Art. 325 de la Constitución de la República que, el Estado debe garantizar el derecho laboral en todas sus modalidades. No obstante, acordó expedir normas que regulan el teletrabajo en el sector privado. En tal virtud, el Art.2 literal b menciona que, esta modalidad de trabajo se caracteriza por prestar servicios no presenciales en una organización, y su gestión es ejecutada en los medios tecnológicos [13].

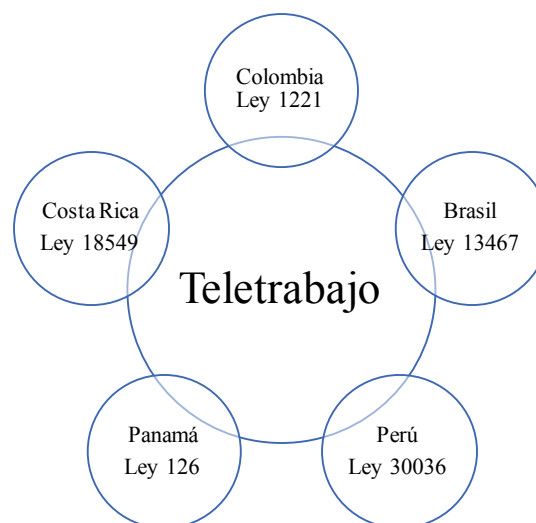
Asimismo, indica que el teletrabajo podrá prestarse de manera permanente o parcial. En el Art.3 se explica el contenido del contrato de teletrabajo (descripción de las funciones, remuneración, instrumentos de trabajo, modalidades de entrega de informes, entre otros) y del Art. 4 al 14 se explican las condiciones, confidencialidad, equipos, entre otros.

### C.Codificación axial

Para llevar a cabo esta investigación, se tomaron como muestra de 21 países de Latinoamérica, Europa, Asia y Estados Unidos (ver tabla I).

**Tabla I. Codificación axial del teletrabajo alrededor del mundo**

Categorías	Frecuencia
Países del continente americano	12
Países europeos	6
Países asiáticos	2
Establecimiento de ley	7
Proyectos de regularización de ley	14
Aplicación de teletrabajo	21



**Figura 4. Validación de información según entes estatales**

De los 21 casos que se tomaron como muestra y análisis de sus normativas o leyes de teletrabajo se pudo determinar que Colombia tiene definida en la ley 1221 en el año 2008 donde se expone que: “es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación ...” [17]. Chile en abril de este año incorporó algunos artículos a su actual Código de Trabajo, para regular el teletrabajo y trabajo a distancia y con ese proceso regular esta modalidad de trabajo.

Esta normativa garantiza la obligación del empleador a proporcionar todos los equipos, herramientas y materiales que le haga falta al trabajador; de igual manera tienen la obligación de cumplir con normas de prevención, higiene y seguridad laboral [18]. Por otra parte, en Brasil la ley 13467 que entró en curso en noviembre del 2017, donde los teletrabajadores empezaron a tener los mismos derechos que las personas que trabajan presencialmente aportó varios beneficios donde los derechos fundamentales como vacaciones, licencias por maternidad y paternidad, seguro de desempleo, jubilación son parte importante bajo esta modalidad de trabajo [19].

En Perú, el teletrabajo se encuentra regulado mediante la Ley N°30036 con ella se pretendía que el empresario acceda a nuevas modalidades de trabajo no presencial, permitiendo generar los mismos ingresos, abaratando los costos y beneficiando al teletrabajador; sin embargo, es una ley casi invisible, utilizada por un 5,6% de empresarios [20].

En Centroamérica, Panamá en la ley n°126 del 18 de febrero del 2020, regula el teletrabajo, donde deben

cumplirse algunas obligaciones tales como: acuerdo por las partes en un contrato escrito sellado debidamente por el Ministerio de Trabajo de ese país, acordar los gastos en los que incurrirá el empleado para que sea acogido por el empleador, capacitaciones para realización de teletrabajo, políticas en temas de salud, medidas de protección de datos y devolución de los aparatos electrónicos en óptimas condiciones, entre otras [21].

En Costa Rica, en el año 2008 nace el primer decreto de teletrabajo, año tras año se ha ido incorporando nuevos decretos y proyectos de ley. En el sector público y privado han tenido aceptación, con una tendencia creciente en el sector público [22].

#### **D.Reporte final**

Con el análisis que se realizó de algunos países tomados en cuenta en la codificación axial, se pudo determinar el éxito generado al aplicar el teletrabajo y las facilidades que se le brinda al sector público y privado respectivamente. En primer lugar, se ahorran costos para los dos actores empleador-empleado, puesto que desde su hogar no deben incurrir en pagos de transporte; de igual manera con un contrato muy bien especificado las dos partes saldrían beneficiadas de acuerdo con las cláusulas que se determine. Las remuneraciones serían las mismas y el seguro social cubriría los riesgos de trabajo a los que está expuesto el trabajador, que no lo exime de sufrirlos. De igual manera, se amplía las oportunidades de empleo de los discapacitados y personas que tienen la obligación de cuidar a familiares cercanos.

Como se detalló anteriormente, en Sudamérica, países vecinos han regulado como ley el teletrabajo, con ello no les resulto nuevo trabajar desde casa en medio de la pandemia que sufre el mundo entero, porque ellos conocen sus derechos y obligaciones y saben que funciones deben cumplir y que deben exigir a sus empleadores. En el caso específico del Ecuador, la tecnología ha sido una desventaja para las personas que deseaban realizar este tipo de modalidad, porque no se la ha puesto en marcha antes. De igual manera, el horario y remuneraciones sufrieron cambios por la modalidad de trabajo a la que tuvieron que adaptarse.

Es importante que se apoye el proyecto de ley que regula el teletrabajo, puesto que ello evitaría la gran ola de desempleo que ha tenido que enfrentar el país, por las pérdidas económicas generadas por la pandemia. El término “teletrabajo” aun suena desconocido en Ecuador, no ha tenido acogida ni se ha apoyado su regulación. Sería importante tomar en consideración el éxito que tiene en Europa y en algunos países sudamericanos.

#### **IV.CONCLUSIONES**

En el Ecuador, no existe una legislación que regule el teletrabajo, lo que le hace imposible exigir derechos y por parte del empleador exigir obligaciones en este caso por parte del sector privado. En el Art. 1 se expiden normas que regulan el teletrabajo en el sector privado, sin embargo, no se ofrecen garantías para el público. En medio de la pandemia que está sufriendo el mundo entero, varias empresas tuvieron que acogerse a este tipo de modalidad de trabajo, donde sus horarios, remuneraciones experimentaron cambios sustanciales y donde miles de personas se quedaron sin empleo y donde la única solución era la expedición de una ley que norme el teletrabajo.

En el Ecuador, las personas que trabajan bajo esta modalidad se encuentran en total indefensión, ya que, al no existir regulación sobre el tema, no se precautelan ni garantizan sus derechos. Al excluir a los teletrabajadores de la normativa laboral, se encuentra violentando principios y garantías básicas del derecho laboral, recogidos en la Constitución y en tratados internacionales suscritos como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional de San Salvador entre otros.

El teletrabajo muestra algunas ventajas con relación al trabajo presencial, entre ellos se enuncia los siguientes: posibilita el trabajo a personas con discapacidad o en situaciones de enfermedad donde el trabajador puede darse tiempo para cuidar a sus familiares. Se reducen los costos y gastos para las dos partes (empleado-empleador), como los costos de transporte e instalaciones de la oficina. Existe la flexibilización de horarios y desdramatización del trabajo, con cambios en los lugares de negociación, entre otros.

Los países latinoamericanos deberían romper el trabajo tradicional, donde la presencia física es indispensable en el centro de trabajo. Con el apareamiento de las tecnologías de información y comunicaciones el trabajo presencial debería tomar segundo plano, porque genera un ahorro de costos significativos. Además, con la experiencia que se está viviendo actualmente por la pandemia de la COVID 19 muchos fueron los países que tuvieron que adaptarse a esta modalidad de trabajo y trabajar de acuerdo con experiencias referentes a países vecinos. Sin embargo, el empleado ni el empleador estaban preparados y con el desconocimiento de redes, plataformas o medios electrónicos vigentes se han minimizado los procesos en su gestión de trabajo.

Algunas deficiencias del Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 en su Art. 325 son: a) la norma es claramente aplicable en el sector privado, vulnerando los derechos

del empleado público. b) no se clarifican temas de seguridad laboral, formas de contratación, accidentabilidad dentro de casa considerado como un problema laboral. c) no se diferencia al trabajo electrónico del trabajo a distancia, donde éste último ya se ha venido utilizando en el Ecuador y d) no se ha tomado como referencia otras reglamentaciones relacionadas con el teletrabajo, en Latinoamérica y Europa se emitió una ley de teletrabajo.

## REFERENCIAS

- [1]N. Samaniego, «El teletrabajo en el Ecuador,» Agosto 2016. [En línea]. Available: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6133/1/TUSDMDL002-2017.pdf>. [Último acceso: 09 Septiembre 2020].
- [2]P. Alvarez, «Teletrabajo en la experiencia extranjera,» Octubre 2018. [En línea]. Available: [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA\\_Teletrabajo\\_2018.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Teletrabajo_2018.pdf). [Último acceso: 09 09 2020].
- [3]M. Palacios, «El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador,» Quito, 2017.
- [4]J. Espinosa, «Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo,» Quito, 2015.
- [5]Constitución de la República del Ecuador, «Legislación laboral y de Seguridad Social Tomo I,» Pudeleco, Quito, 2016.
- [6]H. Chiriboga, «Historia del Derecho Laboral como instrumento político del Ecuador,» Guayaquil, 2017.
- [7]G. Blacio, «La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos,» Loja, 2016.
- [8]P. Arpi, «Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad,» Quito, 2018.
- [9]P. Martín, Teletrabajo y comercio electrónico, Madrid (España): Secretaría General Técnica, 2018.
- [10]G. Poveda, Abril 2018. [En línea]. Available: <https://www.eumed.net/actas/18/empresas/18-una-revision-al-teletrabajo.pdf>. [Último acceso: 09 09 2020].
- [11]Organización Internacional del Trabajo, «Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros,» 2016. [En línea]. Available: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf). [Último acceso: 09 09 2020].
- [12]E. Villa, «Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano: una revisión de literatura,» CEA, vol. 2, n° 4, pp. 59-73, 2016.
- [13]Ministerio de Trabajo, Agosto 2016. [En línea]. Available: [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf). [Último acceso: 09 09 2020].
- [14]C. Vélez, «Análisis de la norma jurídica sobre el teletrabajo en Ecuador y sus vacíos legales,» Enero 2020. [En línea]. Available: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11164/1/PIUAMDL001-2020.pdf>. [Último acceso: 09 09 2020].
- [15]R. Hernández, Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, México D.F (México): McGraw Hill, 2018.
- [16]M. Bonilla y A. López, «Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada,» Scielo, pp. 305-315, 2016.
- [17]R. Buenaño, «El futuro del trabajo, teletrabajo y su influencia en la relación laboral,» Derecho Ecuador, 15 05 2020. [En línea]. Available: <https://www.derechoecuador.com/el-futuro-del-trabajo-teletrabajo-y-su-influencia-en-la-relacion-laboral>. [Último acceso: 10 09 2020].
- [18]Ministerio del Trabajo y Previsión Social, «Ley 21220 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia,» BCN, Santiago de Chile, 2020.
- [19]A. Mello y A. Acuña, «Primer Informe Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe,» Ita Lac, América Latina y El Caribe, 2017.
- [20]C. Valera, «El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana,» La Ley, Lima (Perú), 2020.
- [21]J. Rodríguez, «Teletrabajo en Panamá,» 06 03 2020. [En línea]. Available: <https://www.dentonsmunoz.com/es/insights/articles/2020/march/6/teleworking-in-panama>. [Último acceso: 11 09 2020].
- [22]J. Hewitt, A. Acuña y A. Formoso, «Informe del Estado del Teletrabajo en Costa Rica,» CIIDTT, San José, 2017.