

El teletrabajo en Ecuador

Coordinadores

Cornelio Agustín Borja Pozo, José Luis Vázquez Calle

Autores:

Cornelio Agustín Borja Pozo, José Luis Vázquez Calle, Telmo Fabián Molina Cáceres, María Augusta Sanmartín Andrade, Jaime Esteban Nieto Lliguisaca, Amanda Ivon Paucar Macancela, Odalys Alejandra Pinos Altamirano, Daniel Santiago Bravo Vintimilla, Ana Fabiola Zamora Vázquez, Sebastián Antonio Luna Idrovo, John Santiago Romo Amoroso, Lisseth Tatiana Bueno Guzmán, Silvia Doménica Minchala Zuña, Nieves Adriana Sarmiento Calle, Luis Bolívar Marín Carangui, Aylin Karitza Castillo Luna, Diego Adrián Ormaza Ávila





El teletrabajo en Ecuador

El teletrabajo en Ecuador

Coordinadores:

Cornelio Agustín Borja Pozo, José Luis Vázquez Calle

Autores:

Cornelio Agustín Borja Pozo, José Luis Vázquez Calle, Telmo Fabián Molina Cáceres, María Augusta Sanmartín Andrade, Jaime Esteban Nieto Lliguisaca, Amanda Ivon Paucar Macancela, Odalys Alejandra Pinos Altamirano, Daniel Santiago Bravo Vintimilla, Ana Fabiola Zamora Vázquez, Sebastián Antonio Luna Idrovo, John Santiago Romo Amoroso, Lisseth Tatiana Bueno Guzmán, Silvia Doménica Minchala Zuña, Nieves Adriana Sarmiento Calle, Luis Bolívar Marín Carangui, Aylin Karitza Castillo Luna, Diego Adrián Ormaza Ávila

Indexaciones



Bases de datos



Licencia



Título:

El Teletrabajo en Ecuador

Autores:

Cornelio Agustín Borja Pozo, José Luis Vázquez Calle, Telmo Fabián Molina Cáceres, María Augusta Sanmartín Andrade, Jaime Esteban Nieto Lliguisaca, Amanda Ivon Paucar Macancela, Odalys Alejandra Pinos Altamirano, Daniel Santiago Bravo Vintimilla, Ana Fabiola Zamora Vázquez, Sebastián Antonio Luna Idrovo, John Santiago Romo Amoroso, Lisseth Tatiana Bueno Guzmán, Silvia Doménica Minchala Zuña, Nieves Adriana Sarmiento Calle, Luis Bolívar Marín Carangui, Aylin Karitza Castillo Luna, Diego Adrián Ormaza Ávila

Coordinadores:

Cornelio Agustín Borja Pozo, José Luis Vázquez Calle

Primera edición: septiembre de 2025

e-ISBN: [978-9942-659-30-9](#)

DOI: <https://doi.org/10.58995/lb.redlic.63>

Link: <https://redliclibros.com/index.php/publicaciones/catalog/book/63>

Obra sometida al arbitraje por pares dobles ciego



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](#)

Usted es libre para Compartir copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no deforma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)

Producción editorial y coordinación técnica

© Red Editorial Latinoamericana de Investigación Contemporánea REDLIC S.A.S. (978-9942-7063)

📍 Avenida 3 de noviembre y segunda Transversal

🌐 www.editorialredlic.com

✉ rev.investigacioncontemporanea@gmail.com
contactos@editorialredlic.com

☎ 098 001 0698

Coordinador editorial:

Dra. Marcia Iliana Criollo Vargas, PhD

Diseño de portada: Creative

Diseño y diagramación: Creative



DOI

Autores

Cornelio Agustin Borja Pozo

 <https://orcid.org/0000-0002-6361-2720>

 cborjap@ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

Odalys Alejandra Pinos Altamirano

 <https://orcid.org/0000-0001-7368-5141>

 oapinosa31@est.ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

José Luis Vázquez Calle

 <https://orcid.org/0000-0003-1809-1601>

 jlvazquezc@ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

Jaime Esteban Nieto Lliguisaca

 <https://orcid.org/0000-0002-8925-4319>

 jammesnieto@gmail.com

Azogues, Ecuador

Telmo Fabián Molina Cáceres

 <https://orcid.org/0009-0005-5390-346X>

 telmomolima@hotmail.com

Azogues, Ecuador

Amanda Ivon Paucar Macancela

 <https://orcid.org/0009-0003-3127-8566>

 paucarivon@gmail.com

Azogues, Ecuador

Daniel Santiago Bravo Vintimilla

 <https://orcid.org/0000-0001-5033-447X>

 daniel.bravov@ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

Sebastián Antonio Luna Idrovo

 <https://orcid.org/0000-0002-9175-0274>

 sebastian.luna@ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

María Augusta Sanmartín Andrade

 <https://orcid.org/0000-0002-6579-5495>

 asanmartina@ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

John Santiago Romo Amoroso

 <https://orcid.org/0000-0002-0583-5766>

 jsromoamoroso94@hotmail.com

Azogues, Ecuador

Ana Fabiola Zamora Vázquez

 <https://orcid.org/0000-0002-1611-5801>

 afzamorav@ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

Lisbeth Tatiana Bueno Guzmán

 <https://orcid.org/0009-0004-1047-6018>

 lisbethbueno03@gmail.com

Azogues, Ecuador

Silvia Doménica Minchala Zuña

 <https://orcid.org/0009-0009-1535-0971>

 sdminchalaz08@est.ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

Nieves Adriana Sarmiento Calle

 <https://orcid.org/0000-0001-6268-7686>

 nasarmientoc43@est.ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

Luis Bolívar Marín Carangui

 <https://orcid.org/0000-0002-8221-6272>

 lbmarinc@ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

Diego Adrián Ormaza Ávila

 <https://orcid.org/0000-0002-3492-0943>

 daormazaa@ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

Aylin Karitza Castillo Luna

 <https://orcid.org/0000-0001-7194-6352>

 akcastillol60@est.ucacue.edu.ec

Azogues, Ecuador

Como citar

(Borja Pozo et al., 2025)

Referencia

Borja Pozo, C. A., Vázquez Calle, J. L., Molina Cáceres, T. F., Bravo Vintimilla, D. S., Sanmartín Andrade, M. A., Pinos Altamirano, O. A., Nieto Lliguisaca, J. E., Paucar Macancela, A. I., Luna Idrovo, S. A., Romo Amoroso, J. S., Zamora Vázquez, A. F., Bueno Guzmán, L. T., Minchala Zuña, S. D., Sarmiento Calle, N. A., Marín Carangui, L. B., Ormaza Ávila, D. A., & Castillo Luna, A. K. (2025). *El Teletrabajo en Ecuador*. Editorial Red Editorial de Investigación Contemporánea S.A.S. <https://doi.org/10.58995/lb.redlic.63>

Derechos de autor

Los autores que publiquen en la Red Editorial Latinoamericana de investigación contemporánea (REDLIC S.A.S.) aceptan los siguientes términos: 1. Los autores mantienen sus derechos de autor (copyright) y otorgan a la Red Editorial Latinoamericana de Investigación Contemporánea (REDLIC S.A.S) el derecho de la primera publicación de su trabajo, bajo una licencia Creative Commons Attribution 4.0. Esta licencia permite que terceros utilicen el contenido publicado, siempre que se mencione la autoría y la primera publicación en esta editorial. 2. Los autores pueden establecer acuerdos adicionales para la distribución no exclusiva de la versión publicada de su libro/capítulo de libro en otros lugares, como repositorios institucionales, siempre y cuando se indique claramente que el trabajo fue publicado por primera vez en esta editorial. 3. Los autores conservan sus derechos de autor (copyright) y garantizan a la Red Editorial Latinoamericana de investigación contemporánea (REDLIC S.A.S.) el derecho a publicar el manuscrito a través de los canales que considere apropiados. 4. Se permite y se recomienda a los autores compartir su trabajo en línea (por ejemplo, en repositorios institucionales o páginas web personales), una vez que el libro o capítulo de libro haya sido aceptado para su publicación. Esto puede conducir a intercambios productivos y a una mayor y más rápida citación del trabajo publicado.

Aviso legal

Importante

Los contenidos de este libro han sido elaborados por sus autores con fines académicos e investigativos. La Editorial Red Editorial de Investigación Contemporánea S.A.S. no se responsabiliza por el uso inadecuado que se haga de la información aquí contenida. Las opiniones expresadas en cada capítulo son responsabilidad exclusiva de sus autores y no necesariamente reflejan la postura institucional de la editorial ni de los coordinadores de la obra.

Licencia

Esta obra está bajo una **Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)**.

Esto implica que cualquier persona es libre de:

- **Compartir:** copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.
- **Adaptar:** remezclar, transformar y crear a partir del material, incluso con fines comerciales.

Bajo las siguientes condiciones:

- **Atribución:** Se debe dar crédito adecuado a la autoría original, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de forma que sugiera que la editorial o los autores avalan su uso.

Más información en: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

Contenido

13	Presentación
17	Introducción
	Capítulo I
19	Una mirada al teletrabajo
19	1. Algunas cuestiones introductorias
24	2. Tipos de teletrabajo
26	3. La figura del teleempleador y teletrabajador como base del teletrabajo
27	4. Objetivos del teletrabajo
28	5. Algunos datos estadísticos respecto a esta institución jurídica
32	6. Marco legal en Ecuador
35	7. Análisis de los Acuerdos Ministeriales: sector público MDT-2017-0090-A y su reforma MDT-2018-002-B; sector privado MDT-2016-190 y su reforma MDT-2018-002-A
36	8. La reversibilidad y sus causas
38	9. Conclusiones
40	10. Referencias
	Capítulo II
43	Ventajas y desventajas del teletrabajo en la era digital
43	1. Algunas cuestiones introductorias
45	2. Ventajas y desventajas del teletrabajo

46	2.1. Ventajas
51	2.2. Desventajas
55	3. Una perspectiva crítica
57	4. Conclusiones
59	5. Bibliografía
61	Capítulo III
61	Juicios telemáticos. La era de la innovación en la administración de justicia
61	1. Algunas cuestiones introductorias
64	2. El juicio, en sentido amplio
65	3. Los juicios clásicos y neoclásicos
72	4. La innovación en el buen sentido
74	5. Los juicios telemáticos, los juicios del siglo
79	6. Bibliografía
81	Capítulo IV
81	El emprendimiento y las tecnologías de la información y la comunicación
81	1. Algunas cuestiones introductorias
82	2. Antecedentes del emprendimiento
84	2.1. Emprendimiento como mecanismo de desarrollo humano
87	2.2. El trabajo autónomo como antecedente del emprendimiento
89	2.3. Relación entre teletrabajo y emprendimiento
91	3. Emprendimiento formal
94	4. Bibliografía

	Capítulo V
97	El teletrabajo en Ecuador: caso Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT)
97	1. Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y el teletrabajo. Un breve acercamiento
99	2. El teletrabajo desde una perspectiva jurídica
104	3. Algunas empresas ecuatorianas en las que se ha implementado el teletrabajo
106	4. El Teletrabajo en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT)
111	5. Conclusiones
112	6. Bibliografía

Presentación

Presentar una obra de tanta valía significa un verdadero honor, debido al momento decisivo en el contexto jurídico y social que atraviesa el Ecuador. El teletrabajo, más que ser una figura laboral, se ha posicionado en los últimos años como un fenómeno que reúne a la organización empresarial con la vida cotidiana del trabajador. La obra que hoy se pone a disposición de la colectividad recoge un esfuerzo trascendente y profundo para comprender esta figura jurídica, trazándola desde su antecedente histórico, su desarrollo legislativo, su dimensión social y los actuales retos en su aplicación.

La dogmática jurídica se constituye como aquel agente capaz de generar nuevos escenarios de actuación de las personas y la colectividad, tanto en el ámbito de las necesidades actuales como en el académico, político, económico, de justicia y trabajo. La era digital ha traído consigo cambios generacionales debido a su transformación tecnológica del siglo XXI, obligando a la ciencia jurídica a adaptarse a las nuevas modalidades, pero sobre todo a repensarse de manera crítica y constante. El teletrabajo es, sin duda, una de las modalidades que más desafían los contextos tradicionales y demanda a todos los actores de la sociedad su abordaje.

Esta obra nace producto de una acción conjunta entre docentes y estudiantes de la Universidad Católica de Cuenca, quienes han dedicado extensas jornadas de investigación, estudio y razonamiento académico, cuyos resultados se integran en un rigor académico con la verdadera necesidad de abordar los dilemas reales que enfrentan actualmente los trabajadores y empleadores en el contexto de la digitalización, asumiendo el compromiso de generar un aporte útil para el país, en un marco en el que el poder legislativo suele tardar frente a los cambios sociológicos.

En el abordaje de esta obra, lejos de limitarse a una simple descripción, nos ofrece un análisis crítico que permite comprender al teletrabajo como un verdadero espacio de oportunidades. En su estudio académico se entretejen tensiones y posibilidades como: la productividad y la dignidad humana, la flexibilidad y la precarización, la innovación y la desconexión. Por lo tanto, este texto nos abre un abanico de reflexiones sobre cómo adaptar los procesos tecnológicos a los retos actuales de la sociedad, sin que se menoscaben derechos fundamentales.

El andamiaje de la obra se construye sobre una propuesta metodológica clara. En su apertura se presentan los fundamentos y la transformación del teletrabajo, denotando su evidente desarrollo como respuesta a las necesidades laborales, económicas y tecnológicas que marcan la relación laboral. Más adelante, se exponen sus ventajas y desventajas en la era digital, lo que permite al lector analizar el impacto de esta modalidad, no limitándose a aspectos económicos, sino también a transformaciones humanas y laborales.

La innovación de los juicios telemáticos constituye un capítulo que destaca los objetivos y retos de la administración de justicia con las tecnologías de la información. En esta sección resulta importante resaltar la capacidad del sistema de justicia ecuatoriano al enfrentarse y adaptarse a los

medios digitales, sin que aquello limite el acceso a la justicia en iguales condiciones.

Otro punto que se destaca es el análisis entre el teletrabajo y el emprendimiento, pues esta modalidad da paso a la creación de nuevos mecanismos de estructura laboral basados en la autonomía del trabajador y en la generación de nuevas oportunidades. Por último, la obra expone un estudio de caso relevante en nuestro país: la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT) ha experimentado ya esta figura jurídica, cuya materialización nos permite cuestionarnos sobre cuáles son sus alcances y limitaciones.

Al enfrentar una prosperidad retrasada, la importancia de este esfuerzo académico radica en que a la sociedad le ha costado mucho adaptarse a los cambios normativos y sociales. Esto ofrece una reflexión no solamente desde el ámbito jurídico, sino que nos marca el camino para repensar el futuro del trabajo. En este sentido, este aporte académico se constituye en una herramienta fundamental para estudiantes, académicos, administradores de justicia, trabajadores, empleadores y toda persona interesada en comprender los retos actuales del trabajo en la era de la digitalización.

Nuestra academia, a través de obras como la que se presenta, reafirma su fiel compromiso con la sociedad, generando los espacios necesarios para que las ideas, el debate, la investigación y el pensamiento crítico puedan dar respuestas a los problemas actuales de nuestra comunidad. Esta producción académica no solo analiza el teletrabajo, sino que proyecta hacia el futuro del país, invitándonos a reflexionar sobre cómo debemos adaptarnos a la tecnología que seguirá marcando el ritmo de la historia.

Ph.D. Enrique Pozo Cabrera

Introducción

La presente obra se refiere al teletrabajo, esta institución jurídica ha sido conceptualizada por la Organización Internacional del Trabajo "como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio para trabajar fuera de las instalaciones del empleador" (OIT, 2020, p.1). Como se observa, producto de la influencia de la tecnología en varios ámbitos (incluido el trabajo), tenemos nuevas modalidades de relación laboral, de entre la que destaca la que se analiza en este documento.

La característica principal de este concepto radica en la posibilidad de desarrollar una relación laboral entre el empleador y trabajador, utilizando como medio las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el cumplimiento del objetivo del contrato, surgiendo aquí la figura del teleempleador y del teletrabajador como elementos fundamentales, dejando de lado la relación laboral tradicional en la que el trabajador acude físicamente a laborar.

La metodología utilizada en el presente trabajo partió de un nivel descriptivo, se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con una profunda revisión de ley, doctrina y jurisprudencia, así como los métodos: dogmático-jurídico, inductivo-deductivo, analítico-sintético, comparativo e histórico lógico, y las técnicas de fichaje y revisión documental.

Para el desarrollo de este estudio teórico se planteó como pregunta de investigación la siguiente: ¿Cuáles son los aspectos centrales con base en los que se desarrolla el teletrabajo en Ecuador en la actualidad? Para responder esta pregunta de investigación se plantea como objetivo general: determinar los aspectos centrales del teletrabajo y su desarrollo en Ecuador.

La presente obra se encuentra dividida en 5 capítulos, en el primero se plantea una mirada al teletrabajo, en el que se tratan aspectos como su definición, origen y evolución, regulación nacional, y características principales. En el segundo se exponen las ventajas y desventajas del teletrabajo en la era digital, en el tercero se tratan dos conceptos centrales, el teletrabajo y la administración de justicia para poner en conocimiento del lector lo referente a los juicios telemáticos (los juicios del siglo).

En el capítulo cuarto se trata teóricamente el emprendimiento como forma de teletrabajo, siendo una parte importante para el desarrollo de las sociedades actuales. En el capítulo quinto se trata un caso emblemático para el teletrabajo en el Ecuador como lo es la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT E.P.), debido a que antes de la pandemia generada por la COVID-19, esta empresa pública ya tenía un porcentaje de teletrabajadores.

Capítulo I

Una mirada al teletrabajo



1. Algunas cuestiones introductorias

Desde una visión histórica, se pueden identificar varias cuestiones relevantes que influyeron en la consolidación del teletrabajo, es así que, en un inicio el vocablo fue adoptado por Jack M. Nilles en los Estados Unidos en 1970, quien ha sido considerado como el precursor de este mecanismo (Rodríguez, 2019). Nilles comenzó a idear formas para precautelar los recursos no renovables de la época.

En ese mismo orden de ideas, frente a la gran crisis petrolera a consecuencia del desabastecimiento y con el objeto de preservar el medio ambiente porque la movilización constante del transporte abre paso a la emisión de dióxido de carbono, considerado dañino para todo el ambiente, manifestó su posición de que es posible “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo” ([Bastidas, 2011](#)).

[p. 43](#)). No obstante, en esa época esta idea no prosperó por la insuficiencia de desarrollo tecnológico (ya que la internet posiblemente era únicamente de uso militar).

La internet tuvo su génesis en la Guerra Fría (enfrentamiento entre el bloque comunista de la URSS y el bloque capitalista liderado por EE. UU.) Estas tensiones bélicas se expandieron a todos los campos, incluyendo la ciencia, logrando avances sustanciales para la humanidad ([Millán, 2016](#)). Es así que esta confrontación tecnológica se consolidó en tres grandes objetivos enfocados principalmente en: a) la carrera espacial, b) arsenal nuclear, c) internet. Sobre este último, su creador fue "ARPA (la Red de la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzada)" (Millán, 2016), a cargo del Departamento de Defensa de Norteamérica, la misma que tenía fines militares.

Dos años después en 1969 surgió la internet, fue ahí cuando ARPA pasó a ser ARPAnet, siendo ya una agencia que posibilitó la conexión de distintas universidades norteamericanas por medio de una red informática. De esta forma se impulsó el primer trabajo en red, como consecuencia de que sus investigadores y científicos puedan comunicarse y transferir información entre ellos ([Martínez, 2009](#)).

Este desarrollo tecnológico trajo como consecuencia una nueva modalidad de trabajo, misma que se determina en la siguiente trilogía: trabajo + TIC + distancia = teletrabajo, el mismo que es concebido como una alternativa a la oportunidad de empleo y culminó estableciéndose a "finales de los años 80" (Bastidas, 2011, p. 44). En la actualidad aún se conservan estos elementos como intrínsecos en la denominación del teletrabajo.

En los años 80 una vez definido este nuevo desempeño de servicio, en Estados Unidos se implementó una política neoliberal que ocasionó que el teletrabajo apareciera como un mecanismo novedoso, innovador, flexible y adaptable dentro de las telecomunicaciones. Esto permitió dar un paso gigantesco dentro del ámbito laboral, rompiendo paradigmas propios de la época lo que significó pasar de un horario tradicional a un horario flexible y adaptable a las condiciones del trabajador. Por otra parte, en Europa en los años de 1995 y 1996 las estadísticas dieron como resultado que 20.000 trabajadores acogieron esta modalidad con el fin de ahorrar costos y al final de la década del siglo XX la cifra aumentó en más de 10 millones de teletrabajadores ([Correa, 2015](#)).

Con esta síntesis histórica breve se observa el surgimiento y evolución de esta nueva forma de empleo, la misma que estuvo impulsada por el desarrollo de la tecnología, es así que su origen y aplicación se ve marcada desde la década de los años 90. También se detecta que ciertos personajes relevantes de la época promovieron la inserción del teletrabajo con el fin de conservar el ambiente libre de contaminación y coadyuvar a la economía del país.

Ahora bien, para comprender lo que en realidad denota la denominación del teletrabajo partimos por aludir su etimología, misma que está compuesta por dos raíces: "telou, procedente del griego y "tripale" procedente del latín, que significan lejos y trabajar" ([Lajarin, 2015, p. 9](#)). Es decir, consiste en realizar un desempeño a distancia. Sin embargo, a pesar de tener una denominación propia, hoy en día no se ha llegado a una definición común, por lo cual varios doctrinarios exponen sus diversos puntos de vista, a continuación, se presentan algunos:

La Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como una "forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación" ([Villafrade y Palacios, 2013, p. 19](#)). Entonces este nuevo tipo de empleo consiste en realizar una actividad laboral que se encuentra completamente desvinculada del lugar habitual de trabajo, por lo cual la persona contratada desarrolla sus funciones mediante el uso de las TIC, teniendo un horario ajustable a sus condiciones.

Según Jack M. Nilles citado por Vilafrade y Palacios implica "cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información" o, de forma más gráfica, "la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo" ([Villafrade y Palacios, 2013, p. 17](#)). Este autor hace énfasis en que el elemento que caracteriza al teletrabajo son las tecnologías de la información y de la comunicación, además ha defendido la postura de que este mecanismo permite que el trabajador pueda ejecutar su servicio directamente desde su hogar, sin la necesidad de asistir a su zona tradicional.

Al respecto, Margrethe H. Olson señala "telecommuting means performing job-related work at a site away from the office, then electronically transferring the results to the office or to another location" (Jackson y Wielen, 2002, p.22). Esta autora concibe

que el teletrabajo es un instrumento nuevo que faculta transferir electrónicamente la tarea encomendada al teletrabajador, que se efectuará fuera de la oficina.

Es decir, solo se requiere de una conexión de internet para que sea posible desarrollar la actividad encomendada sin la necesidad de acudir de forma física a la oficina. En ese mismo orden de ideas, el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), definen el teletrabajo como:

Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. (Confederación Europea de Sindicatos, 2002)

La CEEP determina que esta forma de empleo parte de un contrato consensual entre el trabajador y empleador en el cual determinan que su relación laboral se desarrollará por medio de plataformas digitales, por lo que la actividad se puede realizar tanto en la comodidad de su hogar como en las instalaciones de la empresa.

Con base en las definiciones aludidas se observa que al final todas concluyen en la siguiente idea: se trata de un acuerdo entre el empleador y el trabajador para laborar de forma remota, utilizando los medios electrónicos, es decir el trabajador puede ejecutar su acción de forma flexible, por lo que ya no se requiere de la presencia física de las partes durante toda o parte de la jornada laboral, permitiendo que los espacios laborales se ajusten al confort de las mismas. Esta modalidad contractual facilita realizar actividades laborales ya sea de forma total o mixta.

Por otra parte, también goza de varias denominaciones, es decir, que expertos han establecido varias denominaciones respecto de esta herramienta. Es así que encontramos las siguientes: "teledesplazamiento, trabajo a domicilio, trabajo en línea, trabajo virtual, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo distribuido, workshifting (trabajo flexible en cuanto a horarios, ubicación y uso de tecnología) o trabajo flexible" (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 2).

Estos términos han sido empleados indistintamente para reconocer las distintas tipologías de empleo basadas en las tecnologías de comunicación, los mismos que son

utilizados exclusivamente en el campo laboral, denotando que estas acepciones no son sinónimos, sin embargo, todas concurren en referir que el teletrabajo consiste en que un individuo efectúe su función fuera de las instituciones físicas.

Determinando la variedad de léxicos acuñados, se explica la razón de los más utilizados dentro de este medio, por ejemplo, al referir al trabajo virtual que significa el desempeño a distancia a través de los medios tecnológicos (Piñeiro, 1998), se comprende que se trata de realizar un servicio fuera de las zonas convencionales aprovechando los medios informáticos para enviar información en tiempo real.

De igual forma, se sostiene que el teletrabajo no es sinónimo de trabajo flexible, ya que consiste en ser una característica de esta modalidad la cual brinda al trabajador la oportunidad de tener un horario cómodo (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Es entendible que la calificación de trabajo flexible es una consecuencia que trae consigo esta alternativa de empleo, puesto que permite al servidor disponer de una jornada laboral que más se adecue a sus necesidades.

El trabajo a domicilio es aquel que se desarrolla en el propio hogar del trabajador, es ahí donde realiza toda la jornada laboral y también puede ejercer la actividad de forma autónoma (Gallusser, 2005). Por lo cual, no resulta preciso declarar que el trabajo a domicilio es un vocablo semejante a la principal denominación, ya que se adopta esta expresión porque en efecto las personas elaboran su oficio desde el domicilio.

Por otra parte, el teledesplazamiento "hace referencia estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo por el uso de las comunicaciones" (Arpi, 2018, p. 17). Significando que esta designación se emplea en sentido especial a las formas de trabajo, debido a que existe la opción de que el trabajador se desplace del sitio conservador (oficina) a cualquier lugar apropiado que tenga conexión a internet por el cual sea posible prestar su servicio.

Todas estas denominaciones ocurren porque al encontrarse en evolución la tecnología y con el aprovechamiento constante de la misma, los expertos han designado distintos calificativos basándose en las formas de ejecución del teletrabajo, sin olvidar que, esta variante de empleo ha permitido que las personas adecuen su desempeño según las exigencias y circunstancias de la realidad social. Es decir, que lo que va a delimitar esta modalidad es el lugar preciso de realizar la prestación profesional

y los medios de comunicación que se utiliza, por lo cual emergen diversas expresiones que no permite identificar este trabajo en una terminología única.

Así como existen diferentes definiciones y generalidades las cuales se asemejan al describir el teletrabajo como una opción de empleo en desarrollo dentro del campo laboral, la misma es posible gracias a la presencia de las TIC, en este mismo sentido se ilustran sus tipos a continuación.

2. Tipos de teletrabajo

Bajo este contexto, y luego de haber hecho un acercamiento a la concepción de esta institución jurídica, se puede identificar desde la doctrina a los siguientes tipos de teletrabajo:

2.1. Teletrabajo online, en tiempo real u *one way line*:

Sobre este tipo se puede señalar que "existe una conexión entre la computadora u ordenador del trabajador y la empresa" (Saco, 2012, p. 336), es aquella modalidad unidireccional que se desarrolla mediante un ordenador, es decir, entre el teletrabajador la empresa y una red informática conectada de manera directa. En este tipo de trabajo existe la subordinación porque el empleado está controlado de manera estricta acorde a sus responsabilidades.

2.2. Teletrabajo off line o desconectado:

Aquí no existe la conexión directa entre el trabajador y el empleador, en esta modalidad se reciben órdenes a inicios de cada jornada laboral, sin la necesidad de estar conectado a una empresa. Ya que simplemente se enviará los documentos hacia su superior mediante correos, email y vía telefónica (Pérez, 2015, p. 17).

2.3. Por el lugar de prestación existe el teletrabajo en el domicilio, a la vez se subdivide en:

- a. Trabajo en casa todo el tiempo: aquellos que desarrollan actividades y toda la jornada laboral desde su hogar, este tipo por lo general, es adoptado por los free lance, quienes ofrecen sus beneficios o productos a grandes empresas.

- b. Teletrabajo mixto (realizado una parte en la casa y una parte en la empresa): forman parte de la empresa, en donde la misma fija los días presenciales para los trabajadores, siendo necesaria la presencia en la empresa por parte del trabajador de acuerdo a lo establecido en el contrato.

2.4. Teletrabajo en un centro de trabajo, a la vez se subdivide en:

- a. Teletrabajo en una agencia de servicios informáticos o work-o-tel: terceras personas prestan servicios, como una agencia o un centro informático, suelen ser pequeñas y deberán tener el equipamiento necesario para cumplir con las empresas grandes.
- b. Teletrabajo en un centro satélite:
Se desarrolla en un lugar físico externo y muy alejado geográficamente del centro de trabajo, en donde éste aporta elementos necesarios para la ejecución del mismo.

2.5. Teletrabajo móvil:

Es aquel que sin una ubicación específica una persona presta sus funciones, este se caracteriza por trasladarse de un lugar a otro y se comunica con la empresa mediante un correo electrónico. Actualmente, esto lo observamos con la utilización de dispositivos con acceso a internet.

2.6. Offshore o transnacional:

Es cuando se presta el servicio en un lugar diferente de donde se encuentra la matriz. Por ejemplo, los países que optaron por este tipo son India, Filipinas, Singapur, Corea, etc. ([Saco, 2012](#)).

Continuando con el análisis y después de conocer que existen varios tipos de teletrabajo y al presentar una breve explicación de cada una ellas, por lo cual la aplicación de estas formas de trabajo es idónea dentro campo laboral. También se ha considerado fundamental determinar quiénes intervienen en la ejecución de este trabajo, ya que cada uno de los personajes brindan un rol importante para el cumplimiento de esta modalidad y la misma tenga éxito en su desenvolvimiento.

3. La figura del teleempleador y teletrabajador como base del teletrabajo

La doctrina ha definido al teleempleador como "toda persona física nacional o extranjera, solicitante de los servicios de un teletrabajador para realizar en su favor actividades lucrativas, haciendo uso de medios informáticos, satelitales, telefonía celular, así como tecnológicos presentes y futuros" ([Palacios, 2017, p. 18](#)).

Se comprende que el teleempleador es aquella autoridad o superior que se califica como empleador, es quien emite las órdenes para la ejecución de la acción, responde a través de una empresa para contratar los servicios necesarios de un teletrabajador acorde a las exigencias que se requiere, por otra parte, la persona contratada debe presentar un perfil profesional acorde a las expectativas del empleador. Sin olvidar, que se necesita del uso de las TIC para efectuar un buen desempeño.

Por otro lado, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 lo define como: "toda persona que tiene calidad de trabajador/a de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente" (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, art. 2).

Es decir, es aquella persona natural encomendada en llevar una actividad laboral aislada de los lugares típicos de trabajo, haciendo uso de los medios digitales. Podemos decir también que este personaje se adapta a las diversas formas de realizar el trabajo y los medios tecnológicos que emplea. Además, como se expuso anteriormente puede existir el caso de que la persona contratada acuerde en efectuar su labor de forma mixta.

Se considera oportuno ofrecer esta modalidad a los trabajadores que sean responsables y cumplan con sus deberes y obligaciones de empleo, por lo que se percibe que las personas comprometidas con las instituciones resultan ser los mejores trabajadores. En este panorama laboral se requiere de individuos responsables, autosuficientes, que mantengan una madurez profesional elevada, con destrezas de comunicación y conocimiento tecnológico ([Martínez, 2012](#)).

Entonces los empleadores por lo general buscan la figura de un personal especializado, es decir de candidatos con un curriculum vitae que certifique su idoneidad, un personal ético, que presenten aptitudes en el manejo de las nuevas tecnologías y habilidades sociales, en conjunto que todo lo señalado los conviertan en profesionales aptos y eficientes.

4. Objetivos del teletrabajo

De este análisis se logra extraer que existen objetivos para ambas partes que acuerdan en esta relación de trabajo, siendo estos los siguientes:

- Impulsar nuevas alternativas de trabajo, favoreciendo a la institución-entidad y a la persona trabajadora.
- Incentivar las acciones de modernización del empleo haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, motivando así al incremento de productividad, disminuyendo gastos, fomentando la digitalización de trámites y contribuyendo a un ambiente laboral más eficiente (Universidad Nacional de Costa Rica, 2016).
- Ayudar a mejorar la calidad de vida de las partes, es decir, enraizar la confianza entre el trabajador y el empleador con base en la conciliación de la vida profesional y familiar, aumentando así la competitividad de la empresa. (Universidad Nacional de Costa Rica, 2021)
- Permitir desarrollar nuevas capacidades y habilidades, creando un perfil profesional adecuado, el mismo que incentivará a optar a otros trabajadores por esta modalidad.
- Entrelazar las comunicaciones evitando el costo de desplazamientos y tiempos improductivos (Osio, 2010).
- Facilitar rapidez y agilidad a los usuarios en cuanto a la solicitud de sus trámites.
- Planificar novedosas formas en cuanto a la organización de trabajo se refiere, proyectando a una mejor calidad y productividad en el trabajo.
- Buscar la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y trabajadores presenciales. ([Barba, 2001](#))

5. Algunos datos estadísticos respecto a esta institución jurídica

Como se ha analizado en líneas anteriores, el teletrabajo fue el resultado de un dilatado proceso que data entre los años 70-80 es decir, una modalidad relativamente nueva para la historia de la humanidad y del derecho laboral en nuestro país, el cual fue regulado apenas en el año 2016 a través del acuerdo ministerial Nro. MDT-2016-0190.

Al establecerse jurídicamente esta modalidad de trabajo se permitió a la sociedad dinamizar y flexibilizar contrataciones para prestación de servicios en el ámbito privado. Más tarde, en el año 2017 se expide el Acuerdo Ministerial número MDT-2017-0090-A (Ministerio del Trabajo, 2017), que, de igual forma, normó el teletrabajo en empleadores y trabajadores del sector público. Ante el Ministerio del Trabajo se han registrado 1238 empresas con teletrabajo; empresas públicas y privadas que han sido parte de esta cifra. Ahora, para identificar el impacto de esta forma de trabajo, se citan los casos de Ecuador, Perú y Colombia en cuanto a su evolución.

Gráfico 1
Realización del teletrabajo en Ecuador entre 2016 y 2020



Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaboración Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Empero, resulta desalentador los datos estadísticos que permiten visualizar la aplicación de esta modalidad de trabajo en nuestro país a partir de la regulación antes descrita, es decir desde el 2016 hasta diciembre del año 2019 únicamente el 0,47 % de la población trabajadora-empleadora aplicó esta modalidad contractual esto representa tan solo 15 000 personas teletrabajando, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

De este porcentaje no existe estudio alguno que permita medir el impacto económico, social, ambiental, cultural, etc.; al que exige esta bondadosa modalidad. Mediante decreto ejecutivo 1017 se declara el estado de excepción y consecuentemente la restricción de libertad de tránsito y movilización, debido a la calamidad mundial a la que todos estuvimos sometidos con la aparición de la COVID-19, con ello suspende la jornada presencial de trabajo, sin embargo, la vida laboral no se detuvo allí, se necesitaba seguir produciendo; de tal manera que la economía debía seguir circulando.

Fue en este espacio donde empleadores y trabajadores examinaron la oportunidad de aplicar el teletrabajo. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), ofrece nuevas cifras, es alarmante ver como esta modalidad de trabajo despuntó de 0.47 % al 8 %; esto quiere decir que de 15000 personas que teletrabajaban antes del 2019 ahora aumentó a 253247 teletrabajadores a partir del año 2020.

Esta tendencia es marcada a nivel mundial, por citar "Colombia ha tenido un repunte de más de 80 % durante la pandemia de la COVID-19" (Ministerio de Trabajo, 2020, párr., 2). Evidenciando que con el TT se sigue conservando varios desempeños laborales en el país. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del trabajo (OIT) en su informe "Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe", en Argentina se realizó una encuesta en el mes de marzo de 2020, específicamente a 250 empresas, obteniendo como resultado un 93 % de ellas, acogieron la política de teletrabajo para enfrentar la emergencia sanitaria COVID-19. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/ Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020)

A manera de ejercicio que se practicó en este trabajo de investigación y haciendo uso de la herramienta Google Trends, la cual permite visualizar la popularidad de palabras o frases con las que los usuarios realizan búsquedas en el servidor de Google, se encuentra que: en los últimos 5 años una variante marcada con el uso del vocablo

teletrabajo teniendo en cuenta la escala de 0 a 100, donde 100 representa el punto más alto en niveles de búsquedas realizadas respecto a un término o palabra clave.

En este sentido la palabra teletrabajo antes del año 2020 prácticamente no fue utilizada ni siquiera como fuente de consulta; más bien a inicios del 2020 los usuarios empiezan a familiarizarse con el término donde puntúa una escala máxima de búsqueda a nivel mundial. Colombia, Perú, Argentina, y Ecuador, tal como observamos en las gráficas.

Gráfico 2
Teletrabajo en Ecuador entre 2016 y 2020



Fuente: Google Trends <https://trends.google.es/trends/>

Elaboración Google Trends

Se puede contrastar esta información con la comparación con otras realidades, como por ejemplo en el caso de Colombia, siendo este el siguiente:

Gráfico 3
Teletrabajo en Colombia entre 2016 y 2020

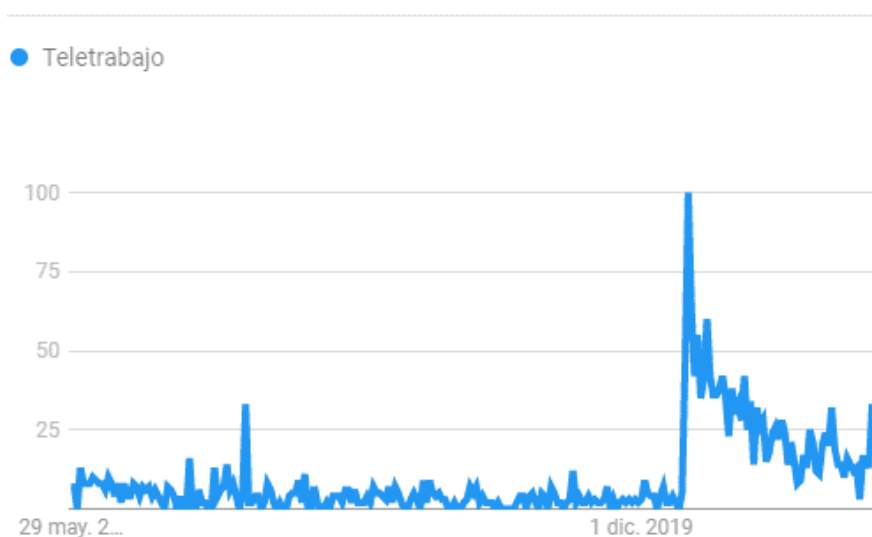


Fuente: Google Trend <https://trends.google.es/trends/>

Elaboración Google Trends

En ese mismo sentido, se puede contrastar esta información con la comparación con otras realidades, como por ejemplo en el caso de Perú:

Gráfico 4
Teletrabajo en Perú entre 2016 y 2020



Fuente: Google Trends <https://trends.google.es/trends/>

Elaboración Google Trends

6. Marco legal en Ecuador

Como se ha anotado en líneas anteriores, la evolución humana y el desarrollo de las tecnologías de la información (TIC), han producido un impacto en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo también de manera directa en el ámbito laboral, puesto que en la actualidad y con el avance de este, surge el teletrabajo, el cual, permite eliminar fronteras y limitaciones en el ejercicio y desempeño de sus labores.

Este efecto positivo dentro de los países industrializados ha surgido junto con la necesidad de insertar el teletrabajo en sus ordenamientos jurídicos, es decir, regular las relaciones entre el empleador y el trabajador en su jornada virtual, todo lo establecido debe ir en función de que se cumplan con las obligaciones que se genera para cada parte, respetando los derechos y deberes que les corresponden a cada uno como parte del vínculo laboral.

Es así que, el Ecuador en su intento de modernizarse y buscar alcanzar el mismo nivel que los demás países desarrollados en el campo laboral, ha pretendido perfeccionar su regulación al emitir dos acuerdos ministeriales por parte del Ministerio del Trabajo respecto de la materia que se analiza, por lo que, en el año 2017 se expidió el Acuerdo Ministerial número MDT-2017-0090-A (Ministerio del Trabajo, 2017) que rige al sector público y para el sector privado emitido en el año 2016 número MDT-2016-190 (Ministerio del Trabajo, 2016). No obstante, el Ministerio de Trabajo expidió dos acuerdos ministeriales:

Expedir las directrices para la ampliación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria Nro. MDT-2020-076 (Ministerio del Trabajo, 2020) y sus reformas MDT-2020-265 (Ministerio del Trabajo, 2020) y MDT-2021-081 (Ministerio del Trabajo, 2020). Considerado que esta modalidad actualmente se encuentra en gran apogeo a escala global, a raíz de la pandemia mundial.

Para iniciar el análisis, realizaremos un breve análisis sobre lo que establece la Constitución ecuatoriana con respecto al derecho al trabajo, puesto que como normativa suprema aún no regula el teletrabajo, sin embargo, se mencionará ciertos artículos en los cuales garantiza los derechos tanto del empleador como del trabajador en su relación laboral. La Constitución establece en su artículo 33 que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal 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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33)

Como se observa, en nuestra Carta Magna se garantiza el derecho al trabajo a los ciudadanos de nuestro país, expresando que, el mismo es un derecho y deber social, lo que significa, que posibilita el acceso a una fuente de empleo permitiendo la realización personal y de esta forma se respeta su dignidad como ser humano. A la vez esto se complementa al otorgarle una remuneración justa de acuerdo al desempeño de sus funciones y de esta manera evitando injusticias o vulneraciones a sus derechos. También, se rescata que las partes de la relación laboral deben someterse a lo acordado en el contrato, puesto que, los mismos manifiestan su libre voluntad. Adicionalmente, se mencionan los artículos 325 y 326, los cuales hacen referencia al derecho al trabajo y sostiene que los principios fundamentales de irrenunciabilidad e intangibilidad, etc. Es decir, se reconoce cualquier forma de trabajo para todas las personas, ya que las mismas puedan emprender y generar nuevas fuentes de empleo, siendo este el camino que conduzca al crecimiento económico del Estado.

En referencia a los principios, es irrenunciable porque los trabajadores no pueden renunciar, por ejemplo, a su seguro social, remuneración, vacaciones, expendios y los demás derechos que le corresponden por ley. También decimos que es intangible porque es un derecho que no se puede vulnerar, ya que es intrínseco al ser humano y se encuentra amparado en nuestra normativa.

Haciendo mención del art. 284 numeral 6, el mismo que señala que el Ecuador garantiza a las personas impulsar y valorar toda forma de trabajo o empleo, para así crear un incremento económico en el país, respetando sus derechos laborales establecidos en su Constitución, y por último, refiriéndonos a los artículos 16 numeral 2 y 17 numeral 2, los cuales aluden a que el Estado ecuatoriano debe fomentar el acceso universal a las TIC, y a la vez, permitir y fortalecer estos medios tecnológicos de carácter público, privado y comunitario de forma particular a aquellos que no tienen la posibilidad de utilizar estos instrumentos tecnológicos.

En ese mismo orden de ideas, y según el Código del Trabajo, en un artículo no numerado dice lo siguiente. "El teletrabajo es una 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 (...) entre el trabajador y la empresa." ([Ministerio del Trabajo, 2005](#)).

Bajo este argumento se puede señalar que el teletrabajo es una forma en la que la persona puede realizar sus labores sin la necesidad de asistir a la institución ya sea pública o privada, dándole una alternativa para poder realizar las mismas funciones de control y dirección que lo haría de manera presencial, gozando de los mismos derechos y beneficios que tiene un trabajador que desempeña sus funciones presenciales, garantizándole así su derecho a un trabajo digno y, a una remuneración justa de acuerdo a su desempeño. Por lo tanto, se constituye en una alternativa a la que pueden optar algunas instituciones en caso de que el trabajador no pueda realizarlo de manera presencial, la persona que opta por este método podrá realizar sus labores mediante plataformas tecnológicas, con el fin de poder cumplir con sus mismas labores que realizaba de manera presencial, sin la necesidad de asistir a la institución. La legislación ecuatoriana a nivel de acuerdos ministeriales define al teletrabajo como:

Una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. ([Ministerio del Trabajo, 2017, art. 3](#))

Es decir, es un mecanismo ejecutado mediante TIC, las cuales facilitan las actividades laborales del trabajador otorgándole una mayor flexibilidad y oportunidad de trabajo fuera de los mismos estándares tradicionales del ejercicio laboral. Este tipo de empleo, es una modalidad que queda bajo la observación y control de las autoridades de trabajo con el fin de tutelar y garantizar los derechos de los teletrabajadores con relación a: jornadas de trabajo, remuneraciones pactadas, jornadas de descansos obligatorios, periodos vacacionales, pago de beneficios sociales, etc. Verificando así el correcto cumplimiento de obligaciones laborales.

7. Análisis de los Acuerdos Ministeriales: sector público MDT-2017-0090-A y su reforma MDT-2018-002-B; sector privado MDT-2016-190 y su reforma MDT-2018-002-A

Este apartado tiene como fin realizar un análisis de los acuerdos ministeriales expedidos por el Ministerio de Trabajo, en el cual, se expondrán en qué consiste: el objeto y ámbito, contenido del contrato del TT, naturaleza, reversibilidad, condiciones y beneficios del teleempleado y teletrabajador, tanto en el sector público como en el sector privado, y con esto se podrá evidenciar las similitudes y diferencias que existen en su aplicación.

Con respecto al objeto y ámbito en los dos sectores que se analiza, tiene como objeto regular la ejecución del servicio del teletrabajo, en relación de dependencia a diferencia que en el sector público dispone en regir directamente a todas las instituciones y organismos del Estado que se encuentra establecido en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

En cuanto a la naturaleza, en esta modalidad de empleo prima la voluntariedad, es decir, la manifestación del consentimiento de los intervinientes, dejando constancia de la misma de forma expresa, es así que, las partes pactan en: el horario, forma del oficio, lugar de trabajo, valores a cancelar por concepto de remuneración, etc. Esto significa, que ninguna de las partes está obligada a suscribir el contrato sino por su libre decisión.

Esta modalidad contractual está sujeta a la dependencia y subordinación del empleador público o privado quienes tendrán la obligación legal de: precisar los cargos y funciones a ejecutar, sin lugar a que estos sean diferentes a los que se han acordado, dotar de instrumentos técnicos y tecnológicos, equipo y material de oficina suficiente para la ejecución de sus funciones, el empleador estará obligado a resguardar la seguridad y salud de todos sus teletrabajadores verificando que sus entornos sean adecuados para que se ajusten a la normativa vigente en materia de seguridad ocupacional.

Al referirnos a la seguridad y salud en el ámbito laboral los empleadores que optan por esta alternativa de trabajo, deberán respetar condiciones específicas que fueron convenidas, con el fin de evitar el aislamiento social y laboral de sus teletrabajadores con el resto del personal que cumple con su desempeño presencial. Es importante

recaltar que los teletrabajadores como los trabajadores que acuden a las oficinas físicas gozarán de los mismos derechos, garantías y obligaciones, es decir, todos tienen el mismo acceso a las instalaciones en igualdad de condiciones.

Dentro de este punto también se encuentra una condición para el empleador, el cual consiste en aprobar y aplicar el teletrabajo para: las mujeres embarazadas, mujeres en periodo de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y adultos mayores. Es decir, se garantiza el derecho al trabajo a ciertos grupos vulnerables, contribuyendo de esta forma a la motivación, autonomía y por ende a la realización profesional de estas personas.

8. La reversibilidad y sus causas

Este concepto implica el retorno a la actividad inicialmente pactada, tanto en el sector público como en el privado, puesto que una vez emprendido el teletrabajo a solicitud de una de las partes se deberá respetar un tiempo mínimo de 90 días, sin embargo, cuando el teletrabajador tenga la intención de abandonar esta modalidad deberá notificar con 15 días de anticipación a su superior para regresar a desempeñar su cargo de forma presencial, obedeciendo estrictamente a que se cumplan con el tiempo que se establece.

Causas del sector público

1. El desacato reiterado hacia la normativa, estatuto o reglamento interno de la institución en el que éste efectúe su cargo, esto significa, que el trabajador debe ser fiel a sus obligaciones y deberes que previamente ha sido trazado por el empleador.
2. La utilización impertinente de bienes puestos a disposición por la institución para el desarrollo de la actividad y de igual forma si existe la intervención de terceros no autorizados en el uso de estos bienes o materiales tecnológicos.
3. Cuando la institución se encuentre privada de dotar todos los materiales y equipos tecnológicos para el desarrollo adecuado de la función.
4. Modificaciones en la estructura interna de la institución o cuando requieren contratar a un personal diferente que cuente con un currículum vitae más adaptable a la empresa.



5. Por desobediencia al acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador.

Causas del sector privado

- a. Verificación de la imposibilidad de continuar teletrabajando.
- b. Sublevación constante de las obligaciones y deberes pactados en el acuerdo laboral.
- c. El mal uso de los bienes tecnológicos entregados por parte de la institución privada hacia el teletrabajador para el cumplimiento de su desempeño, o en otra circunstancia cuando se dé la intervención de terceros no autorizados.
- d. Incapacidad de continuar brindado los bienes tecnológicos por cualquiera de las dos partes.
- e. Por falta de cumplimiento del acuerdo de confidencialidad.

Es así que para que se inicie el procedimiento de reversibilidad se debe realizar una notificación al inspector, quien elaborará una diligencia de investigación y emitirá una resolución en un plazo máximo de 30 días, sujetándose a la normativa correspondiente. La aplicación del teletrabajo no se podrá ejecutar en los siguientes casos:

- Cuando un usuario necesite mantener un contacto directo con el personal de la institución pública.
- Cuando en el desempeño de su cargo es indispensable su presencia física.
- Cuando las personas que hayan sido ganadoras de un puesto público a través de un concurso de méritos y oposición; o también si el mismo se encuentra cursando bajo un periodo de prueba.
- Cuando se ha realizado una evaluación de desempeño por parte de la institución y el trabajador recibe una calificación inferior a excelente.
- Cuando en una institución del Estado se haya sancionado una falta de carácter disciplinario en el último año calendario.

En la línea que se viene estudiado, también se considera pertinente mencionar el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, el cual se caracteriza por garantizar el derecho a la desconexión de los teletrabajadores, es así que los empleadores no tienen

derecho a mantener una comunicación o establecer órdenes fuera de los horarios de trabajo que se pactó. Por lo que, en relación con lo dispuesto por la normativa se debe respetar el tiempo del almuerzo; en los casos de jornada parcial y especial, se deberá conceder los respectivos descansos, salvo excepciones establecidas en el artículo 52 del Código del Trabajo.

9. Conclusiones

La existencia de esta nueva categoría de empleo se ha ido implementando en los últimos años gracias al desarrollo de las TIC, en donde el trabajador tiene la capacidad de elegir esta opción de servicio debido a que brinda un horario cómodo y conveniente a sus exigencias. También, resulta beneficioso para el empleador puesto que, ayuda a reducir los costos en la infraestructura de la empresa, puesto que, no es necesario acudir a las instancias profesionales de manera presencial. Sin olvidar que es posible obtener un trabajo eficaz y eficiente el cual deje satisfechas a las partes contractuales.

Como se evidencia esta forma de ejecutar los servicios resulta importante debido a que rompe todo concepto tradicional de empleo, puesto que accede a laborar desde cualquier parte del mundo abandonando los lugares clásicos de trabajo. Se manifiesta que el mismo está compuesto por tres elementos fundamentales: trabajo, distancia y medios tecnológicos que dan como resultado el TT.

Es así que esta modalidad brinda una oportunidad de iniciar un trabajo por cuenta propia, lo que significa que todas las personas tengan la coyuntura de emprender nuevos negocios guiados por su innovación, por lo que es posible percibir un avance de transformación a la hora de trabajar, siendo que es viable mantener una relación laboral desde cualquier lugar, otorgando así una eficacia y eficiencia a nivel global.

Y, por último, con respecto al marco legal, se alude a que el teletrabajo está únicamente regulado dentro de los Acuerdos Ministeriales emitidos para el sector público y privado. También en el año 2020 el Ministerio del Trabajo expidió Acuerdos Ministeriales dentro del contexto de la emergencia sanitaria, el confinamiento obligatorio y la suspensión del trabajo presencial; el teletrabajo fue un aliado para el sector productivo a nivel mundial; grandes, medianas y pequeñas empresas optaron por

aplicar esta opción de manera que el circulante económico de sus empresas no se vea afectado.

Sin embargo, su naturaleza es transitoria por consecuencia de la emergencia sanitaria de COVID-19, estableciendo alternativas laborales de carácter no presencial con el fin de salvaguardar el derecho a la vida de las personas; constituyendo mecanismos que permiten al trabajador continuar ejerciendo su rol laboral, denominándolo como: "teletrabajo emergente".

El Ecuador merece progresar y posesionarse a la vanguardia de las tecnologías de información y comunicación. Para hacer posible es importante que el Estado fomente la universalización del acceso a las mismas, el teletrabajo es una de las fuentes que promueven la aplicación y uso en el ámbito público y privado del trabajo dependiente.

Esta reciente forma de laborar no se encuentra tipificada en la Constitución, a pesar de que el Ecuador proclama ser un país garantista de derechos, no obstante, la misma no rige esta nueva alternativa de empleo teniendo como consecuencia la vulneración de los derechos de las partes que forman parte del vínculo contractual, por lo que se atreve a afirmar que nuestra nación carece de un marco constitucional específico, ya que en la actualidad la mayoría de los países tienen una regulación concreta en sus normativas supremas; por el sensible tratamiento del derecho al trabajo concebido como un deber y un derecho social, consecuentemente un derecho económico, familiar, alimenticio, fuente de realización personal, en conclusión, un derecho que dignifica la integridad personal de los trabajadores.

Si bien la norma actual trae consigo aspectos que regulan las generalidades del teletrabajo, su aplicación, condiciones, jornadas máximas, seguridad y salud ocupacional, etc.; estas no son suficientes pues, actualmente no puede medirse la eficacia de su aplicación al no existir datos que permitan medir el impacto que ha causado cada uno de los criterios que se exponen en estas normativas infra constitucionales.

10. Referencias

- Arpi Pillalazo, P. E. (2018). Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Monte Cristi: Registro Oficial 449.
- Confederación Europea de Sindicatos (CES).(2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
- Barba, L. (abril de 2001). El profesional de la información. Obtenido de El teletrabajo y los profesionales de la información: <http://eprints.rclis.org/15631/1/barba.pdf>
- Bastidas Cevallos, J. C. (2011). Análisis del teletrabajo como herramienta de contratación, para mejorar los niveles de empleo en el Ecuador. Ecuador: Universidad Politecnica Salesiana.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Santiago: Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22.
- Correa-Prieto, F. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. Piura: Universidad de Piura.
- Costa Rica. (29 de abril de 2016). Reglamento para el programa del teletrabajo en el ministerio de salud . Costa Rica .
- Fernández Rodríguez, L. J. (2019). Reflexiones del teletrabajo en Colombia. Revista Legem.
- Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. Redalyc, 1-15.
- Jackson, P. J., & Wielen, J. V. (2002). Teleworking: International Perspectives: from Telecommuting to the Virtual Organisation. Routledge.
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. Revista de ciencias de la administración y economía, 151-155.
- Martínez-Ramos, C. (2009). Bases tecnológicas de la telemedicina (III) internet, origen y evolución. Reduca, 118-132.

- Millán, A. J. (21 de enero de 2016). El fruto caliente de la guerra fría. Obtenido de Historia de la internet: <http://cv.udl.cat/cursos/elsmitjans/t1/docs/internet2.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2020). Colombia Ministerio de Trabajo. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2020/-/asset_publisher/AMpybeMfARzU/content/teletrabajo-ha-tenido-repunte-de-80-po-la-pan-demia-en-olombia
- Ministerio del Trabajo. (2005). Código del Trabajo. Quito: Registro Oficial 167.
- Ministerio del Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Quito: Registro Oficial 825.
- Ministerio del Trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial No. MD-2017-0090-A. Quito: Registro Oficial 22.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076. Quito: Registro Oficial 178.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-081. Quito: Registro Oficial 426.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181. Quito: Registro Oficial 318.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-265. Quito: Registro Oficial 368.
- Osio Havriluk, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 93-109.
- Palacios González, M. A. (2017). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en Ecuador. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Pérez Mayo, A. (2015). Teletrabajo. León: Universidad de León.
- Piñeiro Sánchez, C. (1998). El teletrabajo y la organización virtual. Málaga: Universidad de A Coruña.
- Saco Barrios, R. (s.f). El teletrabajo. Derecho PUC Revista de la Facultad de Derecho, 336.

Selma Lajarín, J. (2015). El teletrabajo, ¿Una solución? Universitat Miguel Hernandez Elche.

Trabajo, O. I. (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y comunicación (TIC) y financieros. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Universidad Nacional de Costa Rica. (17 de mayo de 2021). Objetivos del teletrabajo.

Villafrade Vargas, A., & Palacios Osma, J. I. (2013). Propuesta de implementación de un modelo de teletrabajo. Revista Ibérica de sistemas de tecnología de información, 19-31.

Capítulo II

Ventajas y desventajas del teletrabajo en la era digital



1. Algunas cuestiones introductorias

Conforme se analizó en el capítulo anterior, dentro del mundo jurídico se concibe al trabajo como el desempeño de una determinada actividad con base en las habilidades de la persona, es realizado con el fin de generar un ingreso económico para cubrir necesidades. El ser humano es un ser social que busca relacionarse constantemente con quienes comparte su diario vivir es por ello que genera vínculos con sus compañeros de trabajo, ya que es donde este pasa la mayor parte de su tiempo, en ciertos casos más tiempo que en el mismo hogar.

Anteriormente, los empleadores se centraban solamente en el trabajo presencial, puesto que de esta manera podían controlar las actividades que desempeñaban sus trabajadores así como también cerciorarse de que las estuvieran realizando a cabalidad sin perjudicar de ninguna manera a la empresa, sin embargo, al encontrarnos en pleno siglo XXI las tecnologías han invadido varios espacios de la vida en sociedad (incluido el trabajo) a tal punto de que estos empleadores puedan estar pendientes de las actividades que realizan sus teletrabajadores en línea con solamente disponer de una computadora con acceso a internet.

Bajo este contexto, día a día se pueden evidenciar los grandes avances tecnológicos que están al alcance de todas las personas, desde la aparición de las computadoras se puede decir que se ha logrado un cambio radical en el ámbito laboral. Es por ello, que las modalidades de trabajo han cambiado a un ritmo acelerado en los últimos 20 años tanto así que hoy por hoy la conexión a través del internet y las computadoras es algo fundamental para las empresas dentro del desarrollo de sus actividades, ya que se puede realizar casi cualquier actividad en línea sin la necesidad de la presencia del individuo para desempeñar dicha acción, por lo tanto, se ha tenido que reconocer una nueva forma de modalidad laboral como es el teletrabajo.

Por todo lo mencionado anteriormente, en este trabajo se hace referencia a la evolución histórica, del teletrabajo, la importancia de las Tecnologías Información y Comunicación (TIC) en la actualidad, la forma de llevar a cabo el teletrabajo, así como las ventajas y desventajas que se han generado a partir de su implementación; además, de un estudio descriptivo de todas las características que conlleva este proceso tanto para empleador cuanto para el trabajador, por ser una nueva modalidad que debe tener cabida en la mayor parte de legislaciones, con la finalidad de que se pueda garantizar los derechos de los trabajadores y su seguridad jurídica.

Por lo expuesto, es preciso partir del hecho que, dentro del mundo laboral y virtual a lo largo del tiempo, ha sido difícil encontrar una definición precisa y correcta del teletrabajo, pues han surgido varias acepciones acerca del término, siendo importante señalar que nos enfrentamos a un concepto amplio, tanto así que todas las definiciones dadas por los autores no pueden ser asumidas y abarcadas.

En este contexto, Cruz Villalón, manifiesta que el teletrabajo es: "una modalidad de actividad profesional caracterizada por la ejecución de la prestación de servicios a distancia y por medio de la utilización como herramienta de trabajo de las tecnologías

informáticas y de telecomunicaciones" (Villalón, 2016, p.50). De la misma manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también nos da una definición acerca del teletrabajo, señalando que encierra:

Una forma de trabajo en la cual este se desarrolla en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y la tecnología facilita la comunicación. ([Pabón & Sánchez, 2017, p.56](#))

Es muy claro en definir el teletrabajo, pues él mismo habla acerca de una característica fundamental que tienen que cumplir esta modalidad de trabajo, y pues es la prestación de los servicios que realiza el teletrabajador, pero estos servicios los deben realizar a distancia, es decir, alejado del lugar habitual del trabajo y utilizando uno de los cientos de tecnologías de información para así poder realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz. Ahora bien, es imprescindible exponer las ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo.

2. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Las TIC han evolucionado a pasos agigantados, superando barreras de espacio y tiempo, permitiendo la conexión con cualquier parte del mundo con solo un ordenador y una conexión a internet. Debido a este gran salto tecnológico, se nos ha facilitado de sobremanera el desarrollar actividades que antes nos costaba mucho realizar, de esta forma convirtiéndose las mismas en una herramienta que puede ser utilizada en nuestro beneficio. Con esta evolución y las nuevas necesidades sociales producto de los tiempos cambiantes, se ha obligado a optar por nuevas modalidades de trabajo, buscando adaptar las labores de oficina con la practicidad del hogar, siendo este el puerto desde donde se pueden desempeñar un sinnúmero de actividades, sin importar la presencialidad dentro del trabajo.

A lo largo de los años, cada vez más personas han optado por realizar teletrabajo, debido a la comodidad que implica ello, sin embargo, también ha existido el repudio de varios trabajadores por realizar trabajo en casa, puesto que no se sienten conformes con las actividades que realizan; por ende, resulta difícil categorizar y establecer si el teletrabajo posee más ventajas o desventajas.

Siendo prácticos en la actualidad existen muchas funciones laborales que se pueden desempeñar desde la comodidad del hogar y no se requiere la presencialidad de los trabajadores, pero también existen actividades laborales que a fuerza se deben de realizar presencialmente, todo ello con el fin de asegurar el correcto desarrollo de las funciones de una empresa.

Partiendo de lo antes mencionado, es necesario previo a que se disponga la realización del teletrabajo en empresas, estudiar la viabilidad de las actividades desarrolladas según los cargos desempeñados, clasificando adecuadamente qué trabajos pueden mantenerse a través de teletrabajo y en qué trabajos se requiere necesariamente la presencialidad.

Bajo esta perspectiva se puede señalar que, a lo largo de la evolución de la era digital y de las nuevas modalidades del trabajo a nivel mundial, han existido muchas personas interesadas en el tema. El teletrabajo en sí es una modalidad bastante extensa dentro del ámbito laboral y la era digital; por lo tanto, han surgido varias ventajas y desventajas que pueden ser analizadas desde varios puntos de vista y desde diferentes campos.

2.1. Ventajas

Algunas ventajas acerca de la organización que se da dentro del teletrabajo y como esta es cumplida por sus teletrabajadores, esto con el fin de beneficiar a los empleadores, mencionamos algunas: "mayor productividad, menor ausentismo, mejor moral, mayor apertura, menos interrupciones en la oficina, gastos generales reducidos, grupo de talentos más amplio, menor rotación, cumplimiento de la normativa". (Kurland & Bailey, 1999). En ese mismo orden de ideas, también existen ventajas para los teletrabajadores de manera personal:

Ahorro de costos, menos estrés, necesidad de reubicación, más autonomía, flexibilidad de horarios, aislamiento social, aislamiento profesional, cultura organizacional, menor influencia en la oficina, interacción informal, ambiente de trabajo confortable, menos distracciones, ausencia de políticas de oficina, equilibrio entre el trabajo y la familia, equidad en el lugar de trabajo y más satisfacción laboral. ([Kurland & Bailey, 1999, p.56](#))

Bajo este contexto, una de las principales ventajas que se pueden señalar es la libertad, que hace referencia a que la empresa le brinda esta ventaja y la autonomía al trabajador, para que por medio del teletrabajo pueda de una manera libre desenvolverse en su rama y en su campo, pero todo esto a cambio de productividad y la exigencia de aspiraciones bastante grandes para así poder cumplir a cabalidad todas sus funciones (Barba, 2001). Otro aspecto positivo que se puede destacar dentro del teletrabajo es el tema territorial y del medio ambiente, ya que los sectores rurales ven al teletrabajo como una fuente que sirve de estrategia no solo para el desarrollo productivo económico, sino que lo ven como una de las vías para la conservación del medio ambiente rural ([Arcos Aguilera, 2017](#)).

El tema de la conservación del medio ambiente es quizá un aspecto que también ha tenido mucho realce a lo largo de los últimos años, pues el teletrabajo al estar configurado en dos aspectos, primero la distancia entre el trabajador y la oficina; y, el segundo sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Visto desde este punto como el teletrabajo constituye una modalidad a distancia, ya no es necesario construir oficinas para que los trabajadores realicen sus actividades, sino desde el lugar más cómodo podrán desempeñar sus funciones de mejor manera, y así conservar el área rural y poder cuidar el ambiente ([Vela y Martínez, 2003](#)).

Otra ventaja que se puede señalar dentro del teletrabajo es la flexibilidad, puesto que le dan la opción al trabajador para que pueda tener labores flexibles y acomodadas, es decir, el teletrabajador podrá desarrollar sus actividades cuando quiera y donde quiera, pudiendo así organizarse y realizar todas las actividades que se le han asignado ([Barba, 2001](#)).

El tema de la flexibilidad es quizá una de las mejores ventajas que tiene el teletrabajador, puesto que podrá programar su jornada y sus actividades de una manera muy cómoda, pudiendo así cumplir sus obligaciones de una manera muy flexible, lo que generará que el teletrabajador cumpla de una manera más eficaz su trabajo con mucha comodidad ([Pérez y Gálvez, 2009](#)), sin embargo, no se tiene que descuidar cuestiones como el derecho al descanso, la desconexión digital, la salud, la integridad, el derecho a la vida digna (que incluye el descanso y ocio), entre otros que son indispensables para todo trabajador independientemente de su modalidad.

Menor gasto es otra de las ventajas que nos ha proporcionado el teletrabajo en materia laboral, puesto que la reducción del tiempo que se invierte en los desplazamientos,

se traduce en un ahorro significativo de dinero y tiempo, además, del ahorro de los uniformes de los trabajadores, como también el ahorro en material genérico como es el caso de escritorio, sillas, etc. (Barba, 2001).

Otra ventaja muy importante que no se puede dejar de lado, es que esta nueva modalidad laboral del teletrabajo ha sido de opción y resulta de gran interés para las personas con discapacidad, ya que ellos consideran al teletrabajo como una nueva oportunidad, por lo que, se han visto marcadas con la dificultad de desplazarse para ir a trabajar, puesto que muchas empresas no cuentan con todas las facilidades para que ellos puedan movilizarse de manera oportuna (Keixha, 2011, p. 8). Las personas con discapacidad, a lo largo del tiempo se han visto con mucha dificultad laboral, es por eso que el teletrabajo, como tiene un elemento clave que es el trabajo fuera de la empresa, les ha servido de alternativa para que puedan trabajar y aportar a la sociedad. Dentro de esto resulta importante destacar que por medio del teletrabajo se están incluyendo cada vez más a este grupo de atención prioritaria (Salazar, 2017).

La posibilidad de independencia es otra de las ventajas que se suma al teletrabajo, pues está entendido que el teletrabajo necesita obligatoriamente configurarse fuera de la empresa, por lo que le permitirá al trabajador poder independizarse, es importante acotar que la imposición de sus condiciones laborales las planteará el propio trabajador, siempre y cuando los resultados sean lúcidos para obtener beneficios a futuro ([Barba, 2001](#)).

Disponibilidad de tiempo, es una ventaja que ayuda al teletrabajador, tanto en su vida familiar como en su vida social, ya que el tiempo que tiene disponible le ayuda a tener mucho acercamiento con su familia y así poder relacionarse de una mejor manera. Dentro del ámbito social el teletrabajador podrá organizar y distribuir el tiempo de una manera adecuada para realizar actividades que se vinculen con la sociedad, esto [siempre y cuando cumpla con las funciones y deberes que se le asignó](#) (Barba, 2001).

Dentro de las ventajas, no todas han sido solo para el teletrabajador, sino que además existen aquellas que ayudan a la empresa a tener mucho más progreso y eficiencia entre las cuales podemos señalar: reducción de costos con la llegada de la revolución industrial, todas las empresas han venido teniendo mucho realce estando así en su auge, lo que ha dado como consecuencia el aumento de los gastos fijos del mantenimiento y control de una empresa. Varios estudios que se han hecho a nivel

mundial, han concluido en que, con la modalidad del teletrabajo se ahorra notablemente los costos en sus operaciones, lo cual puede servir para mejorar las operaciones de esa empresa.

Del mismo modo, se ha determinado también que el teletrabajo aumenta la productividad, es decir, la estimación y valoración personal de cada persona que forma parte de este trabajo tiene un aumento de productividad entre 15%-20%, generando así un trabajo óptimo y muy bien realizado ([Barba, 2001](#)). El aumento de la productividad de las empresas debe ser de mucho interés no sólo para sus administradores, sino también para el gobierno, puesto que el aumento de la productividad permite que las personas se motiven cada vez más y así un país pueda salir adelante.

Otro beneficio estriba en la mejora en el rendimiento y mantenimiento de los recursos humanos. La empresa que se dedica a este tipo de trabajo, tiene la ventaja de acceder y contratar a trabajadores altamente capacitados, que podrán desarrollar sus actividades desde el lugar que deseen, sin preocuparse del espacio geográfico, estos profesionales pueden encontrarse en cualquier lugar y podrán sacar adelante a la empresa, para que la misma pueda cumplir con todas sus obligaciones de una manera eficiente y eficaz. ([Barba, 2001](#))

Así mismo "la flexibilidad en el contrato de los colaboradores, especialmente, si el colaborador es independiente" (Santillán, 2021, p.23), centrándonos en ello, se ha considerado la ventaja significativa que representa la flexibilidad en el contrato del teletrabajador, puesto que de esta manera puede preferir si trabajar más horas o no, pudiendo concretar su trabajo en el menor tiempo posible.

Bajo este contexto, al hablar de un contrato flexivo podemos decir que este facilita al teletrabajador de sobre manera, ya que al tener un horario fácil le permite al mismo optar por trabajar en diversos lugares a la vez, según la disponibilidad de su horario, generando así que perciba más ingresos de diversos lugares.

Una ventaja más del teletrabajo dentro de estos tiempos modernos es que se ha convertido "en una ocasión brillante para combinar el espacio familiar con las tareas cotidianas, siendo ello muy valoradas por el trabajador" ([Santillán, 2020, p.12](#)). Al optar el trabajador por esta modalidad facilita su vida cotidiana en el hogar, pudiendo mantener una relación constante con su familia y estar pendiente de las necesidades del hogar.

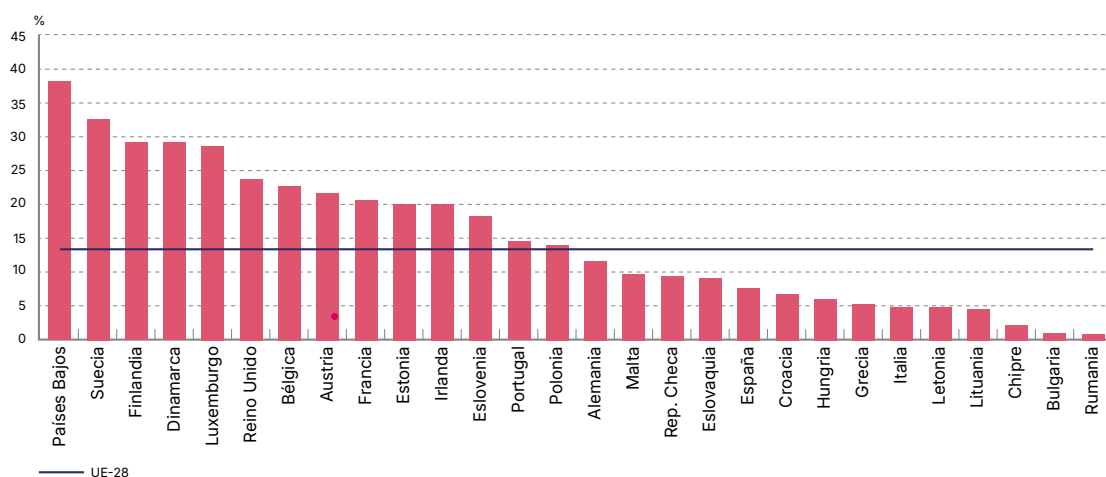


El teletrabajador al estar realizando sus actividades desde el hogar mantiene una constante relación con sus familiares, así al realizar teletrabajo puede estar pendiente de su rol en casa y aportar de manera positiva en su entorno familiar, siendo esto una ventaja significativa, ya que se fomenta la interrelación y el estrechamiento de lazos.

Por último, tenemos la mejora en la atención al usuario, por medio del teletrabajo los tiempos de respuesta para poder realizar los trámites son más rápidos, de la misma manera la reacción de eficacia que realiza el teletrabajador se caracteriza por un servicio de calidad, el tiempo de disponibilidad que tiene ayudará a agilizar el servicio que preste por medio de la tecnología ([Santillán, 2020](#)).

Esta quizá es una ventaja realmente fundamental, en las empresas que tienen trabajadores presenciales a veces se caracterizan por tener muy mala atención; además, de la demora en los procesos que realizan para algún trámite o requerir algún servicio, es relevante señalar el rol que cumple la tecnología en esta ventaja, porque por medio de esta se puede acelerar los procesos y así se genera bienestar en las personas que requieren el servicio, para así avanzar como sociedad (Molina, 2025)

Gráfico 1
Utilización del teletrabajo en Europa



Fuente: Boletín Económico, Banco de España

Elaboración: Brindusa & Aitor

Las ventajas anteriormente señaladas son muy importantes, debido a que menciona tanto lo que consideran los teletrabajadores, como los empleadores; es por ello que, podemos hablar que, desde la inserción del teletrabajo, la calidad laboral tanto de empleadores como trabajadores ha mejorado, debido a que estos han localizado mejores condiciones, en especial los teletrabajadores, ya que han ahorrado gastos de transporte, vestimenta y demás. Es por ello, que el teletrabajo es una de las mejores opciones laborales hoy en día por los beneficios que este ofrece.

El presente gráfico nos enseña el porcentaje de personas conforme a su país que realizan actividades de teletrabajo, entre las edades de 15 a los 64 años en el año 2018. Basándonos en la gráfica, se evidencia que existe una media en los países tomados para la muestra, además que también existe una mayor aceptación por parte de estas personas de realizar teletrabajo.

Tomando como referencia el presente cuadro es relevante determinar el impacto global que tiene el teletrabajo en otras sociedades, países de la Unión Europea para ser más específicos, los mismos han tenido una gran acogida referente al teletrabajo, puesto que han optado por el mismo como una modalidad principal al momento de desarrollar sus actividades. Lo que demuestra que esta modalidad es crucial para que las personas puedan trabajar en Ecuador, situación que se debería masificar, obviamente respetando los derechos laborales.

2.2. Desventajas

En contraste de los aspectos positivos, ciertos teletrabajadores han mencionado también disconformidad respecto al teletrabajo, por ello resulta importante señalar también los aspectos negativos, esto con el fin de que podamos entender el teletrabajo desde una perspectiva integral, para así lograr una mejor comprensión de las situaciones diarias de los teletrabajadores. Las presentes desventajas del teletrabajo fueron tomadas de una encuesta realizada en Canadá, la que explica los problemas más comunes de los teletrabajadores en su país.

- a) La mayor fuente de insatisfacción entre los teletrabajadores está relacionada con la tecnología.
- b) Debería haber una formación específica para los teletrabajadores.

- c) La dificultad de motivarse.
- d) Los que respondieron a la encuesta mencionaron con mayor frecuencia la falta de compañeros de trabajo y el aislamiento. (Tremblay, 2003, p. 461)

En las desventajas antes mencionadas podemos evidenciar primeramente que el teletrabajador tiene molestias debido a los equipos que utiliza, pues no son los adecuados para la realización de su actividad laboral. Por lo general, los teletrabajadores desempeñan sus funciones desde sus propios ordenadores, ya que la empresa no brinda los equipos necesarios para que estos puedan desarrollar su trabajo ([Pérez y Carnicer, 2002, págs. 18-26](#)).

Bajo este mismo contexto, los teletrabajadores han mencionado que un problema que los aqueja es que no exista una adecuada capacitación para los mismos, sino que más bien solo se dan instrucciones enfocadas a todos los trabajadores de la empresa, sin distinguir si aquellos son presenciales o virtuales (Franco Jaramillo, 2011, págs. 1-6), es por ello necesario que los empresarios se centren más en el bienestar de sus teletrabajadores y les brinden una capacitación acorde a la actividad que estos desempeñan en determinada institución.

La automotivación es sumamente importante en la realización de las actividades del teletrabajador; sin embargo, se ha determinado que en algunos casos no se sienten motivados para la realización de las actividades debido al excesivo tiempo que pasan dentro del hogar, empero de aquello en ciertos casos no realizan sus actividades laborales adecuadamente, lo que genera disconformidad por parte de su empleador ([Ramírez, 2018](#)).

Por último, esta encuesta señala que los teletrabajadores perciben como una desventaja la falta de compañeros, como también el aislamiento, esto genera malestar para los mismos, sin embargo, no es posible que se pueda dar el teletrabajo con compañeros debido a que el fin de este es que se desempeñe desde una locación distinta de la empresa o desde el hogar, es por ello, que si hubiese una decisión de realizar un espacio para que los teletrabajadores desempeñen sus actividades, estos perderían su calidad como tal y se convertirían en trabajadores presenciales debido a que sería una sucursal de la empresa donde estos deberían asistir presencialmente. En ese mismo orden de ideas, también es importante señalar otras desventajas que genera el teletrabajo las cuales son:

Se puede señalar que una consecuencia es la "disminución del contacto con la cultura de la empresa" (Ochoa, 2016, p.3). Resulta lógico que esto suceda, ya que el teletrabajador se mantiene en un ambiente apartado, no forma lazos entre compañeros, no llega a ser participe directo de los programas de integración de la empresa, de esta forma desmotivándolo, por sentirse ajeno a la cultura de la empresa. El teletrabajador por la realización de sus actividades laborales se deslinda de algo tan fundamental como es la cultura de la empresa, ya que al estar en su hogar o donde realice la actividad laboral no puede ser participe de la misma, generándose una desventaja, puesto que, este puede llegar a sentirse aislado.¹

De igual forma se presenta "la reducción de la interacción cara a cara entre empleados y gerentes" (Ochoa Pacheco, 2016, p.3). La interacción es un problema que ya hemos mencionado anteriormente, por lo tanto, en este punto se menciona la falta de interacción con el gerente de la empresa, que es algo fundamental para el desarrollo de la misma, debido a que el gerente debe de mantener una relación armoniosa con sus empleados, pero en este caso, no se puede dar en su totalidad debido a que no consta con la presencia de sus teletrabajadores dentro de las oficinas, entonces la única comunicación que mantiene con los mismos es a través de correos electrónicos o en casos más urgentes a través de llamadas telefónicas o reuniones virtuales.

En ese mismo sentido se puede hablar también de la "percepción de no reconocimiento que implica la sensación de estancamiento o crecimiento laboral, la valoración del trabajo y su medida son los síntomas que pueden desencadenar el teletrabajador" ([Cano et al., 2017, p. 65](#)), ya que al encontrarse el mismo en su hogar; y solamente desempeñar las tareas encomendadas, no recibe gratificación humana, puesto que no siente avances dentro de sus funciones, sino únicamente el cumplimiento de las mismas.

Un teletrabajador puede experimentar diversas emociones al momento de la realización de su trabajo debido al excesivo tiempo que dispone, es por ello, que este puede llegar a sentir que su trabajo no es valorado dentro de la empresa, debido a que no recibe ninguna gratificación de un cercano hacia él, por la realización de su trabajo, lo que genera una desventaja, ya que se tendrá así teletrabajadores desmotivados ([Castro et al., 2017](#)).

1 La cultura de la empresa trata sobre todas las formas de actuar, sentir y pensar que comparten los trabajadores de una empresa.

Por otro lado, "la sobrecarga de trabajo y una mala administración de cargas laborales, pueden ocasionar situaciones negativas para la salud física y mental del trabajador" ([Cano et al., 2017, p. 65](#)). La sobrecarga laboral es dada por parte de los superiores hacia los trabajadores, en el caso de los teletrabajadores es complejo debido al exceso de trabajo que soportan por el hecho de realizar su actividad desde el hogar, generando así que tengan largas jornadas laborales para poder cumplir las actividades encomendadas, sobrepasando del horario establecido, por ello la legislación prevé el llamado derecho a la desconexión digital.

Así también, "los nuevos costos de oficina serían transferidos al trabajador luz, agua, internet, teléfono, etc." ([Cano et al., 2017, p. 65](#)). Los costos de los servicios consumidos en la oficina corren por cuenta del empleador; sin embargo, al configurarse el teletrabajo estos costos antes mencionados pasan a correr por parte del teletrabajador, ya que este realiza su trabajo desde su hogar o un sitio donde deberá éste consumir luz durante gran cantidad de horas para realizar sus actividades; además, de la necesidad de disponer de un teléfono o un dispositivo electrónico para mantener la comunicación con la empresa. Todo esto representa una desventaja para el teletrabajador que deberá de ser reparada por el empleador a través de una remuneración superior a la de los trabajadores presenciales ([Velásquez y Vera, 2018](#)).

Con respecto a la confidencialidad "las empresas deberán implementar plataformas de sistemas de seguridad para proteger y evitar fuga de información" (Cano Sawada et al., 2017). Un riesgo muy común que disponen las empresas que poseen teletrabajadores, es que los mismos filtren información, pudiendo así perjudicarla de cierta manera, por ello esta es una desventaja muy grande para la empresa, ya que se mantiene en una constante inseguridad, por ende, estas deberían implementar ciertos sistemas de seguridad para que no se pueda dar la fuga de información.

Para finalizar con las ventajas y desventajas, podemos señalar que el teletrabajo hoy por hoy se encuentra aún en vías de desarrollo siendo más las desventajas; es por ello, necesario que los empleadores puedan corregir aquellas dificultades que se les presenta a los teletrabajadores para así poder lograr que el teletrabajo sea considerado como una excelente propuesta laboral.²

2 Aporte final acerca de las ventajas y desventajas del Teletrabajo por parte de los autores.

3. Una perspectiva crítica

Una vez expuestos los beneficios e inconvenientes que surgen del teletrabajo se evidencia que uno de ellos incide directamente a los teletrabajadores, como es la flexibilidad de los horarios que permite muchas veces ajustarse a las necesidades de quienes cumplen este rol; sin embargo, a pesar de la flexibilidad en su horario laboral, los teletrabajadores asumen muchas más horas de carga laboral debido a que cierta facilidad que influye entre sus obligaciones laborales.

El teletrabajo se puede manifestar y mediar al momento de su aplicación como cualquier otra modalidad de trabajo, si bien es cierto esta no es una solución perfecta de trabajo, ya que existen varios retos y desventajas que se deben considerar a nivel empresarial antes de aplicarla, resultando importante considerar los factores adecuados que deben estar presentes de manera simultánea en la interfaz laboral

En este sentido, se puede evidenciar que tanto las ventajas como las desventajas, a pesar de tener una línea que las contraponen, existe un componente que las hacen ir de la mano, el mismo es el acceso a la comunicación e información, debido a la naturaleza del teletrabajo, para posibilitar esta modalidad de trabajo es importante hacer uso de las TIC, ya que se debe mantener una conexión tecnológica permanente para su correcta comunicación entre los clientes, colegas, jefes y demás personas que intervienen en el teletrabajo.

Es importante señalar que muchas empresas a nivel mundial han optado por implementar el teletrabajo aunque se sigue manteniendo la modalidad común, muchos empresarios han comenzado a diseñar, desarrollar y evaluar programas para incorporar dentro de sus empresas el teletrabajo, se pretende con esta modalidad que se aplique de manera efectiva dentro de sus empresas y aunque se conoce qué beneficios traerá consigo, están dispuestos asumir las desventajas que se pretenden eliminar con un programa efectivo de teletrabajo.

Si bien es cierto, el teletrabajo contempla desventajas y retos al momento de su desarrollo, se señala directamente que esta modalidad crea satisfacción laboral misma que es referida como un beneficio al momento de su aplicación; sin embargo, esta santificación laboral se encuentra distorsionada debido a la falta de interacción entre el personal de trabajo, por lo que conlleva a un aumento de estrés tanto en el núcleo laboral cuanto en el familiar ([Velásquez Camacho & Vera, 2018](#)).

A pesar de que dentro de esta modalidad se coligen varias ventajas y desventajas, es importante enfatizar que efectivamente el teletrabajo es una legítima modalidad que permite optimizar el desarrollo y los avances de las TIC en una sociedad que se encuentra en vías de desarrollo. Se puede afirmar que a ojos del empleador, trabajador, empresa, sociedad y medio ambiente el teletrabajo se convierte en un modelo atractivo y una oportunidad para un crecimiento empresarial, sin dejar al lado las múltiples necesidades que esta genera para que se puedan subsanar a futuro. Dentro de este contexto es importante mostrar el siguiente cuadro:

Tabla 1
Muestra del teletrabajo en España

Teletrabajo						
Año	Ningún día		Ocasionalmente		Mitad de días trabajados	
	Nro. Trabajadores	%	Nro. Trabajadores	%	Nro. Trabajadores	%
2009	17.862.431	94.1	488.639	2.6	637.556	3.4
2014	15.992.285	93.1	447.736	2.6	737.461	4.3
2019	17.933.285	91.6	688.671	3.5	95.1783	4.9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa, microdatos de la submuestra anual de 2019).

Elaboración: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa, microdatos de la submuestra anual de 2019).

De los datos obtenidos y realizados en España, es importante precisar su repunte, declive y ascenso de las personas que optaron por esta modalidad, se señala que dentro de este tema las personas encuestadas utilizaron el teletrabajo por el año 2009-2014, lo cual se evidencia que su experiencia no fue óptima, es por eso que redujo el número de la población. Seguido de ello, entre el año 2014-2019 las personas volvieron a utilizar esta modalidad con una creciente parcialmente significativa,

lo cual se puede manifestar que entre estos años se trató de optimizar y mejorar la calidad del teletrabajo, es por eso que muchas personas optaron por confiar nuevamente en esta modalidad.

4. Conclusiones

Como hemos podido analizar dentro del presente capítulo, el teletrabajo ha tenido varias acepciones, impartidas por varios autores a nivel mundial, muchos de ellos se aproximan a un concepto claro acerca del teletrabajo, pues si bien es cierto cada uno de ellos tienen diferentes puntos de vista, sin embargo, los mismos llegan al consenso que el teletrabajo tiene dos elementos fundamentales, el trabajo a distancia y el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

El inicio del teletrabajo surgió por medio de una necesidad social y económica, después de la gran crisis petrolera, lo que se trató a nivel laboral, es reducir y abaratar los costos para así por medio del uso de las tecnologías de la información y comunicación, poder dar surgimiento a este gran tema, además de la importancia del ahorro del combustible, así como la preservación de la naturaleza que da mucho realce a este nuevo tipo de trabajo.

El surgimiento del teletrabajo ha marcado un hito histórico en el mundo, ya que por medio del mismo muchos países a nivel mundial han optado por esta nueva modalidad y lo utilizan en la mayoría de relaciones laborales, evidenciando así su gran impacto y las ventajas que ha generado, tanto así que muchas empresas a escala mundial optan por esta modalidad ya sea por su ahorro o por su comodidad.

Las modalidades dentro del teletrabajo han marcado un punto esencial, puesto que han brindado varias opciones para que los teletrabajadores puedan hacer usos de ellas y tener una gran oportunidad, por medio de esta modalidad puedan elegir la que más les facilite y así se puedan desempeñar de manera correcta dentro de sus actividades para lograr cumplir con sus metas y objetivos dentro de una empresa.

Como se ha podido evidenciar, dentro del teletrabajo existen múltiples ventajas a favor ya sea de los teletrabajadores, como de las empresas que prestan estos servicios, es importante precisar que estas ventajas no solo ayudan a las personas

mencionadas sino también a la sociedad; y, a la evolución de las tecnologías dentro de la misma, ya que cualquier persona puede realizar esta modalidad, debido a la facilidad de uso y disponibilidad han marcado una ventaja bastante notoria.

Así, como existen sus ventajas, también se evidencian sus contrapuntos como cualquier otro tema importante que se desarrolla a nivel mundial en la actualidad, es necesario concluir que una de las desventajas relevantes que existe en muchos países que todavía no tienen la suficiente tecnología para poder adoptar esta modalidad de la misma manera, el gasto de luz, internet y demás servicios básicos son asumidos por los teletrabajadores lo que ocasiona un perjuicio para los mismos, y beneficiando así a las empresas.

5. Bibliografía

- Arcos Aguilera, B. (2017). Análisis Jurídico- Laboral del Teletrabajo. *Universitas Almeriensis*, 9.
- Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *Universidad de Granada*.
- Cano Sawada, R. F., Alto Castro, R. J., & Peñafiel Manchengo, E. V. (2017). Ventajas y Desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú. *Universidad Peruana de las Américas*, 65.
- Castro Mora, P. A., Galarza Rincón, I. N., Herrera, S., & Johanna, S. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial. *Repertorio Universal*.
- Franco Jaramillo, A. y. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1-6.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. (1999). The advantages and Challenges of Working Here. There Anywhere and Anytime. *Organizational Dynamics*, 53-67.
- Molina Gómez, A. M. (s.f.). El proceso de comunicación mediado por las tecnologías de la información. Ventajas y desventajas en diferentes esferas de la vida social. *Cienfuegos*.
- Pérez Pérez, M., & De Luis Carnicer, M. P. (2002). Las ventajas y desventajas del teletrabajo. 18-26.
- Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea digital*, 57-79.
- Ramírez Pérez, J. (2018). Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo: revisión de la literatura. *Red Universitaria Metropolitana de Bogotá*.
- Salazar, C. (2017). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Internacional sostenibilidad, tecnología y humanismo*.
- Santillán Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el Covid-19. *Ciencia América*.
- Vela Jiménez, M. J., & Martínez Sánchez, Á. y. (2003). Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente. *Colecciones*, 23-40.
- Velásquez Camacho, C. M., & Vera, M. (2018). Una revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *Universidad Espíritu Santo*.

Capítulo III

Juicios telemáticos. La era de la innovación en la administración de justicia



1. Algunas cuestiones introductorias

El acceso al servicio público de justicia se ve limitado por una serie de factores que son parte del día a día de los ciudadanos. Si la representamos como un camino, esta se parecería más a un laberinto pedregoso y lleno de trampas, que a una autopista asfaltada, debidamente señalizada y segura. Situaciones en las que se aprecian colas interminables para dejar o recibir documentos, oficinas sin atención al público, personas confundidas y desinformadas en las instalaciones de

diferentes instituciones públicas, abogados reclamando el despacho de sus causas, funcionarios judiciales llenos de expedientes hasta el techo y con una sobrecarga de trabajo inmanejable, son las típicas escenas que estamos acostumbrados a ver.

Detrás de estas escenas caóticas, tenemos a instituciones responsables del servicio de justicia que no han sido competentes para dar una solución adecuada y sostenida a estos problemas, pues la burocracia judicial, ha sido tradicionalmente caracterizada por su resistencia al cambio y su baja capacidad de autocritica.

El impacto que decisiones políticas o administrativas, de las últimas décadas, han tenido sobre esta problemática ha sido mínima, ya que no han logrado desarrollarse como un Estado de derecho moderno en el que las instituciones cumplen efectivamente su rol y se respetan los derechos fundamentales.

El Índice de Estado de Derecho 2020 del World Justice Project, basado en encuestas a la población y cuestionario a expertos, nos ubica en el puesto 22 entre los 30 países de la región y en el puesto 86 a nivel global, de un total de 126 países, cifras que dan cuenta de los altos niveles de corrupción e injusticia, que caracterizan a nuestro sistema legal e institucional en su conjunto, que tienen una clara relación de causalidad con nuestro desarrollo social y económico ([World Justice Project, 2020, p. 67](#)).

En contraste con el día a día de los ciudadanos, muchas de las autoridades responsables del funcionamiento del sistema, viven ajenas a esta realidad, lo cual profundiza la problemática, pues sin funcionarios empáticos con las necesidades de los usuarios internos y externos del servicio, las probabilidades de que este escenario cambie son desalentadoras.

Probabilidades que se reducen aún más si, a esta falta de empatía, se suma que, a los perfiles de los funcionarios a cargo de las instituciones, no se les exige talento en la aplicación de modernas técnicas de administración y carecen por completo de una visión del desarrollo tecnológico, indispensables para el mejoramiento del servicio judicial. Por ello, es indispensable abordar cada una de estas cuestiones, pero en este trabajo nos concentramos en la visión tecnológica.

En innumerables campos, la tecnología ha demostrado ser enormemente eficiente para reemplazar ciertas tareas antes reservadas exclusivamente a las capacidades humanas. Un ejemplo de aquello, son los robots transportadores de Amazon, que

son capaces de realizar el trabajo que antes se podía hacer en un día entero de trabajo, en apenas una hora ([Infobae, 2019](#)).

Este apoyo robótico no se limita a actividades físicas como el transporte de mercancías. En IBM, una de las grandes empresas transnacionales de tecnología, se desarrolló Project Debater, un proyecto de inteligencia artificial integrada a Watson, capaz de leer y comprender millones de textos, clasificarlos, resumirlos, etc., de manera que, es una realidad que las tareas intelectuales, también pueden ser realizadas por robots ([Cancino, 2020](#)). Tanto es así que, este trabajo se realiza usando herramientas tecnológicas de procesamiento de textos, que son capaces de corregir automáticamente su ortografía y sintaxis.

Sin embargo, y pese al avanzado desarrollo tecnológico, el uso y desarrollo de estas herramientas no han sido el denominador común en los procesos de reforma o modernización de la administración pública en general y en la administración de justicia en particular. Por ejemplo, a ningún funcionario se le había ocurrido poner en sus PAC³, la adquisición de un lote de drones para ayudar en procesos de búsqueda de personas desaparecidas o para el control de la seguridad ciudadana, situaciones que inciden directamente en el servicio de justicia.

Pese a ello, esta especie de apatía hacia la tecnología dio un cambio radical a partir del confinamiento mundial, al que fuimos sometidos a raíz de la pandemia provocada por la COVID-19, en que su uso intensivo pasó de ser un asunto opcional y de desarrollo relajado, a un asunto indispensable que exigía una acelerada digitalización de buena parte de los servicios que se prestaban con un limitado despliegue tecnológico, entre ellos el de justicia.

Uno de los primeros servicios de justicia que se digitalizó mundialmente y que más notoriedad alcanzó al inicio de la pandemia, fueron las audiencias telemáticas, que, sin dejar de ser importantes, no son más que la punta del iceberg de todo un proceso de innovación del sistema de administración de justicia. No olvidemos que antes de llegar a una audiencia de juicio, los ciudadanos tienen que transitar por ese laberinto complejo, el que, con ayuda de la tecnología, podemos transformar en una vía rápida

3 Plan Anual de Contratación (PAC) es la planificación anual que debe realizar toda Entidad Contratante, para realizar la adquisición de bienes, servicios, obras y consultorías necesarias para desarrollar y cumplir con sus actividades de manera eficiente con el fin de cumplir sus metas institucionales.

e intuitiva a la solución de conflictos, sentando, con ello, las bases de un desarrollo social, económico y tecnológico sin precedentes.

Para alcanzar esta innovación en la justicia, como afirmamos, el componente tecnológico es importante, pero no podemos descuidar el factor humano.

En palabras de Mark A. Cohen, fundador de Legal Mosaic: "el comportamiento y los valores humanos, no la tecnología, son los impulsores clave de la transformación legal." ([Cogan, 2018, p. 56](#)). En este sentido, si bien podríamos tener acceso y ser parte del desarrollo de las más sofisticadas tecnologías, de no presentarse cambios en el comportamiento de quienes intervenimos en el complejo proceso de administrar justicia, que dirijan todos los esfuerzos en brindar un ecosistema legal amigable con los ciudadanos, la tecnología no será diferente a los grandes edificios, llenos de indolencia, inconformidad y, por su puesto, de injusticia.

2. El juicio, en sentido amplio

Para cambiar los comportamientos y los valores que rodean a la administración de justicia, necesitamos reconfigurar la forma en que concebimos los juicios. El juicio, desde una perspectiva limitada, tiene como acepción a la forma en que las partes desarrollan la actividad argumentativa y probatoria, en presencia de un tercero, el juez, quien es el encargado de la decisión (Real Academia Española, 2014). En ese sentido, cuando alguien busca la palabra juicio en Google, las primeras imágenes que aparecen son fotografías de las partes, dirigidas por un juez, en una suerte de escenario, la sala de audiencias.

Esto nos lleva a asegurar que es generalmente aceptada la noción de juicio, a través de la audiencia, que no es más que una de sus tantas partes, al punto de confundirse como si fueran sinónimos. A esta concepción del juicio la podemos denominar reduccionista, pues restringe la comprensión de la administración de justicia a uno de sus momentos procesales, que no representa el complejo de factores que la estructuran. La palabra audiencia, por su parte, en su origen etimológico significa "grupo de personas que escuchan", lo que reafirma el imaginario de una reunión de personas, como la forma tradicional en que se conciben los juicios.

Sin embargo, el juicio como tal, no se limita a esta concepción básica, pues: "el término indica, asimismo, en todas las lenguas, el resultado o el producto de la actividad juzgadora y la expresión lingüística de la misma: de modo que se da el nombre de juicio ya a la decisión o elección que elimina la incertidumbre, o dirime una controversia, o elimina un conflicto, ya a la formulación en palabras de cada uno de estos actos" ([Abbagnano. 2008. p. 630](#)).

En tal sentido, no es el único acto de la audiencia el que define al juicio. El juicio está principalmente concebido como un conjunto de actividades que producen un resultado, bien sea una elección o una decisión, entre las cuales puede, como no, constar una audiencia, pues las decisiones y elecciones que terminan con la incertidumbre o el conflicto podrían presentarse en diferentes formas. Esta concepción de juicio saca del centro a la audiencia y dirige la atención a la actividad juzgadora en su conjunto y, principalmente, a su resultado. Esto permite que los juicios, en sentido amplio, se entiendan como un proceso de gestión de conflictos, independiente de los medios que utilicen.

En consecuencia, en este trabajo, cuando nos referimos a juicios, entiéndase que incluye a todo el proceso de gestión del conflicto, desde su origen hasta su conclusión, actividad juzgadora última, que no siempre recae sobre el juez, pues son múltiples las vías que pueden llevarlo a su fin, sean judiciales o extrajudiciales. Por ejemplo, bajo esta premisa, una forma de juicio es la conciliación, en que las partes, de mutuo acuerdo, son quienes eligen dar por terminada la controversia, por lo que, juicio, es también, cualquier otra forma alternativa de solución de conflictos, en que la figura del juez es accesoria o se reemplaza por figuras como el mediador. De ahí que, los juicios telemáticos, como se explicará más adelante, son nuevos medios de administrar justicia, que, en la medida que cumplan su finalidad, vendrán a mejorar o reemplazar a las formas tradicionales de acceso a la justicia, entre ellas, el sistema de audiencias presenciales.

3. Los juicios clásicos y neoclásicos

Como vemos, los juicios han sido caracterizados principalmente por su medio tradicional, las audiencias. Esta tradición es tan antigua que, a lo largo de la historia, muchos personajes de relevancia mundial han sido sometidos a uno, Sócrates, Jesús, Juana de Arco, Galileo Galilei, Las brujas de Salem, Oscar Wilde, Los Nazis (Nuremberg). Entre ellos, tomaremos como ejemplo, el juicio a Sócrates (470 a.J.C. – 399 a.J.C.).

Sócrates fue uno de los grandes filósofos de la cultura occidental, que tuvo entre sus alumnos a otro gran filósofo, Platón, a través de quien tenemos un registro de su defensa, en la obra titulada "Apología de Sócrates".

Antes de llegar a la audiencia en que lo condenaron a muerte, repasamos el juicio ateniense, en sentido amplio. Para acceder a la justicia en Atenas tenías que ser un hombre libre, si eras mujer debías ser representada por un tutor, el acusador y acusado no tenían abogados, debían representarse por sí mismos, aunque realmente eran asistidos por logógrafos, conocidos por realizar discursos, que luego eran usados por las partes.

Los tribunales estaban conformados por una especie de jueces-jurado, que eran elegidos por sorteo, entre ciudadanos hombres mayores de 30 años, sin deudas con el Estado. Los jueces-jurado se elegían para el periodo de un año, en un número de 6.000 miembros, 600 por cada tribu, que se organizaban según la causa: "en los litigios civiles de hasta mil dracmas, estaba compuesto de 201 miembros y en los de más de mil por 401 ciudadanos, en las causas penales, estaba formado por 500, 1000 o para los más graves 1500 miembros" ([García, 2009](#)).

Esta forma de juzgar tenía su origen en una concepción primitiva de la democracia, atribuida a Solón, que consideraba que todos los ciudadanos debían participar directamente en las decisiones judiciales, por lo que expresiones como "administrando justicia en nombre del pueblo"⁴ o "we the people"⁵ tendrían su origen en esta concepción de justicia popular.

Si en la actualidad fuésemos sometidos a un juicio ateniense, considerando que un Dracma, hoy, tendría un valor de 1 dólar, un deudor de \$1000 dólares, tendría que enfrentarse cara a cara con su acreedor, frente a un jurado de 201 personas.

Este juicio, si bien, es una muestra de democracia pura, es tan desproporcionado, que ni el administrador más insensato de la actualidad, propondría que un deudor de ese valor, o de uno sustancialmente mayor, deba ser sometido al juicio de 201 personas. Sin embargo, estos juicios en realidad existieron y para quienes fueron sometidos a ellos, la situación debió ser por demás complicada, pues ante una multitud

4 Frase obligatoria en las sentencias judiciales ecuatorianas.

5 Preámbulo de la Constitución de los Estados Unidos.

de jueces, la probabilidad de que la razón prevalezca son escasas, pues, no era la certeza de la deuda la que producía la decisión, sino que, la cuestión en disputa finalmente, se decidía por la cantidad de votos a favor, sin que dichos votos tenga que presentar razón precedente ninguna, por lo que estos juicios eran prominentemente electorales.

Sobre este tipo de juicios electorales, Daniel Kahneman, un reconocido psicólogo contemporáneo, nos cuenta: "Todorov mostró a sus alumnos fotos de rostros masculinos, a veces solo durante una décima de segundo, y les pidió que asignaran a los rostros varios atributos, incluidos la afabilidad y la competencia. Los observadores estuvieron bastante de acuerdo con las asignaciones. Los rostros que Todorov mostró no formaban una serie preparada al azar: eran los retratos de campañas de políticos que competían por cargos electos. Todorov comparó luego los resultados de las elecciones con las atribuciones de competencia que los estudiantes de Princeton habían hecho, basándose en una breve exposición de fotografías sin contexto político alguno ([Kahneman, 2012. p. 124](#)).

En cerca del 70 por ciento de las elecciones a senador, congresista y gobernador, el ganador fue el candidato cuyo rostro había obtenido una alta calificación en competencia. Así que, la administración de justicia ateniense estaba diseñada de modo electivo, en que factores como el rostro o la capacidad de persuasión de cualquiera de las partes, podían ser determinantes, al momento de obtener la anuencia de la mayoría. Los instrumentos que usaban estos juicios son los mismos que ahora se usan para elegir dignidades electorales, los jurados debían depositar su voto en una urna, el voto se expresaba con una concha o un guijarro (piedra). El único apoyo tecnológico de estos tribunales populares era la Clepsidra, o reloj de agua, usado para controlar el tiempo de intervención de las partes.

En este contexto, Sócrates fue acusado por Melitos y condenado a muerte por una mayoría de 280 votos, de un jurado ateniense compuesto por 500 miembros (Copleston, 1994), los cargos que le merecieron la pena capital fueron: "Sócrates es culpable de corromper a los jóvenes y de no creer en los dioses en que cree la ciudad, e introducir divinidades nuevas" ([Platón, s.f.](#)).

Este juicio tiene una elemental composición, en el mismo intervienen un acusador (Melitos), un acusado (Sócrates) y un juzgador (jurado de 500 ciudadanos). Las partes interactúan durante la audiencia en una suerte de combate dialéctico, en el que el

acusador y acusado, persiguen el beneplácito de la mayoría, en medio de los ojos observadores de los curiosos. Todo sucede de manera sincrónica, en el mismo tiempo y lugar.

La sede en que se desarrollaban estos juicios de la antigüedad era el Areópago o también conocida como la Colina de Ares, a la que se accedía por unas gradas que llevaban a la parte alta de la colina, en la que se desarrollaba este espectáculo al aire libre, sobre un piso rocoso. Sin embargo, en la web se pueden encontrar referencias en que estos espacios desarrollaron una arquitectura propia del teatro, con amplios graderíos para el público, que masivamente acudían a presenciar los juicios. En la Atenas de Sócrates estos juicios llegaron a tener tal popularidad que captaron mayor atención que otra de sus grandes creaciones, el teatro griego, al punto que "los juicios se convirtieron en un espectáculo público mucho más atractivo que la mera ficción" ([Penadés, 2017](#)).

En la actualidad, esta manera de juzgar puede considerarse anacrónica, desproporcionada, injusta y plagada de vulneraciones a los derechos humanos. Sin embargo, la pena de muerte sigue vigente en casi un tercio de los países, entre ellos potencias tecnológicas como China, Singapur y Estados Unidos. Lo que no significa que los otros dos tercios del mundo hayan cambiado la forma de administrar justicia, ya que el esquema de audiencia sincrónica, en que las partes y el juez comparten tiempo y espacio, ha permanecido estable por más de 24 siglos.

En un juicio penal de la actualidad, se presentan los mismos 3 intervinientes principales. Por ejemplo, uno de los juicios más mediáticos, conocido como "el juicio del siglo", se realizó en el año 2019 (2.400 años después del de Sócrates). El acusado fue el famoso narcotraficante Joaquín Guzmán "El Chapo", su acusador fue la fiscalía de Nueva York y sus juzgadores, el juez Brian M. Cogan, acompañado de un jurado de 12 personas, que terminaron condenando al acusado a cadena perpetua, con el voto unánime del jurado⁶.

De manera que, visto a grandes rasgos, el juicio de Sócrates y el del Chapo Guzmán, en sentido restringido, no tienen diferencias significativas, pues los dos fueron sometidos a un proceso en el que las partes en disputa presentaron sus argumentos antes un tercero juez-jurado, quien al final decide la suerte del acusado. Por ello, el

6 En la actualidad Sócrates habría sido declarado inocente, ya que para que exista una condena, en los sistemas que usan jurado, se requiere que exista unanimidad de la decisión.

juicio de Sócrates no se diferencia del juicio del Chapo Guzmán por su esquema de funcionamiento primario. Aunque parezca bizantino, lo que diferencia a estos juicios no es el cómo, sino el dónde.

"El juicio del siglo", no se realizó a la vista del público en un Aeróáa moderno, sino en la sala 8D de la Corte Federal de Nueva York, con jurados de identidad reservada y con acceso limitado a la prensa, en medio de estrictas condiciones de seguridad y muy pocas comodidades. La periodista Alejandra Ibarra narra los primeros momentos de esta audiencia:

Después de pasar por las primeras puertas, los reporteros tendríamos que subir al sexto piso, ala norte, a dejar nuestros aparatos electrónicos en un cuarto del corte acondicionado —solo para este juicio— como sala de prensa. Del sexto piso había que atravesar hasta el ala sur, subir por los elevadores y llegar al octavo piso, donde se formaría una segunda fila detrás de un detector de metales. A las 8:30 pasaríamos el último filtro de seguridad para entrar a la sala 8D, donde había 3 filas de cada lado: una de ellas reservada para el gobierno y una para la defensa. En las cuatro filas restantes, donde cabían alrededor de 40 personas, podrían sentarse los primeros en llegar. Si alguien se movía de su lugar para ir al baño, salir a tomar agua o comer, o para mandar una nota desde el sexto piso, perdería su lugar por el resto del día" ([Ibarra, 2019](#)).

Las salas modernas, en contraste con el Aerópago, ya no están en espacios públicos al aire libre, ahora se sitúan dentro de edificios públicos, que en su interior desarrollan juicios que en esencia conservan su configuración clásica, obviamente matizada por miles de años de historia y jurisprudencia, que han llevado a la humanidad a avanzar, no pacíficamente, a una sociedad cada vez más igualitaria y justa, que aquella en la que vivió Sócrates.

Sin embargo, no podemos dejar de advertir el esquema primitivo del juicio se mantiene, por lo que no podríamos hablar de una innovación, en la forma de administrar justicia, sino más bien de una refinación de su ordenación clásica, por ello, considero que los juicios han pasado de su modelo clásico a uno neoclásico. Recordemos que el neoclasicismo es característico por el redescubrimiento de la antigüedad, y una renovación de la arquitectura griega.

Muestra de esta influencia neoclasicista en la administración de justicia, tenemos al *Temple of justice*, sede la Corte Suprema de Estados Unidos, terminado en 1935, que tiene similitudes con el Partenón o templo de Atenea. En la mitología griega Atenea es la diosa de la justicia, por lo que la referencia es evidente. En nuestra región, tenemos al palacio de justicia de Lima, terminado en el año de 1939, igualmente de estilo neoclásico.

La sala de audiencias que tiene el *Temple of justice* edificio se describe oficialmente en los siguientes términos: "Esta digna habitación mide 82 por 91 pies y tiene un techo de 44 pies. Sus 24 columnas son de mármol Old Convent Quarry Siena de Liguria, Italia; sus paredes y frisos son de mármol Ivory Vein de Alicante, España; y sus cenefas son de mármol italiano y argelino". El banco elevado detrás del cual se sientan los jueces durante las sesiones y otros muebles de la sala del tribunal son de caoba.

El banco se modificó en 1972 de una forma de línea recta a una "alada" para proporcionar ventajas visuales y acústicas sobre el diseño original. Por lo que, la administración de justicia pasó de ejercerse en una colina rocosa a administrarse en una sala cerrada. En lugares de este tipo, se resuelven los conflictos, en muchas partes del mundo, aunque no con la misma calidad de materiales y detalles, se intenta replicar este modelo.

No obstante, sería impropio decir que estos fueron los únicos cambios en más de 2.000 años de historia, pero sirven para ilustrar el cambio no sustancial de la forma de administrar justicia. La triada de un acusador, un acusado y un juez, ha sido la forma que la humanidad le ha dado a la administración de justicia. Claro que, a diferencia del juicio de Sócrates, cuyas pocas referencias lo sucedido, se las debemos a Platón, el desarrollo del juicio de Guzmán, está accesible al público a través del PACER, Public Access to Court Electronic Records, que es un sistema de gestión documental que permite que cualquier persona pueda obtener una copia digital de los documentos y transcripciones del juicio, para lo cual debe registrarse en el sitio <https://pacer.uscourts.gov/> y pagar \$ 0.10 por página o \$2.40 por el audio de las audiencias.

Sin embargo, esta forma de usar la tecnología no ha logrado constituirse en una innovación en la administración de justicia, pues como lo dice el profesor Richard Suskind: "a pesar de todo tipo de iniciativas de reforma en todo el mundo, los sistemas judiciales actuales, junto con las profesiones legales y las facultades de derecho, siguen siendo fundamentalmente instituciones de los siglos XIX y XX. Están

fuera de lugar y son inadecuadas en el siglo XXI. Es el momento de un cambio radical" ([Susskind y Susskind, 2022](#)).

Tanto es así que, otro de los reporteros que presencié el juicio del siglo, recuerda estas palabras del juez Cohen, dirigidas a los 12 jurados: "Les recomiendo evitar cualquier información referente a este caso. No vean las noticias en la televisión, periódico o radio, eviten recurrir a sus redes sociales, Twitter, Facebook o Instagram. Entre ustedes no pueden hablar del asunto, mucho menos en casa con sus familiares. Ni en las calles con amigos, ni con nadie" ([Esquivel, 2019](#)).

Es decir, la tecnología ha sido acogida en lo estrictamente necesario, en la medida que conserve la tradición de la judicatura. Las referencias expresas del juez Cogan a los medios de comunicación y las redes sociales, denota un claro mensaje, dichos medios son una mala influencia para el jurado y, consecuentemente, para la justicia de la decisión, por lo que, lo preferible es no usarlos. Cómo iba a imaginar el juez Cogan, que en menos de 1 año después del veredicto de culpabilidad contra Guzmán (17 de julio del 2020), el mundo cambiaría para siempre y lo que en ese momento era evitable, iba a convertirse en inevitable.

El 31 de diciembre del 2020 se conoció la noticia de un virus que afectaba a China, que, como cualquier otra noticia internacional, era visto desde los otros países como un problema distante. Este virus avanzaba de manera tan agresiva en Wuhan, que el mundo miraba con asombro, cómo se levantaba un hospital en 10 días. Situación que era percibida con desconfianza y escepticismo por muchos líderes mundiales, hasta que el 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud, calificó al coronavirus como pandemia, lo que llevó a que todo el mundo se confine en sus casas. Esta crisis sanitaria provocó efectos en todos los campos de la vida humana, como la salud, la economía, la política, y, por supuesto, la administración de justicia.

Dado el confinamiento mundial, en mayo del 2020, en Texas se desarrolló el primer juicio en línea con jurado bajo la dirección de la jueza Emily Miskel, mientras aquí en Ecuador, por parte de Telmo Molina, realizaba la primera audiencia constitucional en línea usando la versión gratuita del software de videoconferencia zoom. Eventos que se sucedían simultáneamente en decenas de países y que, pese al rechazo de una buena parte de la abogacía, marcan el comienzo de una nueva era.

4. La innovación en el buen sentido

Los juristas modernos (mejor dicho, neoclásicos) estamos acostumbrados a palabras como procedente, vulnerable, probado, plazo, término, impugnación, etc., y los más arraigados a la tradición suelen usar frases en latín como *iura novit curia*, *ad quem*, *in iudicando*, etc., mientras imaginan que interpretan, en voz alta, un alegato ante el animado público del Aerópago. Pero cuando se enfrentan a palabras como creatividad o innovación, inmediatamente hay quienes se sienten ajenos a dicho lenguaje, rechazo que, considero, se debe principalmente a que, a los abogados, como a los jurados del juez Cohen, se les ha sugerido que parte de su trabajo es vivir en la madriguera de las leyes, aislados del entorno⁷.

La palabra innovación tiene varias acepciones, la más peyorativa de ellas considera que la innovación es introducir algo nuevo, novedoso, de moda. De forma que innovar, podría considerarse como algo pasajero, propio de un momento, pero, pasado el mismo, todo vuelve a su estado anterior, a su "normalidad". Si seguimos esta concepción, el aparecimiento de las audiencias telemáticas, podrían considerarse como aquella novedad, que, similar a un vestido de temporada, dejará de usarse con el cambio del clima, la pandemia.

Pero, innovar nada tiene que ver con la simple novedad, la innovación, en el buen sentido, se constituye en el motor de la humanidad. Pensemos por un momento, un mundo sin innovación. En ese mundo no existirían ni automóviles, ni luz eléctrica, ni leyes, ni tribunales online. La innovación es la marca del desarrollo, como lo afirma el economista, ganador del premio Nobel, Edmund Phelps. "El periodo histórico de prosperidad fue el producto de una innovación" ([Phelps, 2017](#)).

Sin embargo, pese a su importancia, la innovación ha sido vista con cierto desdén en el mundo jurídico. Como repasamos en el capítulo anterior, el juicio ha sufrido pocas transformaciones sustanciales, y su forma tradicional se replica, con ciertos matices, en la mayoría de las administraciones judiciales del mundo, sin objeción de sus operadores, pero con serios cuestionamientos por parte de quienes son usuarios del sistema. Por consiguiente, el juicio, en sentido tradicional, es entendido como una realidad inmutable, imperecedera, sobre la cual, situaciones como la actual, que

⁷ Como anécdota, durante un evento sobre modernización de la administración de justicia, una abogada me comentó que pensaba que yo era ingeniero.

obligaron a usar aplicaciones de videollamada, no son más que circunstancias momentáneas, que nada cambian, ni cambiarán.

Por ello, cuando hablamos de innovación, prefiero la definición de Matt Riddley: "la innovación, como la evolución, es un proceso que consiste en el descubrimiento constante de maneras útiles de reordenar el mundo con poca probabilidad de emerger por casualidad" ([Ridley, 2020](#)). Vista de esta forma, podría considerarse que la aparición de las audiencias telemáticas no es una innovación, ya que su apareamiento es más bien accidental. Esto fuese así, sí, no fuésemos capaces de descubrir, que su uso trae implícitas mejoras sustanciales en la forma en que se imparte justicia.

Entre las mejoras más evidentes tenemos: a) Reducen el tiempo y costos de desplazamiento de las partes y funcionarios; b) Mejoran la comunicación en la audiencia, tecnologías como la cámara y micrófono, amplifican el rostro y la voz de los intervinientes, c) Maximizan el principio de publicidad y la fiscalización social, pues los ciudadanos y medios de comunicación pueden acceder, cómodamente, a las audiencias mediante streaming, desde cualquier parte del mundo; d) Permiten el uso eficiente del presupuesto público y dirigirlo al mejoramiento de los servicios digitales; e) Incrementa el acceso a la justicia de las personas que por factores como el tiempo y los costos de desplazamiento, preferían quedarse fuera de la protección del sistema; f) Permiten el nacimiento de nuevas formas de prestar los servicios legales públicos y privados; g) Incentivan la reformulación de la profesión jurídica; etc.

En este sentido, detrás del apareamiento de las audiencias telemáticas, existe un cúmulo de necesidades no satisfechas por el antiguo sistema, que se vieron superadas de forma casi inmediata. Por lo que podemos afirmar que su uso se constituye en una verdadera innovación, en la medida que permite el mejoramiento de esta parte del servicio y estimula la innovación de sus otras partes y del sistema en sí mismo.

Por lo tanto, la innovación, como dijimos no solo es lo novedoso, en el buen sentido, es la capacidad permanente de encontrar nuevas formas de hacer algo, que generen cambios paradigmáticos y transformen el mundo positivamente. Por ello, para que la innovación, no termine guardada en el closet, como una blusa pasada de moda, se requiere mucho más que la adopción de nuevas tecnologías.

Recordemos que la administración de justicia está repleta de abogados, profesionales formados principalmente para operar la ley a favor de los intereses de su cliente,

sea este un particular o una institución pública o privada. El abogado, tradicionalmente, se prepara cual gladiador Romano, para una lucha con su contraparte, para lo que se le entrena en el uso de códigos, leyes, reglamentos. Es decir, el abogado se forma para aplicar la ley, no para mejorarla, menos aún para innovar con ella.

Sin embargo, el mundo se encuentra en un acelerado momento de innovación. Tecnologías que antes eran extrañas, ahora forman parte del día a día y si países como el nuestro, con una larga tradición de producción primaria, no es capaz de reinventarse, en dirección a la innovación tecnológica en sus sectores públicos y privados, nos condenamos a un subdesarrollo permanente. Pues si bien, la innovación se nutre de las innovaciones de otros, no es menos cierto que necesitamos innovaciones autóctonas, que sean capaces de resolver nuestros problemas locales y específicos.

5. Los juicios telemáticos, los juicios del siglo

Cuando nombraron al juicio de Guzmán, el juicio del siglo, apenas pasados 20 años del siglo XXI, se estaba mirando al juicio en su vertiente tradicional, en la que ya no hay nada más que inventar, y sus dimensiones no se miden por su nivel de innovación de la justicia, sino por la "talla" de su acusado. Si trasladamos a quienes intervinieron en ese juicio, al Areópago en el que juzgaron a Sócrates, el resultado seguramente habría sido el mismo, pues cada uno, a su manera, su principal delito era corromper a la sociedad.

Pero, si nos alejamos de esa vertiente, y nos atrevemos a explorar mejoras formas de administrar justicia, la conclusión será que, en el juicio del siglo XXI ya no intervendrán las 3 partes clásicas, sino que se la añadirá una cuarta, dejando de ser el juicio de las personas, volviéndose el juicio de los robots.

Como afirmamos al inicio de este trabajo, las audiencias telemáticas, no son más que la punta del iceberg de todo el proceso de innovación en la administración de justicia. Uno de los gurús de transformación del mundo legal Richard Suskind, apunta a una "reforma radical a nuestros sistemas públicos de resolución de conflictos.", entendido como aquel "servicio público, proporcionado por el Estado, de gestión y resolución de conflictos" ([Suskind, 2021](#)).

Una de las reformas que Suskin plantea son los tribunales extendidos, estos consisten en el uso de la tecnología para guiar al ciudadano en su tránsito por el sistema de justicia, quien ya no tendrá que interactuar con malhumorados e ineficientes servidores públicos. Su interacción con el sistema será prioritariamente a través de sistemas digitales, con avanzados niveles de automatización e inteligencia artificial. La comunicación será inmediata y permanente, su uso no tendrá la limitación temporal y espacial, de los servicios actuales, en que el componente humano, limitan tareas a las 8 horas de trabajo.

Imaginemos a una víctima de violencia intrafamiliar, tradicionalmente excluida de los servicios de justicia, los cuales suelen estar estructuralmente diseñados para revictimizarla. Ahora pensemos que ya no tenga que llamar ni contar su situación a nadie, sino que simplemente tome su celular y, a través de una aplicación, llene un corto e intuitivo cuestionario, adjunte pruebas de los golpes o de su estado emocional, mediante fotos o videos, y en cuestión de segundos, su agresor reciba en su correo o celular una medida de restricción, acompañada de una actuación inmediata de los servicios de emergencia, sin que nunca tenga que acudir ante funcionarios judiciales de todo tipo o comparecer a una audiencia. Por su parte, el agresor, recibirá un trato similar y podrá ejercer su defensa de forma igualmente accesible, pudiendo llegar a ser sentenciado, de forma rápida a realizar un tratamiento psicológico o absuelto, de ser el caso, sin necesidad de pasar por un juzgado tradicional, ni una cárcel.

Este tipo de juicios se denominan asincrónicos, por su contraste con los juicios tradicionales sincrónicos, en que "los participantes no necesitan estar juntos de forma simultánea; los argumentos, pruebas y decisiones se pueden enviar sin que el remitente y el receptor estén física o virtualmente juntos al mismo tiempo." (Susskind, Tribunales online y la justicia del futuro). Lo que significa que la sala de audiencias, como la concebimos hoy, seguramente se convertirá en un monumento de la antigüedad, tan anacrónico, como ahora lo es el Aerópago.

Los juicios asincrónicos se constituyen en una de las propuestas más radicales de cambio en la administración de justicia. Sin embargo, la propuesta del profesor Susskind, no explora casos como el arriba propuesto, pues tiene en mente los juicios "litigants in person" (Reino Unido) o "pro se" (USA). Los juicios pro se, son aquellos, que, como los antiguos Atenienses, las partes se representan por sí mismas y no requieren los servicios de un abogado. En nuestro país, el derecho a un abogado está garantizado constitucionalmente (Constitución de la República del Ecuador, 2008,

art. 76.7), pero existe una opción pro se, en aquellos casos en que interviene el juez de paz. Estos jueces son nombrados por la comunidad para ejercer la jurisdicción en zonas rurales y no necesitan ser abogados, sin recibir pago alguno por sus servicios, algo criticable, ya que todo trabajo debe ser remunerado.

No obstante, este tipo de servicios, serían una buena opción, para introducir los mecanismos de resolución judicial on line de disputas, (JODR, por sus siglas en inglés, Judicial on line dispute resolution), que tienen un avance significativo en varias partes del mundo.

Un ejemplo de este avance tenemos el MCOL (Money Claim online): Lanzado en 2001 en el Reino Unido por el Her Majesty's MCOL permite a particulares y organizaciones presentar en línea reclamaciones de dinero específicas por sumas de hasta 100.000 libras esterlinas. El diseño de MCOL aprovecha la tecnología para ofrecer una simplificación procesal y funcional. Mediante un formulario web, el tribunal recoge los datos personales y de contacto del demandante y del demandado, así como los de la demanda, que explican el dinero (y los intereses) que se debe y (limitado a 1.080 caracteres).

Las tasas judiciales se pagan con tarjeta de crédito o de débito. Los demandados suelen responder utilizando un formulario de respuesta estandarizado. Los demandados suelen responder mediante un formulario de respuesta estandarizado, que pueden presentar en línea (por correo electrónico) o por correo postal. El pago se realiza directamente al demandante; si el demandado no paga, el demandante puede solicitar en línea una orden de ejecución" (Sela, 2016, p. 348).

Como vemos, la fusión de tecnología y derecho, permiten optimizar procesos sobre los cuales actualmente existe una alta carga burocrática, basada en tareas de baja complejidad y repetitivas, al punto que la interacción de los litigantes ya no requerirán la inversión de grandes cantidades de tiempo y recursos, lo que beneficia además a los limitados presupuestos públicos, que pueden reformular el trabajo de operadores que no aportan valor al sistema, muchos de ellos, afincados en un sistema ineficiente y obsoleto.

En esta línea, otro de los cambios radicales que sugiere el profesor Suskind, son los llamados tribunales online de segunda generación. Los de primera generación son aquellos en que, pese a usar intensivamente la tecnología, las decisiones son

tomadas por seres humanos, mientras que, los de segunda generación son aquellos en que estas decisiones son tomadas por sistemas avanzados de inteligencia artificial.

Estos tribunales funcionarían dentro de un sistema de juicios telemáticos de gestión del conflicto (JTGC), por fases. La fase 1 es la de evitación, la fase 2 la de contención y la fase 3 la de resolución, a las cuales se le suman, una fase previa de formación, encargada de educar a las personas en el ejercicio de sus derechos, permitiéndoles apreciar cuáles son las cuestiones susceptibles de reclamación vía judicial y autoevaluar las probabilidades de éxitos según las circunstancias del caso.

La fase previa de información es una responsabilidad más que de la administración de justicia, de los órganos productores de normas, como el poder legislativo y ejecutivo, que, en teoría, consideran promulgada una ley, resolución o reglamento, cuando ésta es publicada en el Registro Oficial, que se encarga del proceso publicación y difusión de la ley. No obstante, qué ciudadano puede considerarse informado con una publicación de este tipo. Si somos realistas, ni siquiera los abogados, cuya materia prima es la ley, pueden afirmar que están al tanto de todas y cada una de las leyes que se promulgan, por lo que, no es posible asegurar que un ciudadano ha sido informado de cómo funciona el ordenamiento jurídico por este tipo de publicaciones.

De manera que, uno de los retos de innovación, está en la capacidad de reinventar la promulgación de las normas, de forma que permitan al ciudadano común, conocer sus derechos y obligaciones. Al respecto, Suskind sugiere una especie de red social, en que los ciudadanos señalan sus preferencias o intereses normativos, a fin de recibir mensajes y alertas, que les permiten conocer y estar al día con las exigencias legales, así como los avances en cuanto a sus derechos, en una suerte de Facelaw.

La fase de evitación consiste en servicios de asesoría virtual, a los cuales los ciudadanos podrán acceder con la finalidad de autoevaluar su situación y así decidir o no emprender un litigio. La fase de contención, en cambio, inicia, cuando el ciudadano bien informado y evaluado su caso, decide emprender un litigio ante el sistema de justicia. En esta fase la administración de justicia hace uso de los medios alternativos a la solución de conflictos, en su modo asincrónico, sin que todavía sea necesaria la intervención del juez, por lo que escalando en el sistema, el ciudadano, entrará a una nueva etapa en línea, en la que, dependiendo el caso, podrá continuar con su litigio de manera igualmente asincrónica y con asistencia robótica, en que la intervención

humana sigue siendo reducida y con un rol redefinido, como es el caso de un mediador electrónico. En la última fase, el sistema recibe aquellos casos, que no pudieron ser resueltos por las fases 1 y 2, y funcionarían como el MCOL.

Esta propuesta, de ninguna manera se debe tomar como replicable en nuestro entorno, pues mucho de ella, se presenta sobre la base del estado de la administración de justicia en el Reino Unido y Gales, pero es una buena muestra de lo que sucede y está por suceder, en un futuro no muy lejano, en países desarrollados, lo que puede servirnos para inspirar desarrollos propios, que promuevan la exploración de nuevas formas de organizar el servicio de justicia, en un ciclo constante de invención y reinención.

Para los escépticos, llegar al estado de innovación de países como EE. UU. o Reino Unido, podría considerarse una misión imposible, pero, no olvidemos que la innovación, precisamente es tornar posible lo imposible, para lo cual, más que elevados presupuestos o complejas tecnologías, se requiere una voluntad de cambio, capaz de mover las montañas de la tradición. Porque, mientras los juicios del siglo se desarrollarán en el mundo digital, quienes no tomemos el camino de la innovación, quien sabe y mañana, seamos juzgados por inteligencias artificiales extranjeras, más avanzadas, que la de nuestros jueces.

6. Bibliografía

- Abbagnano, N. (2008). Diccionario De Filosofía (Segunda). Fondo de Cultura Económica. <http://archive.org/details/abbagnano-nicola-diccionario-de-filosofia>
- Aristóteles. (2011). Aristóteles II (J. P. Bonet, M. G. Valdés, Q. Racionero, & V. G. Yebra, Trads.). Gredos. <https://www.amazon.com/-/es/Arist%C3%B3teles-ebook/dp/B01GIDCUIC>
- Cancino, H. (2020, marzo 6). Robot Watson: «Con mi interface va a cambiar economía del mundo» | Nuevo Poder. <https://www.nuevopoder.cl/robot-watson-con-mi-interface-va-a-cambiar-economia-del-mundo/>
- Cohen, M. A. (2018, marzo 19). Legal Transformation Requires More Than Tech. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/markcohen1/2018/03/19/legal-transformation-requires-more-than-tech/>
- Copleston, F. (1994). Historia De La Filosofía (Cuarta, Vol. 2). Ariel. <http://archive.org/details/historia-de-la-filosofia-copleston>
- Esquivel, J. J. (2019). El juicio. Crónica de la caída del chapo. Penguin Random House Grupo Editorial México. <https://www.buscalibre.ec/libro-el-juicio/9786073182140/p/53227320>
- García, H. Á. (2009). Las instituciones políticas de la democracia ateniense. Revista de Derecho de la UNED (RDUNED), 4. <https://doi.org/10.5944/rduned.4.2009.10964>
- Ibarra, A. (2019). El Chapo Guzmán: El juicio del siglo. Aguilar. <https://www.amazon.com/-/es/Alejandra-Ibarra-ebook/dp/B07RQFKDH4>
- Infobae. (2019, febrero 20). Los robots de Amazon que han reducido el trabajo de un día a menos de una hora—Infobae. <https://www.infobae.com/america/tecnologia/2019/02/20/los-robots-de-amazon-que-han-reducido-el-trabajo-de-un-dia-a-menos-de-una-hora/>
- Kahneman, D. (2012). Pensar rápido, pensar despacio (J. C. Mielke, Trad.). DEBATE. <https://www.amazon.com/-/es/Pensar-r%C3%A1pido-pensar-despacio-Spanish/dp/8483068613>
- Penadés, A. (2017, septiembre 14). Ir a Juicio, la gran pasión de los atenienses. Historia National Geographic. https://historia.nationalgeographic.com.es/a/ir-a-juicio-gran-pasion-atenienses_11774

- Phelps, E. (2017). Una prosperidad inaudita (A. S. Mosquera, Trad.). RBA Libros. <https://www.amazon.com/-/es/Edmund-Phelps-ebook/dp/B072LSD62Z>
- Platón. (1992). Apología de Sócrates (Quinta). Editorial Universitaria. https://books.google.com.ec/books/about/Apologia_de_Socrates.html?id=6amfsNugFrEC&redir_esc=y
- Real academia española, & Asociación de academias de la lengua española. (2014, octubre). Diccionario de la lengua española | Edición del Tricentenario. «Diccionario de la lengua española»-Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/>
- Ridley, M. (2020). How Innovation Works: And Why It Flourishes in Freedom (Primera). Harper Collins. https://books.google.com.ec/books?id=Uw-qDwAAQBA-J&printsec=frontcover&hl=es&source=gbp_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Sela, A. (2016). Streamlining Justice: How Online Courts Can Resolve the Challenges of Pro Se Litigation. <https://papers.ssrn.com/abstract=2971646>
- Susskind, R. (2021). Online Courts and the Future of Justice (Primera). Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/online-courts-and-the-future-of-justice-9780192849304?cc=ec&lang=en&>
- Susskind, R., & Susskind, D. (2022). The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts, Updated Edition (New to this Edition). Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/the-future-of-the-professions-9780198841890?cc=ec&lang=en&>
- World Justice Project. (2009). Índice de Estado de Derecho. Leadership and Management in Engineering, 9(3), 129-130. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)1532-6748\(2009\)9:3\(129\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)1532-6748(2009)9:3(129))

Capítulo IV

El emprendimiento y las tecnologías de la información y la comunicación



1. Algunas cuestiones introductorias

Vlatko Vedral, afirma que las unidades de información son las que crean la realidad, no las unidades de materia ni de energía (Vedral, 2011). En ese sentido, el mundo está compuesto de información, por lo tanto, la realidad es todo aquello que observamos. A inicios del siglo XX, una nueva etapa llamada Era Digital

(Jódar Marin, 2010), se cristalizó en todo el universo, en donde el conocimiento y la información se colocaron al alcance de todos a través del desarrollo e innovación de las TIC.

Por su parte, Prendes sostiene que el aprendizaje y el conocimiento son motores de la sociedad avanzada, todos poseemos acceso ilimitado a la información, generando oportunidades de información y conocimiento mejorando la calidad de vida (Cabrero, 2006). Este concepto, claramente enfoca el por qué se denomina la sociedad de la información, gracias a la innovación y avance de la tecnología. La vida de las personas se ha vuelto más llevadera, se realizan actividades que en décadas y siglos pasados eran inimaginables. El fácil acceso a las TIC, ha permitido el desarrollo de la persona como individuo y sociedad.

Las distintas necesidades sociales, económicas, culturales, políticas entre otras, y los grandes avances científicos y tecnológicos, han implementado a las TIC como herramientas indispensables en la actividad de las personas en distintos escenarios de todo el planeta. En este contexto, y, específicamente tomando en consideración la pandemia COVID-19, se han observado cambios radicales en la forma de vivir de las personas, incluso obligándolas a muchas de estas realizar diferentes actividades desde su propio domicilio.

Se evidencia que las TIC, cumplen un papel fundamental ante el problema y necesidades surgidas a nivel mundial, permitiendo mantener interconectadas no solo a las personas con su familia y amigos, sino una importante relación con respecto a las actividades laborales, que básicamente es materia de la investigación.

Las TIC son herramientas de desarrollo reconocidas por todos los sectores sociales y económicos, han hecho posible que estas sean pioneras para su desarrollo nacional, como fuente de empleo, dando como resultado el emprendimiento como forma de teletrabajo.

2. Antecedentes del emprendimiento

El emprendimiento desde su origen ha generado revolución y alteración progresiva en las relaciones sociales y materiales con la humanidad. Desde siglos atrás, el hombre tuvo que buscar modos de supervivencia y satisfacción de necesidades, es así que:

En la Edad Media en Europa siglos XII y XIII donde da inicio la dinámica empresarial de exportación de materias primas y bienes manufacturados, la repercusión que tuvo en la actividad económica mundial el descubrimiento de América la Revolución Industrial que a mediados del siglo XVIII transformó definitivamente la actividad empresarial a nivel mundial, la Primera Guerra Mundial que permite convertirse en potencia industrial a EE. UU., para posteriormente en la Segunda Guerra Mundial consolidarse como fuerza capitalista mundial, la Guerra Fría que con base a un conflicto hegemónico entre EE. UU., y la URSS da inicio a la era del avance tecnológico y científico con el importante aporte de empresas públicas y privadas, conflicto que finalmente para noviembre de 1989 se marca con la caída del muro de Berlín y la posterior desintegración de URSS en 1991, con lo que da inicio la era de la globalización y la expansión del capitalismo al resto del mundo en la segunda mitad del siglo XX. (Burgos y Villar, 2016, p. 86)

El emprendimiento es un concepto que viene acompañando la historia de la humanidad y sus progresos, todo hecho que denote avance en cualquier área, es por causa de un emprendedor, debido a que son personas que no se conforman, que impulsan los cambios para bien o para mal y marcan pautas a lo largo de la historia ([Asmal et al., 2019](#)).

De tal manera que el emprendimiento es considerado como aquella voluntad que tiene el ser humano para desarrollar aptitudes a través de proyectos que generen la obtención de recursos, el cual involucra un nivel de riesgo bajo el ámbito económico y un nivel de productividad.

El emprendimiento se clasifica en dos tipos: el emprendimiento empresarial y el emprendimiento social, el primero ha sido insuficiente para luchar contra la pobreza, por lo cual, en la esfera global, surge el emprendimiento como un programa de adaptación al cambio, cuyo fin sea el de afrontar crisis económicas a futuro. ([Arrieta y Alabat, 2018](#)).

Ramírez (citado en Arrieta y Alabat, 2018, p. 25), menciona que coincide con la afirmación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que indica que el emprendimiento social tiene tres elementos: un objetivo social, una innovación transformadora y un modelo de negocios sostenible. El emprendimiento social es factible que tenga éxito, en los sectores de la economía, donde el mercado ha fallado y la acción del Estado es inexistente o ineficaz.

Es decir que este tipo de emprendimiento persigue un único fin social, como es el bien común y la búsqueda de mecanismos que ayuden a resolver los problemas ocasionados al momento de emprender, este a su vez debe ser visto como una herramienta estratégica de inclusión para los grupos de personas y sectores que se encuentran en vulnerabilidad.

2.1. Emprendimiento como mecanismo de desarrollo humano

El economista francés, Richard Cantillón, fue quien introdujo por primera vez el término *entrepreneur* (emprendedor), definiéndolo como: "el individuo que asume riesgos en condiciones de incertidumbre, dividiendo a los productores de la economía de mercado en contratados, que reciben salarios o rentas fijas, y los emprendedores, que reciben ganancias variables" ([Ramírez, 2009, p. 99](#)).

En otras palabras, emprendedor es la persona que toma la decisión de iniciar algo. El término emprendedor servía para designar a aquellas personas que compraban productos a precios conocidos, los innovaron para posteriormente venderlos en el mercado a un precio nuevo ([Ramírez, 2009](#)). Estas personas tenían el ánimo de ganancia económica, debido a que invertían con su capital para luego ofrecer al precio de su conveniencia generando mayores ingresos.

De Vries, propone que es necesario adicionar la dimensión de la toma de riesgo, pues el emprendedor no solo arriesga su capital económico, sino que además su imagen social y costos psicológicos en caso de fracaso ([Bucardo et al., 2015](#)). Todos estos factores influyen en la toma de decisiones del emprendedor para generar su negocio, puesto que se necesita de constancia, y dedicación para alcanzar sus objetivos.

Joseph Shumpeter, manifiesta que el emprendedor tiene como función: "[...] reformar o revolucionar el patrón de producción al explotar una invención, para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera" (Duarte y Tibana, 2009, p. 329). Según el autor, el emprendedor deberá innovar, proponer y no decaer en el intento, puesto que el consumidor tendrá que convencerse de que exactamente su producto o material será el más idóneo, además debe transformar los sistemas arcaicos seguidos por comerciantes o vendedores comunes con el aprovechamiento de las herramientas que ofrece internet.

Un emprendedor necesariamente debe cumplir con ciertas características que lo diferencien del resto de individuos, las cuales son: "[...] necesidad de logro, disciplina, alta autoestima, trabajar por resultados, y, construir ambientes positivos frente a la iniciativa de un proyecto" (Duarte y Tibana, 2009, p. 329). Los individuos que emprenden poseen ciertos rasgos y habilidades propias que les permiten desenvolverse con mayor amplitud y con acciones concretas e innovadoras en una dimensión riesgosa, buscando no solo satisfacción personal sino también económica.

El emprendimiento consiste en la exploración de oportunidades y realización de actividades innovadoras en situaciones riesgosas, en él se denota la perseverancia y responsabilidad en el alcance de objetivos propuestos, ya que su objetivo es mejorar sus condiciones sociales para una vida digna. Los emprendimientos se relacionan con factores tales como la "educación, empleo y desarrollo" (Formichella y Massigoge, 2004, p. 5), con el objetivo de permitirnos como sociedad asimilar cambios, obtener beneficios y asumir nuevos riesgos y oportunidades de crecimiento con los instrumentos que se tengan al alcance.

Si una sociedad desea mejorar su calidad de vida, necesariamente deberá generar un cambio en la estructura social desde el lugar en donde él se encuentre, es decir, se deberán realizar cambios culturales y educativos, con un enfoque de emprendimiento y de independencia económica y financiera. El crecimiento económico de una sociedad dependerá de sus habitantes, de su capacidad de adaptación a los cambios, y del entorno social. Involucra la creación de espacios donde el ser humano puede innovar o transformar el sistema productivo, desarrollando ambientes positivos donde se fomente la actitud emprendedora (Formichella y Massigoge, 2004).

Para Vázquez Vaquero, desde la perspectiva de la evolución y transformaciones de la economía de un país o de un territorio, el desarrollo reside en "identificar los mecanismos que facilitan los procesos de crecimiento y cambio estructural" (Barquero, 2007), es decir, la identificación de sistemas o herramientas que favorezcan un cambio en la estructura del pensamiento.

El emprendimiento como mecanismo de cambio estructural da lugar a innovaciones en los procesos de producción, fomenta el desarrollo local y nacional; generan fuentes de trabajo, pero requiere de individuos capaces de transformar ideas, proponer diversas alternativas y ver en un problema una oportunidad ([Duarte y Tibana, 2009](#)).

Por su parte, el concepto de desarrollo local hace referencia a "los procesos de crecimiento económico y cambio estructural que conduce a una mejora del nivel de vida de la población local creando empleo o renta y riqueza por y para la comunidad local" (Ramírez y Carrillo, 2000, p. 26), a partir de la actuación emprendedora y activa en los tres sectores productivos. "El desarrollo de una localidad (...) está impulsado por la creatividad y la capacidad emprendedora existente en un territorio" (Barquero, 2007), por lo tanto, el aprovechamiento de estas ventajas constituirá el motor principal de cambios en los sistemas productivos y financieros, para lograr sostenibilidad económica y social.

Para el crecimiento y desarrollo de un emprendimiento es necesario la intervención de un tercero que brinde la ayuda necesaria para su negocio, es decir, se requiere financiamiento económico, además, orientación (Peña et al., 2020) y preparación técnica que permita estabilizarse dentro mercado laboral. Por otra parte, es importante que el producto o servicio ofrecido, tenga acogida y aceptación del mercado. El Estado es el responsable directo del desarrollo de la economía del país, por lo tanto, es necesario que en los planes de gobierno consten de estrategias y políticas en favor del emprendimiento.

Países de Latinoamérica como Colombia y Chile han optado por fomentar políticas públicas y normativas que promuevan el emprendimiento como mecanismo de ingreso económico independiente, sin embargo, aún faltan muchos países que implementen normativa que promuevan y apoyen a este sector laboral.

Colombia ha sido de los países que más se han preocupado por el emprendimiento, es así como ha implementado la Ley 2069 de 2020, la cual está encaminada a facilitar el nacimiento de nuevos emprendimientos además "garantiza la creación de una plataforma que beneficia a los pequeños productores y campesinos, pues a través de esta pueden ofertar sus cosechas sin necesidad de intermediación" (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2022, p. 1).

Por otro lado, el Estado Chileno a través de CORFO una Institución estatal pública, "apoya el emprendimiento, la innovación y la competitividad, además de fortalecer el capital humano y las capacidades tecnológicas" (Calderón & Carbajal, 2021, p. 4). En otras palabras, a través de esta institución se les puede facilitar a los emprendedores el capital semilla, plataformas de apoyo, cultura del emprendimiento, entre otros.

Ecuador no ha sido la excepción, pues a través de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación de ahora en adelante LOEI, ha incentivado y fomentado el emprendimiento, la innovación y el desarrollo. El Estado ecuatoriano no se ha focalizado en ayudar a un solo sector social, sino que su intervención se ha realizado en distintos pueblos y localidades.

La LOEI, en el artículo 3, introduce los términos emprendimiento y emprendedor. Entendiendo al emprendimiento como aquel proyecto menor a cinco años que requiere de recursos para solventar una necesidad. El emprendedor es aquella persona natural o jurídica que persigue un beneficio, ya sea de manera individual o colectiva, se les califica como personas innovadoras, creadoras de oportunidades y proyectos. (Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, 2020)

En Ecuador, con base en políticas estatales y de gobierno, promueven el emprendimiento a través de créditos, incentivos tributarios con el objetivo de crear fuentes de trabajo que mitiguen los altos índices de desempleo o empleo precario. (Díez y Caparrós, 2013) impulsando al teletrabajo como estrategia en la forma de generar productividad y riqueza.

2.2. El trabajo autónomo como antecedente del emprendimiento

Lubiza Osio Havruluk, sostiene que los países que tienen acceso a internet gozan de un elemento importante para acceder a la información y capacidad de tomar decisiones; creación, generación y difusión del conocimiento en las sociedades modernas, a través de este; generación de nuevas fuentes de empleo; y, la creación de una nueva y creciente economía digital ([Havruluk, 2010](#)).

En muchos países del mundo, las estrategias de gestión y desarrollo en todo ámbito tienen como base fundamental la tecnología (TIC). La Internet se ha constituido fuente necesaria de intercambio comercial, tecnológico, científico, cultural, social, político, etc., y, de igual forma con respecto al objeto del estudio del presente artículo.

El teletrabajo como una forma legítima de generar ingresos que garantiza el principio constitucional del buen vivir en un contexto individual y colectivo; incluso, en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, especialmente en la disposición del artículo 23, en que reconoce el derecho al trabajo, dando la facultad de que cada persona podrá elegirlo, debiendo ser equitativo, y, sobre todo, satisfacer

las necesidades del trabajador y su familia (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Como se ha analizado en capítulos anteriores, el derecho al trabajo puede ser ejecutado de diversas formas, en razón que cada individuo, pueblo, comunidad y país tienen diferentes necesidades. El trabajo no tiene limitaciones de espacio y tiempo, circunstancias que hacen posible el surgimiento de nuevas y diferentes modalidades de inserción laboral, como el caso de nuestro estudio el teleemprendimiento.

El teletrabajo es una forma de emprendimiento que permite a las personas generar ingresos que permitan tener una calidad de vida digna, en este sentido, se justifica su ejercicio debido a lo que señala Blanplain:

Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones. ([Pérez, 2008, p. 22](#))

Si bien el teletrabajo surge como un contrato laboral en modalidad de dependencia, sin embargo, con la evolución de la sociedad y actualmente con la pandemia de la COVID-19, ha sido utilizado también como una forma de trabajo autónomo, beneficiando así no solo al sector empresarial y sino también a los emprendedores.

Las singulares características de esta nueva forma de trabajo han logrado que los emprendedores sean autosustentables, convirtiéndose en teleemprendedores sin tener que estar en una oficina o en relación de dependencia, pues han aprovechado efectivamente los medios tecnológicos, fortaleciendo su autonomía personal y profesional, asumiendo riesgos y nuevas oportunidades, como una forma creativa y lícita de generar utilidades en beneficio propio.

Con la aparición de la COVID-19, los diferentes sectores sociales han modificado sus actividades, debido a que el confinamiento ocasionado por la emergencia sanitaria, en un inicio, paralizó el transporte y evitó el encuentro entre personas para evitar contagios. Después de ello, la necesidad de volver a una nueva normalidad, obligó a los Estados a implementar estrategias y políticas públicas para reactivar la económica

de los países, expandiendo de este modo al teletrabajo tanto en el sector público como privado en los diferentes ámbitos.

Como se establece en el Código del Trabajo (2020), inserta el artículo 16, disposición reformativa establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, definiendo: "El teletrabajo es una 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".

El mismo artículo determina cuatro formas de teletrabajo en el sector privado: autónomos, móviles, parciales y ocasionales. Por la naturaleza del trabajo, citaremos la definición del teletrabajo autónomo: "son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial" (Código del Trabajo, 2020).

En este sentido, no solo empresarios, microempresarios han incorporado esta modalidad de trabajo, sino también los emprendedores como sujetos independientes. La Internet, como se ha sostenido, ha sido una oportunidad necesaria para generar ingresos económicos, a través de la aplicación de diferentes recursos tecnológicos como: redes sociales, aplicaciones y plataformas virtuales gratuitas para promover emprendimientos.

2.3. Relación entre teletrabajo y emprendimiento

El teletrabajo y emprendimiento como se ha podido evidenciar son posibilidades laborales, que se relacionan gracias al avance tecnológico. Ciertos sectores de la sociedad han aprovechado estas actividades económicas, para generar empleo, así como autoempleo, mantener una vida digna y solventar el sustento familiar.

Hoy en día las herramientas tecnológicas como las redes sociales son utilizadas por la mayoría de las personas, no solo con la finalidad de comunicarse de manera más rápida, sin costo, y a cualquier distancia, sino también, con el objetivo de ofertar productos y servicios tan solo a través de un dispositivo tecnológico de fácil acceso.

De este modo, según un estudio realizado por el Global Entrepreneurship Monitor, se evidenció que hubo un incremento en nuevos negocios, debido a que la pandemia trajo consigo nuevas oportunidades que pudieron ser aprovechadas, llevando a que emprendedores inicien sus negocios a través de internet, marcando la diferencia y siendo cien por ciento rentables ([Useche et al., 2021](#)).

Una de las ventajas más novedosas y productivas que se ha generado a partir de las redes sociales es el social selling, término utilizado para explicar el uso y aprovechamiento de las redes por parte de cualquier persona o profesional de forma independiente o dependiente para potencializar ventas o productos, generando conversaciones con potenciales clientes ([Díaz, 2016](#)).

En otras palabras, las redes sociales ya no son utilizadas tan solo con el fin de comunicarnos con familiares, conocer e interactuar con amigos, informarnos sobre noticias de último momento, conocer la tendencia de moda, escuchar nuestras bandas preferidas, etc. Estas se han convertido en un motor a través el cual se puede ofrecer productos a un número grande de compradores con solo postear en fan page.

De este modo, varias empresas se han visto en la necesidad de adoptar nuevos modelos de negocios. El COVID-19 trajo consigo impactos negativos, por lo que según estudios realizados el 96% de las empresas tuvieron pérdidas en sus ventas y además pocas de ellas pudieron persistir con sus recursos ([Useche et al., 2021](#)).

Sin embargo, a pesar de que la pandemia afectó a grandes empresarios y emprendedores, sobresalieron los emprendimientos innovadores digitales. Madurga García sostiene que todos estos avances resultaron gracias al aprovechamiento de las TICs e incorporación de dispositivos de interconexión, lo que facilitó las ventas y entrega de bienes y servicios.

En este sentido, a pesar de habernos encontrado en momentos difíciles se evidenció la eficacia de los canales digitales y la interacción con demás disciplinas como la educación online, la que ha permitido que emprendedores conozcan sobre marketing digital potencializando de este modo su marca y por ende su producto, además de hacer más llevadera la utilización de aplicaciones como Instragram, Facebook, y sus aliadas como WhatsApp y Telegram.

No obstante, los emprendimientos surgidos a raíz de la pandemia se dieron por necesidad, de modo que desde un inicio contaron con bajo presupuesto. Por lo que, la mayoría de los emprendimientos desaparecieron en los primeros meses, y el 99% no han generado empleo, pues, estos constituyen fuente de realización, pero solo para el dueño del mismo ([Moran, 2020](#)).

Para el año 2020, gracias a la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, la cual tiene por objeto impulsar la actividad empresarial en todos los sectores, además, debe garantizar la igualdad de oportunidades y, que protejan el derecho al trabajo a los emprendedores respaldándolos en el mercado. Además, la formulación e implementación de políticas públicas que apoyen y fomenten el emprendimiento como modalidad de teletrabajo como parte integrante del desarrollo del país, con el apoyo de CONEIN crear páginas web para que los emprendimientos alcancen mayores ofertas laborales y sientan garantizados sus derechos constitucionales.

El Estado ecuatoriano en la Constitución reconoce el trabajo y las distintas modalidades de empleo existentes, además, el teletrabajo está regulado en el Código del Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público, como una figura laboral en relación de dependencia, pudiendo ser en el ámbito público y privado; en tanto, el emprendimiento como teletrabajo, no consta en el marco jurídico y políticas públicas con claridad.

En este contexto de estudio, se requiere proporcionar a los teleemprendedores seguridad jurídica a través de la inserción en la Ley de Emprendimiento e Innovación,

En una entrevista realizada a Wilfredo Cáceres y Nanzi Vargas, ellos sostienen que el teletrabajo permite que el trabajador sea dueño de su tiempo, es decir, lo administre, de modo que pueda desarrollar otras actividades. Además, teleemprendedor como lo hemos denominado, reduce de manera considerable sus costes respecto a infraestructura y desplazamientos, adoptando nuevas ideas creativas gracias a las TIC ([Zuñiga, 2020](#)).

3. Emprendimiento formal

El emprendimiento es un elemento clave para el desarrollo de la economía, he ahí la importancia de ser personas emprendedoras, el comercio es la actividad social y

económica que comúnmente realizan los individuos al momento de comprar o vender un producto y obtener un beneficio que satisfaga su necesidad.

Hoy en día la importancia del emprendimiento formal influye en el crecimiento de la economía dentro del país. Por ello, los economistas se han enfocado en el impacto del emprendimiento en las variables tales como el producto interno bruto, la productividad y el empleo ([Zamora Boza, 2017](#)).

Como lo manifesté en líneas anteriores una persona emprendedora es aquella capaz de asumir riesgos, tienen aquella cualidad de crear un producto o de existir el mismo darle diferente uso, lo que se conoce en el ámbito del emprendimiento como un plus que va de la mano con la creatividad de cada persona, hoy en día es muy común que una persona emprenda, ya que gracias a la tecnología lo puede hacer desde cualquier medio y lugar.

En nuestro país Ecuador, los emprendimientos surgen mediante la aplicación de figuras legales, como son: personas naturales o personas jurídicas, en la primera figura el emprendedor es quien ejerce sus propios derechos y contrae obligaciones, es decir asume riesgos con responsabilidad, a diferencia de la segunda figura en la que se crea como nueva sociedad por un grupo de personas, llámese socios o accionistas que asumen los derechos y obligaciones de una empresa o entidad.

GEM ([citado en Asmal et al., p. 15-40](#)) En 2016 en el Ecuador el 22,4% de la población hizo gestiones de emprendimiento, el 11% es menor a 42 meses y el 14,2% de la población adulta tiene un negocio establecido o lo que significa con más de 42 meses de operación; Un 20,8% de la población adulta emprendió aprovechando la oportunidad, y un 8,9% por necesidad.

De acuerdo con investigaciones, existen cinco tipos de emprendedores, administrativo, adquisitivo, imitador, incubador y finalmente el oportunista, todos los expuestos se asemejan en una finalidad que persigue un sueño, sin embargo, se diferencian en la línea de definición en cuanto el emprendedor administrativo se dedica a la investigación y análisis, el adquisitivo se mantiene en la innovación y mejora productos, el incubador se destaca en el área nueva, es decir crea productos, el imitador añade un plus a productos existentes y les da otro uso, por último el oportunista saca provecho de un producto existente, observa y toma la oportunidad de beneficiarse y servir ([Asmal et al., 2019](#)).

Además de aquello, Poncio (citado en Asmal et al., 2019, p. 21) asegura que los emprendedores surgen por necesidad, creando espacios para su congrua subsistencia, lo que da como resultado que no elijan su ocupación en el campo de emprender, sino que lo hacen como único medio de trabajo, el éxito o fracaso dependerá mucho de la actitud y aptitud emprendedora que mantengan a lo largo del proyecto.

La gestión empresarial dentro de Ecuador es una habilidad que se adquiere con el tiempo, a través de la experiencia y dedicación constante antes de que el mundo entero sufriera la catastrófica noticia que nos envolvió la pandemia (COVID-19) únicamente se manejaban dos tipos de sociedad, la de hecho y la de compañía limitada en las que dicho sea de paso se necesitaba una serie de requisitos como por ejemplo contar con un capital mínimo de cuatrocientos hasta ochocientos dólares o más, asociarse con varias personas para formar una compañía, concurrir ante un notario y posteriormente inscribirlo en el Registro Mercantil en caso de que exista en determinado territorio o de ser el caso en un cantón pequeño en el Registro de la Propiedad.

En la actualidad surge un nuevo modelo y con ello evoluciona a pasos agigantados el interés del ser humano de volverse un emprendedor, la Superintendencia de Compañías a través de sus facultades crea una nueva compañía denominada Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS), "es la innovación más importante del Derecho Societario en varias décadas. Su configuración típica, caracterizada por una regulación leve y de espectro generalmente dispositivo, la convierte en un instrumento utilísimo para la realización de negocios en todas las escalas" (Rodríguez y Hernández, 2014, p. 6-10).

Por consiguiente, según este autor hoy en día se ha vuelto más factible la idea de emprender, ya que, resulta fácil y rápido el ingreso a la página web de Superintendencia de Compañías y mostrar a toda una población determinada o indeterminada un producto, no se necesita ir a un notario, no se necesita un mínimo o máximo de personas para conformar dicho negocio, no se requiere ir ante el Registro de la Propiedad o Mercantil.

4. Bibliografía

- Arrieta Díaz, D., & Alabat Pino, Y. (2018). *Estudios del emprendimiento contemporáneo en América Latina*. Bolivia: ECOFRAN.
- Asmal Barrera, D. P., Espinoza, C., & Hendry, M. (2019). *Manual Práctico para el Emprendedor de la Microempresa, sector servicios de la ciudad de Cuenca*: Universidad del Azuay.
- Barquero, A. V. (2007). Desarrollo endógeno. Teorías y políticas. *Investigaciones Regionales*, 183-210.
- Bucardo Castro, A., Saavedra García, M. L., & Camanera Adame, M. E. (2015). Hacia una comprensión. *Suma de negocios*.
- Cabrero Almenara, J. (2006). Nuevas tecnologías aplicadas a la educación. *Dialnet*.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). *Declaración universal de derechos humanos*.
- Díaz, E. (2016). Networking y redes sociales. (LIDLearning, Entrevistador)
- Díez, E. R., & Caparrós Civera, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Dialnet*, 338-356. doi:1133-6552
- Duarte, T., & Tibana, M. R. (2009). EMPRENDIMIENTO, UNA OPCIÓN PARA EL DESARROLLO. *Scientia Et Technica*, 326-331.
- Formichella, M. M., & Massigoge, J. I. (Enero de 2004). *Research Gate*. Obtenido de Research Gate: file:///C:/Users/HP/Downloads/Jose_Massigoge-Maria_Marta_Formichella-El_concepto_de_emprendimiento.pdf
- Havriluk, O. (2010). El teletrabajo: una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 95.
- Jódar Marin, J. Á. (2010). La era digital: nuevos medias, nuevos usuarios y nuevos profesionales. *Razón y Palabra*, 3.
- Morán, R. (2020). Sobre la ley orgánica de emprendimiento e innovación. *Cámara de comercio de Guayaquil*.
- Peña, L. I., Guerrero, M., González, J. L., Montero, J., & Montero, P. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor*. Editorial de la Universidad de Cantabri.
- Ramírez, A. R. (Julio de 2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento & Gestión*, 94-119.

- Useche, M. C., Pereira, J., & Barragán, C. A. (2021). Retos y desafíos del emprendimiento ecuatoriano, trascendiendo a la pospandemia. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 27.
- Vedral, V. (2011). La incertidumbre del universo cuántico. (E. Punset, Entrevistador) Youtube. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=Fuiq_7pv85g
- Zamora Boza, C. S. (2017). La importancia del emprendimiento en la economía: el caso de Ecuador. *Revista Espacios*.
- Zuñiga Portugal, D. (13 de Julio de 2020). Teletrabajo y emprendimiento, una combinación que ha venido a quedarse.

Capítulo V

El teletrabajo en Ecuador: caso Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT)



1. Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y el teletrabajo. Un breve acercamiento

Como ya se ha señalado en capítulos anteriores, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han tenido en los últimos años una gran evolución y auge a nivel mundial, agilizando el procesamiento y administración de la información a través de diversos soportes tecnológicos. Por esta razón Ecuador, producto de la globalización, se mantiene en constante evolución para ajustarse y adaptarse a los nuevos cambios sociales combatiendo con los

paradigmas tradicionales para poder brindar respuestas a las nuevas necesidades de la población en ámbitos públicos y privados.

Es necesario señalar que las TIC, en el ámbito laboral, "se desarrollaron vertiginosamente convirtiéndose en las herramientas perfectas para la distribución de información que al mismo tiempo permiten un ahorro de tiempo y costos para la empresa" (Barba, 2001, p. 1). En otras palabras, la empresa utiliza nuevos mecanismos para aumentar su eficiencia, misma que es proporcional al ahorro de recursos empleados para cumplir sus objetivos.

Producto de esto "la informática y los ordenadores abrieron paso a nuevos cambios y se empezaron a gestar lo que hoy conocemos como sociedad de la informática" (Barba, 2001, p. 1). Esto se puede comprobar mediante nuestro diario vivir, puesto que, para los seres humanos la tecnología se ha transformado en un elemento indispensable tanto para su actuar como para su desenvolvimiento. Lubiza respecto de la importancia de las TIC señala:

La internet y el acceso que tienen los países a este, lo constituye un elemento importante para: a) determinar el potencial de los países al acceso a la información y a la capacidad de tomar decisiones; b) creación, generación y difusión del conocimiento en las sociedades modernas, a través de éste; c) generación de nuevas fuentes de empleo, y d) la creación de una nueva y creciente economía digital. (Osio Havriluk, 2010, p. 3)

Como se menciona, la internet es un fenómeno sumamente necesario en todos los países del mundo, ya que no solamente es un avance tecnológico, sino también aporta un cambio cultural y económico dentro de cada contexto social. Crea ventajas no solo para los seres humanos dentro de un contexto laboral sino también dentro de lo académico, científico, personal, etc. Esta situación trasladada al campo laboral ha permitido que se desarrolle el teletrabajo en instituciones privadas y públicas, sin ser Ecuador ajeno a esta realidad.

Bajo este orden de ideas, se puede señalar que el fenómeno del teletrabajo ha sido estudiado por una vasta cantidad de autores quienes han planteado diferentes conceptos según su perspectiva y estudio. Al respecto, Jordi Buir sobre este modo de actividad laboral lo define como:

Aquel trabajo que se realiza a distancia y con la colaboración de las modernas tecnologías de comunicación, o si se quiere precisar un poco más, es aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros habituales y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades. ([Buirra, 2012, p. 2](#))

La definición antes expuesta es esencial para comprender esta modalidad de trabajo, misma que se realiza a partir del impulso de las nuevas tecnologías. Esto permite que el profesional pueda alcanzar sus metas laborales con más comodidad y sin la necesidad de trasladarse a otro lugar fuera de su hogar. De igual forma, permite que se generen bases más sólidas de confianza y responsabilidad entre el empleador y trabajador.

Esta definición agrega un elemento trascendental a esta modalidad de trabajo que, es el uso intensivo de las TIC, pues, para que sea considerado teletrabajo, los empleados deberán transmitir los resultados de sus actividades vía un vínculo de telecomunicación. De igual manera, a través de este uso intensivo de las TIC al trabajador se le facilita el cumplimiento de sus objetivos que puede tomarle más tiempo en cumplirlos si estuviera trabajando presencialmente.

Es decir, el teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, o la prestación de servicios a terceros utilizando como soporte de tecnología de la información y comunicación. Existe un contacto entre el trabajador y la empresa sin que requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo ([Buirra, 2012](#)). El reconocimiento de este tipo de trabajo ofrece la protección de los derechos de estos trabajadores, impidiendo futuros conflictos entre el empleador y empleado.

2. El teletrabajo desde una perspectiva jurídica

Uno de los organismos internacionales de los que es parte Ecuador, es la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como agencia especializada de las Naciones Unidas que ha realizado varios estudios con respecto al teletrabajo. Dentro de esta organización, se creó el convenio 177 denominado "Convenio sobre el trabajo a domicilio" publicado en 1996. El artículo primero abarca el trabajo a domicilio mencionando:

El término trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio familiar conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello. ([Organización Internacional del Trabajo, 2000, art. 1](#))

Se puede observar que este convenio establece una definición del teletrabajo muy generalizada dado que no se hace mención del uso de las TIC siendo un elemento fundamental para llevar a cabo esta nueva modalidad, más que solo establece la proporción de equipos o materiales, es así que el teletrabajo ha tenido un vacío debido a la falta de legislación por parte de la OIT.

Los beneficios u oportunidades que presenta el teletrabajo para los empleadores y trabajadores sobre todo para los gobiernos que proporcionan nuevas oportunidades de trabajo han llevado a diálogos constituidos por la OIT como es en el caso del foro de diálogo mundial realizado en "Ginebra a partir del 24 hasta el 26 de octubre de 2016".⁸ La Organización Internacional de Trabajo, dentro de este foro de diálogo mundial, mencionó puntos que se deben tomar en consideración como los beneficios y las posibles repercusiones que este tipo de modalidad traería consigo.

Se ha citado por parte de los participantes en el foro antes referido, que esta modalidad de trabajo al momento de implementarla traería grandes beneficios dentro del área social y laboral. Por ejemplo, esto permitiría que se den ayudas como "desplazamientos más breves, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral" ([Organización Internacional del Trabajo, 2016](#)).

En la actualidad Ecuador se encuentra regulado por la Constitución de la República del Ecuador (CRE) del 2008. Partiendo del uso de las TIC, la norma suprema señala que "todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al

8 En Ginebra, desde el 24 al 26 de octubre de 2016 se desarrolla un diálogo encabezado por la Organización Internacional de trabajo cuya finalidad trata sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones financieras tratando temas como las dificultades y ventajas; recomendaciones para las actividades futuras; beneficios y desafíos; políticas y prácticas en el área de TICS; y, recomendaciones para la OIT.

acceso universal a las tecnologías de información y comunicación" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 16). Con esto la ley garantiza a toda la población la libertad de acceder a las TIC sin distinción alguna, lo que crea una gran ventaja para que la sociedad pueda evolucionar en esta área.

Se debe agregar un punto esencial que se encuentra en la propia Constitución, pues, en el artículo 17 numeral 2 se menciona que "se facilitará la creación y el fortalecimiento de medios de comunicación públicos, privados y comunitarios, así como el acceso universal a las TIC en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 17). Esto les ofrece a todas las personas la facultad de utilizar las TIC a su favor y beneficio para que se puedan desarrollar en diferentes áreas tanto social, económico, político, educativo y cultural.

El teletrabajo, al ser una modalidad laboral donde intervienen directamente las TIC, crea una interrelación entre el trabajador a distancia y su jefe, mismo que el Estado ecuatoriano deberá impulsar y proteger. En consecuencia, esta modalidad no debe desarrollarse de manera aislada pues, por disposición constitucional se debe resguardar todas las formas de empleo y reconocer la variedad de modalidades de trabajo.

Sobre las atribuciones de los ministros de Estado, el artículo 154 de la CRE señala que estos pueden generar "políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 154). A través de este reconocimiento se fundamenta jurídicamente la creación de los acuerdos ministeriales en distintas áreas, siendo el teletrabajo el pertinente para el presente estudio.

Respecto al teletrabajo, uno de los primeros acuerdos emitidos en Ecuador fue el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190 publicado en agosto del 2016 donde se presentan varios puntos que giran en torno al teletrabajo y su correcta regulación. Se estableció legalmente una definición, su naturaleza, formas de teletrabajo, contenido del contrato de teletrabajo, etc. Estos puntos fueron de gran utilidad para que cada individuo pueda trabajar bajo la modalidad del teletrabajo de forma legal.

Con la llegada de la pandemia global COVID-19, se declaró estado de emergencia sanitaria el 11 de marzo del 2020 en todos los centros laborales del Ecuador. Se volvió

imprescindible la inclusión y regulación del teletrabajo de tal manera que, se expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 que abordó el teletrabajo emergente. Según la última actualización de este acuerdo, se establece que la finalidad de este acuerdo es “viabilizar y regular la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19) y/o mientras el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional así lo resuelva” (Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 2021, art.1).

Ahora bien, la implementación de esta modalidad en el Código del Trabajo no incluye nuevos elementos que caracterizan como tal al teletrabajo, pues mantiene su naturaleza incluso en la utilización de las TIC como un medio de soporte para el desarrollo de sus actividades laborales y de contacto con el empleador. Aquí no se agrega la necesidad de utilizar y contar con las tecnologías de información y comunicaciones para su gestión como para su administración y control (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, art. 2). Esta mención de las TIC se establece solo en la definición del teletrabajo en el acuerdo ministerial, a lo que con la disposición reformativa se menciona como una herramienta de trabajo.

Según la actualización del Código del Trabajo en el 2021, el teletrabajo en Ecuador se puede dar de las siguientes formas:

Tabla 1:
Tipos de Contratos del teletrabajo según el Código del Trabajo

Autónomos: Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. Son personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina ocasionalmente.	Móviles: Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y los móviles.
Parciales: Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina.	Ocasionales: Son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Fuente: Código del Trabajo.

Elaboración de los autores.

Existen ciertos parámetros formales que se deben tomar en cuenta dentro del teletrabajo, como: determinar el domicilio del empleado y si cuenta con los servicios para el desarrollo de sus actividades laborales; el respeto a su espacio personal y desconexión; el salario no cambiará, sino que se mantendrá según las reglas generales del Código del Trabajo; y, por último, se pondrá en conocimiento a la autoridad de trabajo la necesidad de su implementación (Código del Trabajo, 2020 art. 16.2).

Desde los inicios del teletrabajo en Ecuador, se han establecido diferentes objetivos a cumplir, esto con la finalidad de que su crecimiento se expanda a nivel nacional. Su mayor aplicación y evolución se dio en el año 2020 a raíz de las problemáticas sociales, políticas y económicas que trajo consigo la presencia de la COVID-19 en el país. Conforme la última actualización del acuerdo ministerial MDT – 2020 – 076, se fomenta de manera adecuada la aplicación de esta modalidad de trabajo, así el artículo 3 de este instrumento textualmente señala:

De la adopción del teletrabajo emergente. A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada y/o el Comité de Operaciones de Emergencias Nacional así lo resuelva; será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado adoptar la implementación del teletrabajo emergente. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 2021, art. 3)

La salud ha sido uno de los objetivos primordiales dentro del contexto laboral en Ecuador, por ende, el teletrabajo se convirtió en una herramienta extremadamente útil para generar una actividad constante en la economía, pero precautelando la integridad física y psíquica de las personas.

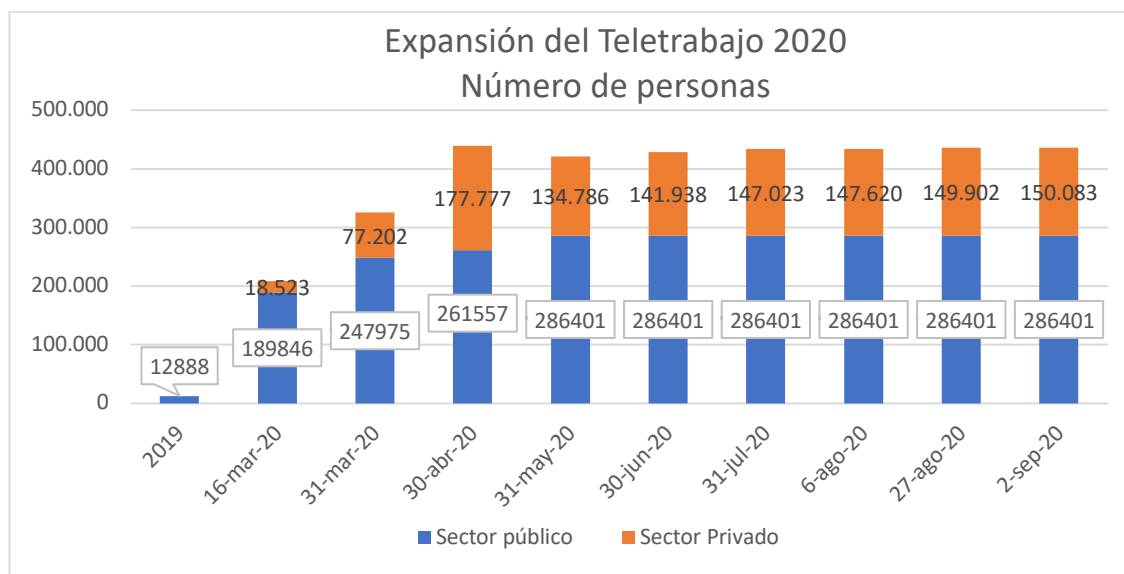


Figura 1. Expansión del teletrabajo 2020

Elaboración propia. Fuente: Ministerio del Trabajo.

3. Algunas empresas ecuatorianas en las que se ha implementado el teletrabajo

Conocer aquellas empresas en las que se ha implementado el teletrabajo a nivel nacional nos da paso al entendimiento de cuánta acogida ha tenido esta modalidad en el país. La facilidad que el teletrabajo representa para todos los trabajadores que hoy en día desean superarse en la comodidad de su casa ha llevado a varias empresas a instaurarlo en su propio entorno. Esto ha servido tanto para un beneficio propio, al incrementar su productividad, como también para generar un beneficio para el trabajador, fomentando una relación más flexible. Mediante el siguiente gráfico se puede observar el impacto que ha tenido esta pandemia en el país respecto al cambio de tipo de trabajo que tuvieron que realizar todos los trabajadores:

Como se puede observar que, el sector público refleja un mayor acople al teletrabajo por cuanto existen diferentes empresas en el país cuyos empleados y empleadores detuvieron sus actividades presenciales para cuidar la salud de las personas.

De igual forma, desde el 2016 y 2017 se expidieron dos acuerdos ministeriales que regulan el teletrabajo para tanto el sector público como privado. Entre las diferentes

empresas que han implementado esta modalidad desde ese entonces, están las siguientes: la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (empresa pública), Seguros Equinoccial (empresa privada), Comandato (empresa pública) y la empresa Sí Cobra.

La Compañía General de Comercio y Mandato S.A., una cadena de almacenes, servicios y asesoría para las familias ecuatorianas, aplica el teletrabajo en su empresa desde febrero del 2016. Según una entrevista realizada por el periódico "El Universo" al gerente administrativo de la cadena, Xavier Estrada, informa que se inició con 47 teletrabajadores y en el 2018 aumentaron a 154 (El Universo, 2018). Esto para la empresa le resulta beneficioso, ya que sus trabajadores pueden cumplir a cabalidad todas las actividades laborales en sus comodidades, evitando cualquier distracción que pueda suceder en la empresa que, a su vez, impediría el cumplimiento total de sus labores.

En la misma línea, la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT) fue la primera empresa pública en implementar esta modalidad de trabajo. El jefe de Gestión de Cambio, de esta entidad mencionó que "el objetivo fue 200 (teletrabajadores) en el año (2018) de los cerca de ocho mil empleados. No cualquiera puede teletrabajar. Debe tener una evaluación de mínimo 90/100, al menos un año de antigüedad, sin sanciones pecuniarias" ([Comex, 2018, p. 1](#)).

Según el periódico nacional "El Telégrafo", hasta 2018 se registran 8.500 personas que operan bajo la modalidad del teletrabajo (El Telégrafo, 2019, p. 1). El objetivo planteado en el 2016 era tener 76.000 teletrabajadores al 2018. Sin embargo, hasta junio del 2018 solo se cumplió en el 7,2% esa proyección, al registrarse 5.516 empleados, según el Ministerio de Trabajo. Esto nos permite conocer acerca del desarrollo estadístico del teletrabajo demostrando que poco a poco diferentes empresas y trabajadores han optado por trabajar a través de esta modalidad.

Con estas estadísticas se puede determinar que los objetivos planteados en el 2016 no fueron eficientes para que el teletrabajo se pueda ampliar en las diferentes empresas hasta cumplir con la meta de 76000 teletrabajadores que se planteó como objetivo inicial. Esto se pudo haber dado por la falta de un plan bien estructurado, mecanismos y herramientas correctas para que el teletrabajo pueda ser acogida en más empresas.

Bajo este contexto, quien fue la Gerente Nacional de Desarrollo Organizacional de CNT hasta el 2021, Ingeniera Diana Martucci, apoya la implementación del teletrabajo desde los hogares, al mencionar que "lo que se necesita es un cambio de cultura, puesto que estamos acostumbrados a que el teletrabajo sea en una oficina, razón por la cual [...] es un tema de responsabilidad y sobre todo de comunicación entre el líder y el colaborador" (Corporación Nacional de Telecomunicaciones, 2017, 27m16s).

Según una noticia emitida en el 2016 por El Universo, estudios del Ministerio del Trabajo señalan que los teletrabajadores ahorrarán en promedio USD 2,24 diarios en gasolina y 4 en parqueadero (...) y que, si se lograra que 21.000 personas 'teletrabajen' en Quito, se reduciría el uso de vehículos y, por tanto, la emisión de unas 4,000 toneladas diarias de CO₂ ([El Comercio, 2016](#)). Esto representa una meta y visión sumamente importante para toda la población debido a que son factores que benefician no solamente al trabajador sino al cuidado del medio ambiente.

4. El Teletrabajo en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT)

Como se ha podido analizar en líneas anteriores, esta nueva modalidad de trabajo nace a partir del desarrollo de nuevas tecnologías que han servido para mejorar la productividad dentro de las relaciones laborales, razón por la cual se ha implementado en múltiples empresas a nivel nacional. Esta modalidad ha sido tan versátil, que ha sido adaptada tanto en empresas pertenecientes tanto del sector público como del sector privado. Se cree que la primera que acogió esta modalidad fue la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT).

En primer lugar, es importante esclarecer la confusión que se ha generado debido a las noticias que se emitieron en el año 2019 respecto a la posibilidad de que CNT, como empresa pública, pase a manos de una empresa privada. Según el Ingeniero Juan Fernando Carranza, Administrador Regional de la zona 6, en la entrevista realizada para la presente investigación aclara esta duda señalando que "CNT es una empresa pública, puesto que maneja los recursos públicos y por ende genera utilidades al Estado, y están en un proceso de análisis para una concesión".

Ahora bien, se conoce que, dentro de Ecuador, "una de las empresas más importantes es CNT que desde el 2017 cuenta con alrededor de 25 teletrabajadores de

distintas áreas que laboran desde sus hogares dos días por semana" ([Bejarano & Sánchez, 2019, p. 23](#)). Este nuevo desafío que asumió la corporación se cumplió a través de un plan piloto que resultó ser adecuado para seguir implementado más trabajadores en los siguientes años.

Este nuevo fenómeno fue aplicado en concordancia con el acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 en el que se encuentra establecido las bases para implementar de manera correcta y legal el teletrabajo con sus respectivas regulaciones para las empresas públicas. Es importante hacer hincapié en que todos los derechos que se garantizan a los trabajadores en general serán aplicados de la misma manera para los teletrabajadores.

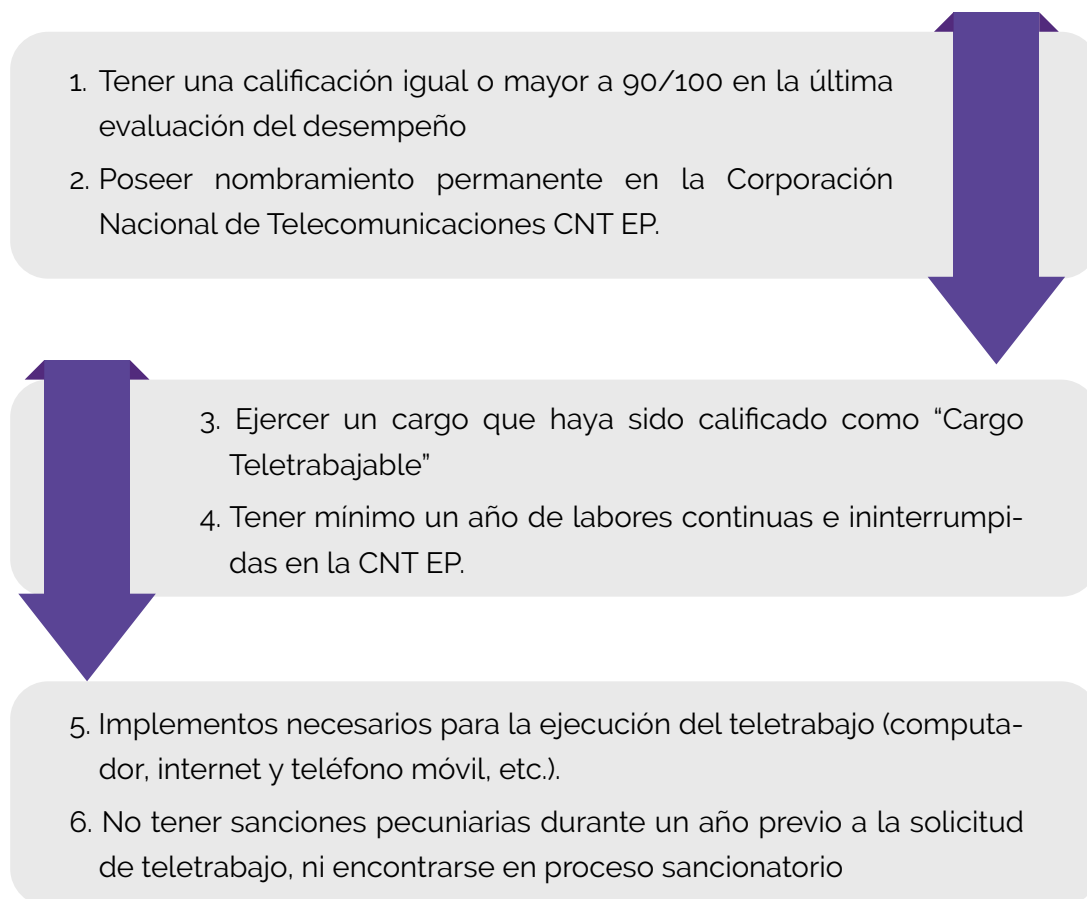
Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, CNT agregó 16 nuevos teletrabajadores en los meses de enero y marzo del 2018, en el segundo grupo con un total de 16 teletrabajadores, en abril a junio del 2018 de 28 teletrabajadores y el cuarto grupo que corre desde julio a septiembre del mismo año con un total de 31 teletrabajadores (Corporación Nacional de Telecomunicaciones, 2018, p. 3). Esto refleja cuán eficiente ha resultado esta modalidad de trabajo dentro de esta empresa que ha dado paso al incremento paulatino de diferentes trabajadores.

Mediante este incremento, CNT ha logrado llegar a una expansión de sus servicios para toda la sociedad, lo cual constituye una ventaja enorme tanto para los trabajadores como para la empresa. Este aumento de teletrabajadores representa los resultados positivos que ha logrado este fenómeno en la empresa, pues, de lo contrario, no se incrementarían más teletrabajadores sino más bien se les incluiría en las actividades laborales presenciales realizadas en la empresa.

Este avance y éxito se puede comprobar a través de cifras reales que se encuentran en la página oficial de CNT donde se demuestra que "según la medición de productividad en el 2018 se presenta que en el primer trimestre fue de un 95% y en el segundo trimestre se incrementó a un 99%" (Martucci, 2017, p. 4). Con estas cifras se puede observar que una de las principales ventajas que ha traído consigo la adecuación del teletrabajo en esta corporación es: la productividad.

Con el fin de que los teletrabajadores tengan más facilidad para adaptarse a este nuevo fenómeno, se establecen los siguientes requisitos que deben cumplir para ser considerados como tal:

Figura 2. Requisitos para trabajar bajo la modalidad de teletrabajo en CNT.



Fuente: Corporación Nacional de Telecomunicaciones, 2018.

Elaboración propia:

Mediante estos requisitos planteados se puede determinar que la seriedad con la que se maneja esta modalidad exige que tanto sus trabajadores como la empresa estén totalmente aptos para asumir este cargo. Además de ello, es imprescindible que el trabajador sea consciente de las responsabilidades que trae consigo la adaptación a esta actividad laboral que se da fuera de las oficinas del empleador.

Jaime Guerrero, consultor de CNT, plantea varios principios en los cuales se basa esta modalidad de trabajo para obtener mejores resultados. Entre los más importantes está la voluntariedad por parte del trabajador y la empresa, ya que no puede existir una obligación de realizar algo a lo que el trabajador no se encuentra capacitado para realizar. Adicionalmente, se exige dos requisitos para teletrabajar, primero que

la empresa cuente con los medios adecuados y segundo, la realización de pruebas psicológicas a los trabajadores. Esta prueba se realizó a 400 personas y solo 2 de ellas no aprobaron (Guerrero, 2017, p. 6).

Por lo expuesto, el ingeniero Carranza establece que "esta alternativa de trabajo exige responsabilidad del teletrabajador porque tiene objetivos que cumplir, la misma que es planteada por la corporación, no le interesa al empleador verlo trabajar sino lo que le interesa es el resultado del trabajo, debe acomodar sus objetivos a su realidad social para cumplirlos. Los objetivos se plantean de acuerdo a la función y área que desempeñan sus actividades" ([Carranza, 2019](#)).

Respecto a lo que ha señalado el ingeniero Carranza, esto demuestra cómo la corporación no se enfoca en observar ni exigir que el trabajador esté realizando sus actividades, sino más bien que cumpla con cada meta establecida por área. Se logra fomentar la relación de confianza entre el empleador y el teletrabajar debido a que, se les plantea las metas a cumplir sin la necesidad de demandar de qué manera esta debe ser realizada.

En contraste a esto, se debe resaltar la necesidad de analizar los costos e instalaciones que realiza CNT para llevar a cabo esta modalidad de trabajo y ofrecer servicios eficientes y eficaces para sus clientes. Esto debido a que cada trabajador necesariamente debe cumplir sus actividades mediante un soporte electrónico que incluiría una computadora, un módem, internet, etc., y todo lo que conlleva cumplir a cabalidad sus labores. De tal manera que, todos estos gastos deben ser cubiertos por la corporación quien intenta impulsar esta nueva modalidad de trabajo.

Lo mencionado anteriormente se afirma con lo que manifiesta la gerente nacional Diana Marcci, al dar a conocer que "se utiliza un programa especial en Skype for Business, pues, es la herramienta empresarial que le permite tener un mayor contacto con el teletrabajador como reuniones por videoconferencias y chat empresarial a través de las tecnologías de comunicación e información" (Martucci, 2017, p. 27). Esto cristaliza la oportunidad que tienen las personas para cumplir con sus labores y estar en contacto con sus empleadores sin la necesidad de salir del espacio de su hogar.

Con esta información se puede constatar que CNT ha estado trabajando en la actualización de sus procesos internos y uno de ellos es la adopción de esta herramienta esencial que ha dado paso al desarrollo de esta alternativa laboral. Esto resulta

beneficioso para el teletrabajador, puesto que da paso a un equilibrio entre su vida personal y laboral.

Todo esto va generando importantes ahorros para la empresa y también permite contratar a más personas que pertenecen al grupo de atención prioritaria quienes no tienen la posibilidad de trabajar en la oficina del empleador. Se debe hacer hincapié en que estos a su vez mantienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de contratantes que laboran en las oficinas de la empresa. Esto se puede llegar a considerar como un aspecto estratégico, ya que es una buena opción dentro de las relaciones laborales.

Para la realización de este esfuerzo académico, se elaboró una entrevista con el ingeniero Juan Fernando Carranza, Administrador Regional de la zona 6 Corporación Nacional de Telecomunicación. Esta entrevista construida con base de preguntas directas y de naturaleza abierta para obtener respuestas argumentadas del entrevistado, esto permitió conocer que, respecto del teletrabajo, "uno de los objetivos es su implementación en la zona 6 comenzando por la ciudad de Cuenca. Esto conjuntamente con la utilización de medios tecnológicos, ya que el gobierno se encuentra trabajando en la mejora de la conectividad lo que permite generar nuevos espacios de trabajo" ([Carranza, 2019](#)).

Sobre esta base, en el 2021 CNT publicó mediante su portal web, que se constituye como una de las empresas públicas con la mayor cantidad de trabajadores vinculados con esta modalidad laboral que ofrece a los trabajadores la oportunidad de cumplir con su actividad profesional sin su presencia física en la oficina. A más de esto, el titular de esta noticia da a conocer que para el 2021 tuvieron en total 200 teletrabajadores en todo el país. (Corporación Nacional de Telecomunicaciones, 2021, p. 1)

A pesar de que actualmente CNT no ha publicado nuevas cifras acerca de la introducción total del teletrabajo en su empresa por la expansión del COVID-19, la presencia del teletrabajo ya marcó determinados precedentes en la empresa que pudo ser de gran ayuda para su establecimiento total durante esta pandemia. Esto permite que no solo se pueda proteger la salud de sus trabajadores, sino que también se pueda mantener activo el trabajo y economía tanto de la empresa como de los teletrabajadores.

5. Conclusiones

En definitiva, esta modalidad de trabajo ha generado nuevas perspectivas y cambios en la sociedad enfocados en la política laboral, fomentando una nueva construcción cultural en las relaciones de trabajo. Esto ha provocado su incursión en varios campos para agilizar y facilitar los diversos procesos en las organizaciones y en la sociedad en general. La pandemia nos obligó a insertar esta modalidad de trabajo para no detener las fuentes de trabajo y proteger la salud de todos los trabajadores.

Como se pudo observar en la presente investigación, los objetivos planteados respecto a la implementación del teletrabajo en Ecuador conforme lo establecido por el Ministerio del Trabajo no fueron cumplidos en su tiempo, lo cual demuestra una falencia en los procesos de estudio de la modalidad. Esto se origina por el hecho de que antes de establecer esta nueva forma de trabajo se debió realizar un estudio detenido tanto de su impacto como de las herramientas necesarias para que se pueda expandir correctamente en diferentes áreas del sector laboral.

Adicionalmente, la regulación del teletrabajo cobra mayor importancia a raíz de la llegada de la pandemia COVID-19, ya que, desafortunadamente, este virus ha impedido que los trabajadores de esta empresa puedan acudir de manera presencial a cumplir su trabajo. Por ende, al existir una regulación del teletrabajo, hubo más facilidad en cuanto a acoplamiento de los trabajadores para que puedan laborar desde sus casas.

Es necesario cambiar el modo tradicional de trabajo y buscar nuevas herramientas, metodologías que generen cambios con el fin de que se dé un mejor avance en la sociedad, brindando un mejor servicio a los usuarios y ajustándose a las nuevas realidades y cambios. Este avance se visualiza en CNT, quien optó por esta alternativa laboral y ha traído a su empresa un gran beneficio para cumplir con las actividades laborales. Los resultados demuestran que el teletrabajo ha brindado ventajosos resultados para que los trabajadores puedan cumplir a cabalidad todas las metas planteadas según su área de trabajo.

6. Bibliografía

- Bejarano, D., & Sánchez, M. (2019). Implementación de una Plataforma Multicanal de Contact Center para la Movilidad de Teletrabajo. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/11520/1/UDLA-EC-TIRT-2019-11.pdf>
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo entre el mito y la realidad*. Barcelona: El Ciervo 96, S.A.
- Carranza, J. F. (13 de diciembre de 2019). (A. Castillo, Entrevistador) Ecuador.
- Comex. (23 de julio de 2018). *El teletrabajo-laborar en casa-no tiene la acogida esperada en Ecuador*. Obtenido de <https://www.e-comex.com/el-teletrabajo-laborar-desde-casa-no-tiene-la-acogida-esperada-en-ecuador/>
- Corporación Nacional de Telecomunicaciones. (5 de septiembre de 2018). *La primera empresa pública del ecuador en implementar teletrabajo*. Obtenido de <https://corporativo.cnt.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Teletrabajo.pdf>
- El Comercio. (5 de octubre de 2016). *Lista la norma para trabajar desde casa*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/laboral-norma-teletrabajo-iniciativa.html>
- El Universo. (22 de Julio de 2018). *El teletrabajo-laborar desde casa-no tiene la acogida esperada en Ecuador*.
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de noviembre de 2016). *¿Cuáles son los beneficios y los riesgos del teletrabajo en las tecnologías de la comunicación y los servicios financieros?*



El teletrabajo en Ecuador

El **teletrabajo** ha dejado de ser una alternativa eventual para convertirse en una modalidad laboral consolidada en el Ecuador y el mundo. La **Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020)** lo define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para desempeñar actividades laborales fuera de las instalaciones físicas del empleador. Esta definición refleja un cambio profundo en las relaciones laborales, donde emergen las figuras del *teleempleado* y el *teletrabajador*, transformando la tradicional dinámica presencial de trabajo.

La presente obra ofrece un **análisis integral del teletrabajo en Ecuador**, abordado desde un enfoque **descriptivo y cualitativo**, con sustento en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia. Para ello se emplearon diversos métodos de investigación —dogmático-jurídico, inductivo-deductivo, analítico-sintético, comparativo e histórico-lógico— y técnicas de fichaje y revisión documental.

La investigación se estructura en **cinco capítulos** que guían al lector en un recorrido académico y práctico:

- Una mirada general al teletrabajo: definición, origen, evolución, regulación nacional y principales características.
- Ventajas y desventajas del teletrabajo en la era digital.
- El teletrabajo en la administración de justicia y los juicios telemáticos.
- El emprendimiento como forma de teletrabajo y su impacto en la sociedad actual.
- Un estudio de caso: la **Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT E.P.)**, institución que antes de la pandemia de la COVID-19 ya incorporaba teletrabajadores en su estructura.

Este libro se convierte en una herramienta esencial para investigadores, profesionales del derecho laboral, empleadores, trabajadores y estudiantes interesados en comprender los **aspectos centrales del teletrabajo en Ecuador**, su desarrollo normativo, sus desafíos y su proyección en el marco de la transformación digital contemporánea.



ISBN: 978-9942-659-30-9

