

Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

Jessica Elizabeth Carrasco Cevallos

jesseliza@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-7549-1395>

Universidad Tecnológica Israel

Quito, Ecuador .

DOI: <https://doi.org/10.70577/unnival.v1i1.5>

Información	Resumen
Recibido: 03-03-2023	La declaración de la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19 en el año 2020 provocó un notable impulso en la implementación del teletrabajo como modalidad laboral, con el fin de mantener las actividades productivas durante el confinamiento. Esta modalidad permite a los trabajadores llevar a cabo sus labores de manera flexible, otorgando
Aceptado: 25-03-2023	beneficios tanto para los empleadores como para los empleados. Sin embargo, como cualquier forma de trabajo, también conlleva ciertas
Palabras clave: Teletrabajo, trabajo a domicilio, trabajo a distancia, TIC, riesgos psicosociales.	desventajas y requiere de un proceso regulatorio que se abordará en el presente estudio. El teletrabajo implica el amplio uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), por lo tanto, resulta fundamental comprender a fondo el concepto de TIC y sus características particulares. Asimismo, se examinará la regulación de esta modalidad laboral en la legislación española hasta la fecha actual, y se analizará también la legislación pertinente al teletrabajo en Ecuador.



Teleworking in Employee Productivity and Psychosocial Well-being.

Article Info	Abstract
<p>Keywords: Telework, telecommuting, remote work, ICT (Information and Communication Technologies), psychosocial risks.</p>	<p>The declaration of the health emergency caused by Covid-19 in 2020 led to a significant boost in the implementation of telecommuting as a work modality, in order to maintain productive activities during the lockdown. This modality allows workers to carry out their tasks flexibly, providing benefits for both employers and employees. However, like any form of work, it also entails certain disadvantages and requires a regulatory process that will be addressed in this present study. Telecommuting involves extensive use of Information and Communication Technologies (ICT), making it essential to fully understand the concept of ICT and its particular characteristics. Likewise, the regulation of this work modality in Spanish legislation up to the current date will be examined, and the relevant legislation regarding telecommuting in Ecuador will also be analyzed.</p>

Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

Introducción

A medida que el Covid-19 dejó de ser una epidemia local y se convirtió en una pandemia global, los gobiernos de todo el mundo se vieron en la necesidad de tomar medidas drásticas para frenar la propagación del virus y proteger la salud de su gente. Una de estas medidas es la introducción de períodos de detención obligatoria, lo que significa restricciones de movimiento y el cese de actividades presenciales.

En este escenario, el teletrabajo emergió como una solución viable para mantener la continuidad de las labores y mitigar el impacto económico causado por la paralización de gran parte de la actividad empresarial. Aunque el teletrabajo ya existía desde hace décadas como una alternativa laboral muchas organizaciones preferían mantener la modalidad presencial o tradicional para sus empleado, esto por pensamientos netamente controladores. Sin embargo, su adopción se aceleró, obligo y generalizó significativamente durante la crisis sanitaria.

El teletrabajo surgió en USA en los años setenta, a partir de la necesidad de reducir costes y aumentar la flexibilidad de la organización del trabajo (BERTEL, 2020). Desde entonces, ha experimentado un crecimiento constante pero gradual antes de alcanzar su punto máximo durante la pandemia de Covid-19.

Esta modalidad laboral se basa en el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). El acceso a internet, la disponibilidad de dispositivos electrónicos y las plataformas de comunicación digital se convierten en herramientas esenciales para llevar a cabo las labores a distancia. Estas tecnologías permiten la comunicación con los empleadores, el intercambio de información, la colaboración en proyectos y el seguimiento de metas y objetivos. El teletrabajo ofrece ventajas tanto para los empleadores como para los trabajadores. Por un lado, las empresas pueden reducir costos operativos al no requerir espacios físicos de trabajo y disminuir los gastos asociados a servicios básicos.

Pero el teletrabajo también trae desafíos y desventajas. La falta de interacción cara a cara puede afectar la comunicación y colaboración del equipo. Además, la distribución del tiempo de trabajo puede ser dispersa, lo que crea más estrés y dificultad para relajarse. Además, la falta de un ambiente de trabajo adecuado en el hogar afecta la productividad y el bienestar de los empleados. Desde una perspectiva legal, la regulación del trabajo remoto ha sido un tema candente durante la pandemia.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

Muchos países han tenido que adaptar las leyes del mercado laboral existentes o introducir nuevas regulaciones para garantizar los derechos y las condiciones laborales de los teletrabajadores. Se cubren los aspectos del tiempo de trabajo, la compensación, el entorno laboral y la seguridad, la protección de datos y la interrupción digital. Por ejemplo, en España se aprobó el Real Decreto 28/2020, que establece un marco legal especial para el teletrabajo en situaciones de emergencia, como una pandemia. Ecuador aprobó la Ley de Organizaciones de Ayuda Humanitaria para regular el trabajo a distancia y así definir los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores.

Antes de que se desatara la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid-19, la modalidad de teletrabajo tenía un marco normativo bastante limitado. Sin embargo, esta situación ha cambiado drásticamente a lo largo del tiempo, en gran medida debido a la crisis sanitaria que afectó al mundo entero. La legislación se vio obligada a ampliar su regulación, ya que el teletrabajo se convirtió en la principal modalidad laboral para preservar el bienestar tanto de los trabajadores como de la sociedad en general. Esta forma de trabajo se apoya principalmente en el uso de tecnologías que permiten llevar a cabo las tareas laborales de forma remota, sin que ello afecte la productividad ni el rendimiento.

Antes de que se desatara la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid-19, la modalidad de teletrabajo tenía un marco normativo bastante limitado. Sin embargo, esta situación ha cambiado drásticamente a lo largo del tiempo, en gran medida debido a la crisis sanitaria que afectó al mundo entero. La legislación se vio obligada a ampliar su regulación, ya que el teletrabajo se convirtió en la principal modalidad laboral para preservar el bienestar tanto de los trabajadores como de la sociedad en general. Esta forma de trabajo se apoya principalmente en el uso de tecnologías que permiten llevar a cabo las tareas laborales de forma remota, sin que ello afecte la productividad ni el rendimiento.

Además de las leyes y reglamentos, también se deben considerar y abordar los riesgos para la salud física y mental de los trabajadores remotos. Por ello, es importante que las empresas implementen medidas de apoyo como incentivar las pausas activas, promover la cultura de las pausas y brindar recursos para mantener un ambiente de trabajo saludable. Sin embargo, existe la necesidad de continuar trabajando en la protección de los derechos laborales y la gestión de los riesgos asociados a este enfoque para garantizar condiciones óptimas de trabajo y promover la salud física y mental de los trabajadores.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

En primer lugar, se tratará de dar a conocer los orígenes del teletrabajo, así como las diversas definiciones, modalidades, ventajas y desventajas que conlleva esta modalidad laboral.

Por otra parte, se profundizará acerca de las tecnologías de la información y comunicación, cuáles son las características que las rodean y su influencia en el entorno laboral.

Se pretende así mismo conocer acerca de la regulación del teletrabajo en la legislación española y como se ha ido reformando y desarrollando hasta la Ley vigente en la actualidad

Por otro lado, se quiere identificar cuáles son los riesgos que conlleva para el trabajador la aplicación del teletrabajo y cuáles serían las medidas oportunas y preventivas para proteger y evitar es desmejora en la salud física y mental de los trabajadores.

Finalmente, se abarcará como ha ido evolucionando el teletrabajo en la legislación ecuatoriana hasta la actualidad.

Revisión de la literatura

El teletrabajo, originalmente conocido como *telecommuting*, tuvo sus inicios en la década de 1970 en Estados Unidos, gracias al físico Jack Nilles. Este surgimiento se dio como respuesta a la crisis petrolera de 1973, desencadenada por el embargo impuesto por los países exportadores árabes a las naciones que respaldaban a Israel en la guerra de Yom Kippur. Durante esta crisis, uno de los principales desafíos fue el suministro de combustible para el transporte, lo que llevó a realizar investigaciones para optimizar este recurso.

El término «teletrabajo» o «trabajo remoto» fue acuñado por Neal en su investigación como una solución a la actual crisis energética, refiriéndose a la idea de que las personas pueden moverse de forma remota utilizando las telecomunicaciones basadas en tecnologías de la información¹. En 1976, Nilles fue pionera en «Telecomunicaciones frente a transporte: las posibilidades del mañana», conectando los teclados y monitores de los trabajadores a ubicaciones remotas cerca del lugar de trabajo. De esta forma, cada empleado individual puede realizar sus tareas como si estuviera en la empresa, pero no presente físicamente en la empresa.

En los años 80, Estados Unidos y posteriormente Europa llevaron a cabo estudios que proporcionaron clasificaciones y definiciones del teletrabajo. En los años 90, se produjo un avance significativo en su aplicación, porque se comenzó a reconocer que esta modalidad

¹ A. Bello, *Teletrabajo y outsourcing como herramienta de optimización e innovación laboral en un entorno globalizado*, p123,2016



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

laboral permitía reducir costos. Fue en 1993 cuando el teletrabajo experimentó un auge real como una innovación impulsada por el desarrollo de las telecomunicaciones. En esta época, se destacó la propagación de las computadoras, el desarrollo de redes y el inicio del correo electrónico como elemento de trabajo, así como la difusión de los teléfonos móviles. Con la expansión de la tecnología, los precios de las computadoras portátiles y los teléfonos móviles disminuyeron, volviéndose más accesibles para todos.

Con el avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las décadas siguientes, el teletrabajo se vio beneficiado con nuevas herramientas y recursos que facilitaron aún más su implementación². La llegada de Internet de alta velocidad, las videoconferencias, el almacenamiento en la nube y las plataformas de colaboración en línea abrieron nuevas posibilidades para el teletrabajo, permitiendo una comunicación más fluida y una colaboración en tiempo real, sin importar la ubicación geográfica de los empleados.

A medida que las TIC se volvieron más accesibles y omnipresentes, el teletrabajo se extendió a un número cada vez mayor de sectores y profesiones. Las empresas comenzaron a verlo como una opción viable para mejorar la productividad, reducir costos de infraestructura y atraer y retener talento. El teletrabajo también se convirtió en una solución efectiva para enfrentar situaciones de emergencia o eventos imprevistos, como desastres naturales o pandemias, como se ha observado durante la crisis del Covid-19.

En el año 2021, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral aceptada y ampliamente utilizada en diversos sectores y países. Muchas organizaciones han adoptado modelos híbridos, combinando el trabajo presencial y remoto, para aprovechar los beneficios de ambas modalidades. Además, la tecnología ha seguido evolucionando, proporcionando herramientas más avanzadas y seguras para facilitar el teletrabajo y mejorar la colaboración a distancia.

A futuro, el teletrabajo se perfila como una forma de trabajo que mantendrá su relevancia y se expandirá en distintos sectores y países. La pandemia de Covid-19 ha acelerado su adopción a nivel mundial y ha demostrado que muchas funciones laborales pueden llevarse a cabo de

² El impacto que la ciencia y la tecnología han tenido en la consolidación del proceso de globalización en su dimensión económica. Así, desde la revolución científico-tecnológico del transistor y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), la globalización se ha constituido en una fuerza impulsadora del desarrollo de estas tecnologías que han venido consolidando la era de la información y la sociedad del conocimiento.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

manera efectiva desde el hogar, lo que ha generado un cambio significativo en cómo se percibe y practica el trabajo remoto.

Dentro de los posibles escenarios futuros del teletrabajo, se espera que la flexibilidad que brinda sea altamente valorada por empresas y empleados. Esto puede resultar en la implementación de modelos híbridos, donde los trabajadores realicen sus labores tanto desde la oficina como desde casa, según sus necesidades y preferencias. Además, el teletrabajo puede abrir nuevas oportunidades para aquellos trabajadores que residen en áreas rurales o enfrentan dificultades de desplazamiento, permitiéndoles acceder a empleos que antes estaban fuera de su alcance geográfico (BAYÓN , y otros, 2020).

Sin embargo, también se presentarán desafíos en el bienestar laboral, como la necesidad de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal para evitar el agotamiento, así como el cuidado de la salud mental y social de los trabajadores. A medida que el teletrabajo se consolide, surgirá una mayor demanda de herramientas y tecnologías que faciliten la colaboración y la comunicación efectiva entre equipos distribuidos. En este sentido, muchas empresas reconsiderarán sus necesidades de espacio de oficinas y podrían optar por oficinas más pequeñas o espacios compartidos, dado que un número significativo de empleados continuará trabajando desde casa.

El futuro del teletrabajo estará influenciado por factores como las políticas gubernamentales, las preferencias de las empresas y los trabajadores, así como las condiciones económicas y de salud. A medida que avanzamos hacia este nuevo escenario laboral, es esencial abordar los desafíos y oportunidades que el teletrabajo plantea, garantizando siempre la protección de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores en esta nueva forma de trabajo.

En la actualidad, se encuentran diversas definiciones que abordan el concepto del teletrabajo y brindan una noción precisa de esta modalidad laboral que ha trascendido a nivel mundial. En primer lugar, BUIRA (2012) define a teletrabajo como una práctica realizada de forma colaborativa y externa utilizando modernas tecnologías de la comunicación. En este sentido, los empleados desempeñan sus funciones en un lugar geográficamente separado de la oficina principal o del lugar habitual de trabajo, y utilizan equipos informáticos y sistemas de telecomunicaciones como medio principal para el desarrollo de las actividades laborales.

El teletrabajo implica que los empleados puedan realizar sus tareas desde la comodidad de sus hogares u otros entornos remotos. Esto es posible gracias a la disponibilidad de una conexión a



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

internet de alta velocidad y al uso de dispositivos electrónicos como computadoras, tablets y teléfonos inteligentes. Estos equipos permiten el intercambio de información, la comunicación en tiempo real y la colaboración en proyectos a través de plataformas y aplicaciones especializadas.

En este sentido, el teletrabajo sin duda puede describirse como una forma flexible de estructura organizativa para el lugar de trabajo, con actividades fuera del entorno de oficina tradicional y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) sirviendo como un componente crucial de su ejecución. Este modelo se ha convertido en una fusión del ámbito laboral y doméstico, posicionándose en una dimensión virtual. Sin embargo, adoptar esto requiere que los empleados se capaciten y mejoren continuamente sus habilidades digitales, dadas las herramientas tecnológicas cada vez más sofisticadas que caracterizan nuestra era actual (TOSCA, y otros, 2022).

De acuerdo con RONCAL (2021) la flexibilidad es una característica esencial del teletrabajo, ya que permite a los empleados adaptar sus horarios y ubicaciones según sus necesidades y preferencias. Esto implica una mayor autonomía en la gestión del tiempo y una mejor conciliación entre la vida laboral y personal. No obstante, esta flexibilidad también conlleva una mayor responsabilidad individual para establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo de descanso, así como la necesidad de una gestión efectiva del tiempo para garantizar la productividad.

Para MARTÍNEZ (2012) el teletrabajo es una actividad laboral remunerada en la que los empleados celebran un contrato con una empresa para realizar actividades fuera de la sede de la empresa con el apoyo de la tecnología de la información. El lugar donde esto suele ocurrir es el domicilio del trabajador.

Por otro lado, KAHALE (2003) menciona que el teletrabajo fomenta un mayor individualismo en la forma en que los empleados realizan sus tareas, ya que trabajan de manera más independiente y autónoma, sin la presencia física constante de colegas o supervisores. Esto implica una mayor responsabilidad individual en la toma de decisiones y en la organización de las tareas. No obstante, el individualismo puede limitar la interacción social y la colaboración en equipo, lo que puede afectar negativamente la creatividad y la sinergia entre los miembros del equipo.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

Además, el teletrabajo implica una especie de implosión controlada, ya que se fusiona el trabajo con la vida doméstica al realizarse en el entorno del hogar. Esto puede generar una mayor comodidad y bienestar para los empleados, al tiempo que reduce los desplazamientos y los costos asociados. Sin embargo, esta integración también puede plantear desafíos en términos de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, lo que puede afectar el equilibrio y la calidad de vida (SACO, 2007 pág. 328).

En cuanto a la incertidumbre, esta se encuentra presente en el teletrabajo debido a la necesidad constante de adaptarse a nuevas tecnologías, plataformas y formas de comunicación. Los trabajadores deben estar preparados para enfrentar los desafíos que surgen, como la necesidad de aprender rápidamente nuevas herramientas digitales y adaptarse a los cambios en los procesos de trabajo.

Para RAMÍREZ y PERDOMO (2020) el teletrabajo es una forma de trabajar fuera del lugar de trabajo tradicional utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. Este tipo de trabajo combina flexibilidad, individualismo, colapso controlado e incertidumbre. Si bien esto proporciona beneficios como la autonomía y la agencia, también crea desafíos relacionados con la gestión del tiempo, la interacción social y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Por lo tanto, es importante que los empleados aprendan y mejoren sus habilidades digitales para aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece este tipo de trabajo.

Este concepto implica que los empleados pueden realizar su trabajo de manera flexible, sin la necesidad de desplazarse diariamente al lugar de trabajo tradicional, lo que brinda ventajas tanto para los trabajadores como para las empresas. Para algunos, el teletrabajo les permite una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, mayor flexibilidad de horarios y una reducción en el tiempo y costos de desplazamiento. Para las empresas, puede significar una mayor eficiencia y productividad, la posibilidad de acceder a un talento más diverso y ahorros en gastos de infraestructura.

En relación al lugar donde se lleva a cabo el teletrabajo, SALA y otros (2020) distinguen diversas modalidades que describen las diferentes ubicaciones en las que los trabajadores realizan sus tareas. Estas modalidades son las siguientes:

Teletrabajo a domicilio:

El hogar del operador remoto sirve como lugar de trabajo en esta estrategia. La primera y más frecuente forma de trabajo remoto es esta. Este enfoque trae muchos beneficios para los



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

empleados y las organizaciones. Los empleados tienen más libertad en la forma en que estructuran su trabajo, lo que les permite equilibrar mejor sus obligaciones profesionales y personales. Trabajar desde casa elimina el tiempo de viaje, reduce el estrés del tráfico y crea un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida.

Por otro lado, las empresas también obtienen ventajas significativas con el teletrabajo a domicilio. Se reducen los costos asociados a la infraestructura de oficinas, como el alquiler de espacios y los gastos de mantenimiento. Además, se amplía el acceso a talento global, ya que no se limitan a contratar empleados de una ubicación geográfica específica. Esto permite una mayor diversidad en los equipos de trabajo y una mayor flexibilidad para adaptarse a las demandas del mercado.

El trabajo a distancia está íntimamente relacionado con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que juegan un papel fundamental en este tipo de trabajo. Las TIC surgieron en la década de 1970 cuando los avances científicos en electrónica y software hicieron posible concebir un hijo. En la década de 1980, los avances en computación, electrónica y telecomunicaciones comenzaron a tener consecuencias de largo alcance. La década de 1990 vio un progreso significativo en la convergencia de la electrónica, las telecomunicaciones y las computadoras, creando las TIC como las conocemos hoy. Por su extraordinario potencial, su impacto en la sociedad es verdaderamente trascendente. Las TIC incluyen un conjunto de herramientas para procesar, adquirir, producir, almacenar, comunicar, registrar y presentar información en diversas formas, como imágenes, voz y datos transmitidos por sonido, luz o señales electromagnéticas (BAYÓN , y otros, 2020).

De acuerdo con AYALA y GONZÁLES (2015), Las TIC son una amplia categoría de tecnologías que se pueden utilizar para crear, almacenar, intercambiar y procesar datos en una variedad de formatos, incluidos datos, conversaciones de voz, imágenes fijas o en movimiento, presentaciones multimedia y otros, así como formatos aún no desarrollados. -ser-desarrollado, formas.

En consecuencia, las TIC representan herramientas tecnológicas digitales de suma relevancia utilizadas en la gestión, comunicación y distribución de información a través de dispositivos tales como computadoras, televisores, teléfonos, correos electrónicos, entre otros. Estas tecnologías posibilitan la transmisión de información en cualquier momento y lugar, sin limitaciones temporales. Su utilización ha evolucionado y se ha convertido en un componente esencial en la sociedad actual, impulsando cambios sociales, individuales y organizacionales



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

en el ámbito laboral. Su importancia radica en la capacidad de acceder de manera rápida a la información en diversos formatos y momentos, así como en la facultad de digitalizar y almacenar grandes volúmenes de datos, permitiendo el acceso remoto incluso desde dispositivos distantes. Además, su omnipresencia constituye una característica destacada, ya que pueden estar presentes en todas partes simultáneamente.

Por otro lado, el uso excesivo de las TIC puede llevar a una distracción constante y a una disminución de la productividad, lo que puede afectar negativamente el rendimiento laboral. Además, si el trabajo se realiza principalmente de forma remota, puede surgir un sentimiento de aislamiento social en los empleados al perder la interacción cara a cara con colegas y la sensación de pertenencia a un equipo. También, el uso prolongado de pantallas y dispositivos electrónicos puede generar fatiga visual y física, así como problemas de salud relacionados con la postura y el sedentarismo. Además, la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal debido al uso constante de las TIC puede afectar el equilibrio entre ambas esferas, impactando negativamente la calidad de vida y la salud mental de los empleados (BERTEL, 2020).

Materiales y Métodos

El enfoque debe centrarse en el impacto del teletrabajo en la productividad y el bienestar psicosocial de los empleados, lo que implica definir claramente la pregunta central o la tesis que guiará el ensayo.

A continuación, se debe realizar una revisión bibliográfica exhaustiva. Esto implica investigar y recopilar fuentes académicas, artículos, estudios de caso y estadísticas relacionadas con el teletrabajo, la productividad y el bienestar psicosocial. Es recomendable utilizar bases de datos académicas como Google Scholar, JSTOR y Scopus para encontrar literatura relevante. Durante esta fase, es crucial identificar teorías y modelos que aborden el teletrabajo y sus efectos en los aspectos mencionados.

Una vez recopilada la información, se procede a organizarla. Es útil clasificar los datos en categorías relevantes, tales como la definición y evolución del teletrabajo, su impacto en la productividad, los efectos en el bienestar psicosocial y una comparación entre el teletrabajo y el trabajo presencial. La elaboración de un esquema o mapa conceptual facilitará la estructuración del ensayo.

La redacción del ensayo debe comenzar con una introducción que presente el tema y su relevancia, exponiendo claramente la pregunta de investigación o tesis. En el desarrollo del



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

ensayo, es esencial analizar cada una de las categorías previamente organizadas. Incluir citas y referencias de las fuentes revisadas respaldará los argumentos y aportará credibilidad al contenido. Se debe comparar diferentes estudios y perspectivas sobre el impacto del teletrabajo, proporcionando un análisis completo.

En la conclusión, se resumirán los hallazgos principales del ensayo y se reflexionará sobre las implicaciones del teletrabajo en la productividad y el bienestar psicosocial. Además, se pueden proponer recomendaciones para mejorar las políticas de teletrabajo, asegurando un enfoque práctico en las sugerencias.

Finalmente, se recomienda revisar y editar el ensayo para corregir errores gramaticales y asegurar la coherencia del texto. Es importante verificar que todas las fuentes estén correctamente citadas según el formato requerido, ya sea APA, MLA u otro. Antes de la entrega final, se puede solicitar retroalimentación de compañeros o mentores para mejorar la calidad del trabajo.

Si el ensayo requiere presentación, es aconsejable preparar un formato final que cumpla con los requisitos establecidos y, de ser necesario, diseñar una presentación visual que acompañe la defensa oral del ensayo.

Resultados y discusión

El trabajo a distancia se caracteriza porque se realiza en el domicilio del empleado o en un lugar de su elección, distinto a la ubicación del centro de trabajo de la empresa. Sin embargo, cabe señalar que el artículo 13 de la Ley del Trabajo ya no permite que los empleados elijan libremente el lugar donde trasladan su trabajo. En cambio, debería regirse por las cláusulas de negociación colectiva y los términos acordados en los contratos de trabajo remoto. De esta manera, se busca garantizar la seguridad jurídica y la voluntad común de todas las partes involucradas (ESPÍN, 2013).

Además, es relevante mencionar la falta de regulación específica para el teletrabajo transnacional, es decir, aquel en el que el trabajador presta sus servicios en un país distinto al de su ubicación. La Ley de Trabajo a Distancia (LTD) ha desarrollado una regulación a nivel



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

nacional, pero no se extiende al ámbito internacional, lo que ha dado lugar a la aparición y expansión del fenómeno conocido como *dumping* social³.

En ausencia de una regulación específica, se aplicarían las normas establecidas por el Reglamento Roma I, que se refiere a la ley aplicable al contrato de trabajo. En este sentido, las partes involucradas pueden acordar la ley que regirá el contrato, y en caso de no haber acuerdo, se aplicará la ley del país donde se realice el contrato o donde se encuentre el establecimiento de trabajo que haya contratado al trabajador⁴.

La voluntariedad

Desde el AMET de 2002 se viene reconociendo el principio de voluntariedad en el teletrabajo disponiendo que debe existir la voluntad de las partes intervinientes para teletrabajar, quienes tienen la facultad de poder rechazar la petición realizada por la otra parte. Este principio también lo acoge el apartado primero del art. 5 de la LTD que, en su tenor literal dispone que, el trabajo a distancia:

[...] será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva

De esta definición se puntualizan varios elementos relevantes. La primera es que, el desarrollo del trabajo a distancia debe ser de voluntario entre las partes y plasmado mediante acuerdo por escrito y el trabajador al momento de la firma del acuerdo debe

³ Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Derecho social Internacional y Comunitario, 2019. El desplazamiento, como parte de la libre prestación de servicios, puede ser un factor determinante de la competencia internacional entre empresas máxime si se tienen en cuenta las importantes diferencias entre los costes de Seguridad Social y salariales existentes entre los distintos Estados pueden generar *dumping* social, en el sentido de que pueden suponer una presión a la baja respecto de las condiciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores del Estado de destino debido a la competencia que ejercen las empresas que desplazan trabajadores con inferiores derechos laborales, especialmente sus salarios sobre los que pueden pagar menos cotizaciones.

⁴ ESTIVILL, J. «El reglamento (CE) número 593/2008 de Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la Ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Especial referencia a las transacciones inmobiliarias y sus requisitos de derecho material y formal (Segunda parte) ». Revista jurídica del notariado, 2011, no 78, p. 123-222.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

tener el pleno conocimiento, y la voluntad de aceptar que la prestación laboral se llevará a cabo fuera de las instalaciones de la empresa.

Ahora bien, es imperante mencionar que la reversibilidad no puede tener un plazo de resolución mayor al que está establecido en el convenio colectivo. De ser así se declararía nulo los pactos que establecen para este preaviso un plazo superior al establecido en el convenio.⁵

Por otra parte, también se da el caso en que la empresa por cuestiones técnicas peticione le retorno, la Ley determina que debe ser negociado por las partes, aunque lo óptimo es que, en los acuerdos individuales, para salvaguardar los intereses empresariales establezcan condiciones de desistimiento.

Ahora bien, para de las HERAS (2021) no hay aplicación de la reversibilidad cuando la empresa decida optar por que los trabajadores trabajen a distancia, por el hecho de reducir o carecer espacios físicos en donde poder ubicar al personal. En tal caso solo procedería la rescisión o suspensión de la relación laboral, previa solicitud de una excedencia voluntaria, en el caso de cumplir los requisitos, a la espera de que la empresa tuviera un puesto de su grupo profesional en unas oficinas físicas. En ese mismo contexto, el art. 8.2 LTD establece es deber del empleador informar al trabajador sobre la existencia de vacantes en el trabajo para su reincorporación presencial.

Formalización del acuerdo

El artículo 6 de la LTD contempla el elemento indispensable del teletrabajo, que es la formalización de la relación laboral por escrito, independientemente de que esta iniciativa provenga del empleador, de la empresa o por decisión de ambas partes⁶ el acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse formalizarse por escrito ya sea al inicio de la relación laboral o incorporarse en un momento posterior, antes de iniciar el trabajo a distancia.

Según CRUZ (2021) la ausencia de un contrato de teletrabajo por escrito no lo invalida, a diferencia de un contrato de trabajo, que debe ser por escrito. Sin embargo, la falta de formalización ha creado la impresión de que el contrato se celebra a tiempo completo, por tiempo indefinido. Además, debe tenerse en cuenta que esta situación puede dar lugar a

⁵ STSJ de Madrid de 16 de mayo de 2012 (rec. 2828/2011)

⁶ F. Gómez Albelleira, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, p. 52, 2020.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

sanciones administrativas, ya que se considera una infracción grave del artículo 7.1 ⁷ de la Ley De las Infracciones y Sanciones contra el Orden Social (LIOS) ⁸.. Según el artículo 40.1b de la LISOS, dicho incumplimiento puede ser sancionado con multa.

El acuerdo deberá contemplar el un contenido mínimo obligatorio del art. 7, su duración, y aquellas formalidades que se consideren pertinentes, que puede verse ser ampliado por convenios o acuerdos colectivos tal como lo determina la disposición adicional primera de la LTD.⁹ Si las informaciones agregadas en el acuerdo no son de acuerdo al contenido adicional al que determina la disposición adicional primera, pueden previamente acordado por las partes, en un documento independiente, aportando una mayor flexibilidad por cuanto no requiere negociación, y se adapta a las nuevas situaciones de manera más rápida (cambios en el horario, residencias, etcétera).

Asimismo, la empresa está obligada a trasladar una copia del contrato de trabajo a distancia y sus actualizaciones al representante legal del trabajador a más tardar 10 días después de su entrada en vigencia oficial. No obstante, cabe señalar que según la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, se excluyen los datos que puedan vulnerar el derecho a la intimidad de las personas de acuerdo con el artículo 8.4 del Código de los Trabajadores. artículo. Proteger el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar ya la propia imagen. Una copia de este acuerdo debe indicar el nivel de asistencia acordado y debe ser firmado por ambas partes para confirmar la entrega. A continuación, se enviará una copia al Servicio de Empleo. Si el trabajador no está representado legalmente, se remitirá copia al Servicio de Empleo.

El teletrabajo como herramienta de conciliación de la vida familiar, laboral y personal

En el teletrabajo es común resaltar las numerosas ventajas que ofrece, tanto para el trabajador como para el empleador, es importante recalcar que esta modalidad de cierta forma si puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, principalmente por la flexibilidad horaria y la disminución del tiempo empleado en desplazarse. Por lo que es innegable que esta herramienta si pudiera contribuir en una optimizar del tiempo laboral y familiar, permitiendo a

⁷ Art. 7.1 LISOS: Infracciones graves: No formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.

⁸ Art. 40.1.b: En su grado mínimo, de 751 a 1500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

⁹ A. de las Heras García, *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*. P. 75, 2021



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

los trabajadores organizar mejor su horario laboral y hacerlo más compatible con la responsabilidad de cuidar su entorno familiar.

Sin embargo, desde una perspectiva conciliatoria también se pueden reconocer ciertos riesgos que se asocian con el trabajo a distancia o teletrabajo, De esta manera, la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo podría resultar en prolongaciones de la jornada laboral (TATALY, 2020).

En esa misma línea también puede darse del caso de que exista la dificultad para el trabajador de poder separar lo laboral y lo familiar, lo que repercute de manera negativa ocasionando un menor rendimiento productivo y menores oportunidades de crecimiento profesional. El experimentar una menor productividad en el trabajo y una atención inadecuada a las tareas de cuidado puede generar un nivel de estrés alto en el trabajador lo que puede afectar su salud física y mental, lo cual puede influir en su disciplina y nivel de organización y gestión del tiempo (CORDERO, 2021).

Por otra parte, otro mecanismo es que tanto para los trabajadores como los empleadores el teletrabajo puede ser adoptado de manera voluntaria. Además, si un trabajador pide una disminución de jornada o de teletrabajo, tiene derecho a regresar a su jornada de trabajo original, sin que el empleador pueda rechazar su solicitud sin motivos injustificados.

Una medida apropiada sería la implementación de un código de conducta interno que proporcione orientación a los trabajadores sobre cómo utilizar adecuadamente los recursos tecnológicos proporcionados por la empresa. Este código de conducta puede abordar aspectos como la privacidad de la información, el uso responsable de las redes sociales, la protección de datos personales y la seguridad cibernética.

Además, es importante que los empleadores brinden capacitación y formación a los trabajadores en el uso adecuado de las TIC, así como en la concienciación sobre los riesgos asociados con su mal uso. Esto puede incluir la enseñanza de buenas prácticas de seguridad informática, la promoción de la protección de datos y la importancia de mantener la confidencialidad de la información empresarial.

Como se mencionó anteriormente, cuando se habla de teletrabajo, se piensa en horarios de trabajo flexibles, reducción de gastos y tiempo de viaje o mejor conciliación familiar, pero también tiene la característica menos deseable del teletrabajo y las relaciones psicosociales. El vínculo entre el riesgo es innegable. La defensa y la salud han sido un tema recurrente en los



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

últimos años. Gran parte del riesgo está relacionado con la autoorganización del tiempo de trabajo, caracterizada por la flexibilidad y las nuevas tecnologías. En particular, se notó fatiga física y mental, uso constante de pantallas, aislamiento y acoso.

La persistente pandemia de Covid-19 sigue teniendo un impacto significativo en aspectos sanitarios, económicos, sociales y laborales. Esta situación ha destacado una visión limitada de la salud en general, incluida la salud laboral. La prioridad principal ha sido prevenir el contagio y abordar directamente los problemas de salud relacionados con la pandemia, lo cual es esencial para proteger vidas, mantener la economía y preservar nuestra vida social. Sin embargo, en medio de la urgencia de esta crisis sanitaria y sus efectos socioeconómicos y laborales, parece haberse relegado a un segundo plano el enfoque integral de la salud promovido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y establecido en el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores, un acuerdo que España ratificó en 1985. Es fundamental que todas las instituciones y actores involucrados, incluidas las relaciones laborales, redescubran la importancia de esta perspectiva más amplia de la salud y se esfuercen por promover y proteger la salud en su totalidad. Esto implica no solo abordar la pandemia actual, sino también enfocarse en otras condiciones y riesgos laborales que afectan el bienestar general de los trabajadores. Es necesario considerar cómo mejorar el ambiente laboral, prevenir lesiones y enfermedades profesionales, y fomentar un enfoque holístico hacia la salud de los empleados. Al hacerlo, se podrá construir una fuerza laboral más saludable, satisfecha y productiva en el futuro (MOLINA, 2020)

En el tema no posee tanta incidencia el lugar físico donde se desarrolla la prestación, que está de más decir que debe estar debidamente implementado con los insumos necesarios en cuanto al espacio, habitabilidad, comodidad, herramientas, temperatura entre otros. Lo cual recae la responsabilidad en el empleador en la proporción de lo necesario.

Otro riesgo psicosocial que incide es el acoso y violencia dentro de un lugar de trabajo. Cuando pensamos en este tipo de riesgo siempre hacemos alusión a una situación hostil e inmoral que se produce de parte de uno o varios individuos, las cuales se generan de manera constante, lo cual conlleva a que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión y desamparo lo cual puede dejar como resultado secuelas psicológicas. Para HIRIGOYEN (1998) el acoso en el lugar de trabajo es «toda manifestación de una conducta abusiva, como los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo».



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

No es menos cierto que las manifestaciones de violencia y acoso en el trabajador pueden darse al ser parte de determinados grupos. La OIT ha identificado que las personas mayormente expuestas son aquellas que padecen de alguna discapacidad y las personas que tiene VIH¹⁰ en razón al estigma y discriminación genera una percepción totalmente errónea en las personas con estereotipos infundados proporcionándoles un trato menos favorable (RAMOS, 2018).

Como se mencionaba anteriormente la violencia y el acoso puede dejar como resultado secuelas físicas como emocionales, que necesiten de tratamiento profesionales ya que pueden generar ansiedad, depresión, insomnio lo cual afecta el desempeño laboral o peores casos debido impacto de la violencia en el trabajo, puede ser la causal para el suicidio motivado debido al acoso laboral (RAMOS, 2018).

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, define la violencia contra la mujer como «cualquier violencia basada en el sexo de una mujer que implique o pueda resultar del baño o del baño». Angustia física, sexual o psicológica sufrida por las mujeres. Esto incluye la violencia física, sexual y psicológica perpetrada en la sociedad, incluida la violación en el lugar de trabajo, la violencia sexual, el acoso sexual y la intimidación¹¹.

Al igual que en España, la pandemia del Covid-19 también generó un significativo impacto en Ecuador, a nivel nacional, tras la declaración del estado de emergencia sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud el 12 de marzo de 2020, dentro de la disposición general quinta disponía: «Como adopción de medidas de prevención en el Covid-19, se promoverá el uso de mecanismos como teletrabajo, teleducación, entre otros, con el objetivo de evitar la propagación del virus» (MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, 2020).

Estas medidas de prevención emergentes se adoptan para evitar la paralización de las actividades tanto en el sector público, como en el privado. De esta forma teletrabajo tomó más fuerza siendo la modalidad de trabajo principal para la continuidad de las actividades y la prestación de los servicios públicos a las personas.

¹⁰ El convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190 y la Recomendación que lo acompaña núm. 206 adoptados en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso, reconociendo el derecho de las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

¹¹ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 20 de diciembre de 1993.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

Desde el 7 de abril de 2020, Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, que habilita y regula el uso del nuevo trabajo remoto para proteger la salud humana durante las emergencias sanitarias provocadas por el Covid-19. En situación de emergencia sanitaria que ha sido declarada, hay trabajadores y servidores públicos. El artículo 5 faculta a las unidades de talento de entidades públicas y privadas para controlar y registrar el arte a través del IVU. Determinaba:

Para el sector público la Unidad de Administración del Talento Humano institucional deberá remitir al correo electrónico infoteletrabajo@reabajo.gob.ec, el formulario de registro de teletrabajadores emergentes [...] Para los empleadores del sector privado, el registro lo deberán realizar en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo), editando el registro vigente de cada trabajador¹² (...) (ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2020-076, 2020).

Esto permite que el Ministerio y las direcciones regionales de trabajo realicen un control estadístico mediante el envío de información actualizada del Departamento de Talento al correo electrónico creado para tal efecto por el Ministerio y mostrar la cantidad de teletrabajadores públicos y privados en la plataforma del SUT. Este es el principio y el final de este mecanismo de trabajo.

En poco tiempo entró en vigencia el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 de 27 de octubre de 2020, que regulaba algo sustancial en su art. 5; lo que es el derecho a la *desconexión*¹³ para el trabajador disponiendo de la siguiente manera:

El empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos (...). El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo¹⁴ (...) (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181,2020).

No obstante, analizando detalladamente la norma planteaba que la desconexión entre el teletrabajador y empleador debe ser de al menos de doce horas continuas en un periodo de

¹² Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, Registro Oficial 178, 7 de abril de 2020, artículo 5.

¹³ Del infinitivo desconectar, significa “*Dejar de tener relación, comunicación, enlace, etc.*” Real Academia Española, “*Diccionario de la lengua española*”, <https://dle.rae.es/desconectar?m=form>.

¹⁴ Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, art. 5.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

veinticuatro horas, lo cual significaba que el empleador en base a este artículo 5 podía disponer órdenes al teletrabajador en las doce horas restantes, lo cual significaría que la jornada laboral ya no sería de ocho horas tal como lo determina el Código de Trabajo¹⁵, sino de doce horas .

La situación descrita contraviene una norma de mayor jerarquía y representa una clara vulneración de los derechos laborales, puesto que está prohibido reducir o empeorar las condiciones, derechos y beneficios de los trabajadores. En este sentido, es importante resaltar que la Constitución de la República del Ecuador (CRE) establece claramente que los derechos laborales son considerados como «irrenunciables e intangibles»¹⁶ .

Puesto que una vez culminada la jornada laboral el trabajador no está en la obligación de leer ni contestar mensajes recibidos por medios electrónicos por parte del empleador en sus tiempos de ocio ya que son considerados tiempo de descanso para el trabajador.

A decir de MIÑARRO (2020) es necesario abordar las carencias del precepto relacionado con el derecho a la desconexión digital. Es imprescindible encontrar soluciones que aseguren su eficacia y cubran posibles vacíos. Para ello, es urgente integrar dicho derecho en el sistema general de prevención de riesgos laborales, aunque la actual Ley no haya sufrido modificaciones en ese sentido, ya que el marco normativo laboral es un sistema consolidado. Esto implica dos aspectos esenciales. En primer lugar, todos los riesgos vinculados con la conectividad digital, como fatiga digital, fatiga visual, adicciones tecnológicas, entre otros, que también se consideran riesgos organizacionales, deben tratarse como tales y ser incorporados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales . En segundo lugar, es crucial aplicar los principios preventivos priorizar la protección colectiva sobre la individual.

En el mismo año, el 13 de diciembre de 2020, Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-265¹⁷, que prorroga Acuerdo Ministerial No. emitido el 12 de marzo de 2020. MDT-2020-076 Período de operación por sesenta días después de la crisis sanitaria.

Finalmente, con la conclusión de la emergencia sanitaria el teletrabajo dejó de ser tomado como una modalidad de trabajo principal lo cual dio la apertura que el Ministerio de Trabajo emita el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-035 de 10 de marzo de 2022¹⁸ que regula la modalidad

¹⁵ Código de Trabajo, art. 47 «La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales [...]»

¹⁶ CRE, n. 2, art. 326, “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”

¹⁷ Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-265, 13 de diciembre de 2020.

¹⁸ Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-035, 10 de marzo de 2022.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

de teletrabajo en el sector público, el cual determina las condiciones para que los servidores públicos puedan acogerse al teletrabajo. Este acuerdo a más de determinar las condiciones y formalidades que debe tener el acuerdo también prioriza a los grupos en donde la parte empleadora tiene que proporcionar más prioridad a que adopten esta modalidad tales como:

Mujeres embarazadas; Mujeres en período de maternidad o de lactancia; Personas con discapacidad igual o mayor al 30%; Quienes tuvieren a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad severa determinada por la autoridad competente; Personas con enfermedades catastróficas; Personas adultas mayores (ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2020-035,2022).

De igual manera como estaba estipulado en los acuerdo ministeriales anteriores se le otorga un papel fundamental a las unidades de talento humano de las instituciones, ya que ellos son los encargados de cumplir a cabalidad con los procedimientos previstos como lo es la notificación respectiva al Ministerio de Trabajo de los trabajadores que están bajo esta modalidad desde el inicio hasta su finalización, así mismo la implementación de un mecanismo tecnológico para el registro de las asistencias de los trabajadores que estén bajo esta modalidad y sobre todo que sean encargados de asegurar el cumplimiento de las actividades.

No obstante, el acuerdo que prevalece actualmente ya no establece los mecanismos utilizados por las unidades administrativas de talento humano para realizar el seguimiento y control de las actividades ejecutadas dentro de sus competencias por partes de los trabajadores. Lo cual puede ser una desventaja para el trabajador ya que no está regulado como puede acreditar y justificar el cumplimiento de sus actividades dentro de su horario laboral, ya que actualmente no está previsto un procedimiento o lineamiento que sea de cumplimiento para las partes.

Se entendería que se lo deja a la potestad discrecional del empleador, que hasta cierto punto puede dejar en un desequilibrio al trabajador, porque puede darse el caso de que el empleador se llene de procedimientos no acordes a la realidad del tiempo empleado o innecesarios que perjudiquen al trabajador al momento de presentar las actividades ejecutadas.

Por lo tanto, es imperioso que el Ministerio de Trabajo, que es la institución rectora encargada de regular y controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, por medio de procedimientos eficientes, regule un procedimiento ante vacío legal existente, en tutela de la seguridad jurídica y de los derechos del trabajador.



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

Hasta septiembre de 2021, el teletrabajo en Ecuador experimentó un notable aumento durante la pandemia de Covid-19. Como en muchos otros países, la crisis sanitaria impulsó a numerosas empresas y empleados a adaptarse a esta modalidad laboral como medida para garantizar la continuidad de las operaciones y proteger la salud de los trabajadores.

Sin embargo, es esencial tener en cuenta que la adopción del teletrabajo en Ecuador pudo haber enfrentado ciertos desafíos en comparación con otras naciones debido a varias razones. En primer lugar, el acceso desigual a la tecnología podría haber sido un obstáculo para muchos ecuatorianos, ya que no todos tenían acceso a internet de alta velocidad o equipos adecuados para realizar el teletrabajo de manera óptima, especialmente en áreas rurales o comunidades con infraestructura tecnológica limitada.

Además, la cultura empresarial y organizacional arraigada en la preferencia por la presencialidad en algunos sectores podría haber limitado la adopción completa del teletrabajo en diversas empresas ecuatorianas. También es importante mencionar que la falta de una regulación específica para el teletrabajo en Ecuador pudo haber generado incertidumbre tanto para empleadores como para empleados sobre cómo implementar esta modalidad laboral de manera adecuada y legal.

Conclusiones

La figura jurídica del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios anteriormente no tenía tanto protagonismo como lo tiene ahora en la actualidad al haber sido considerado como la modalidad trabajo principal durante la pandemia por el Covid-19 para la continuidad de las actividades.

Referente a las TIC es indudable reconocer el gran papel que han desempeñado, y a mi criterio considerar que fueron las herramientas que dieron el impulso e hicieron posible la evolución jurídica del teletrabajo. No obstante, en el ámbito laboral son usadas siempre para tener una comunicación directa con el trabajador de lo cual el legislador ha regulado lo que es el derecho a la desconexión a través de políticas internas de la parte empleadora. Sin embargo, consideraría oportuno en el art. 18 de la LTD también contemple que estas políticas sean remitidas al Ministerio de Trabajo y Economía Social con la finalidad de que sean aprobadas y puedan aplicar en el trabajo previa audiencia con la representación de los trabajadores.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, ratifica el teletrabajo o trabajo a distancia como una modalidad laboral post Covid-19 en España. Con esta regulación, se evidencia la intención del legislador



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

de salvaguardar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones laborales para prevenir cualquier vulneración. Sin embargo, es importante destacar que esta regulación no abarca el ámbito internacional, es decir, no contempla a los trabajadores transnacionales. Sería recomendable desarrollar o incluir una regulación que sea aplicable a aquellos trabajadores que se desplazan para prestar servicios, garantizando así condiciones mínimas para su bienestar.

En relación a los riesgos psicosociales del teletrabajo, es fundamental adoptar medidas preventivas, especialmente en lo que respecta al aislamiento. Resulta crucial establecer un tiempo máximo para esta modalidad, así como realizar talleres, cursos, capacitaciones y reuniones periódicas que fomenten la interacción social. De esta manera, se evitará que los trabajadores pierdan el sentido de pertenencia en la empresa y sufran consecuencias como la pérdida de habilidades sociales. Estas medidas preventivas son fundamentales para garantizar la salud mental y el bienestar de los trabajadores en su vida laboral diaria al interactuar con otras personas.

Para la prevención de la fatiga informática se mencionó la posibilidad de extender el marco regulador del derecho de la desconexión digital, también podría considerarse que se lo clasifique como un tipo de infracción el no respetar el tiempo de trabajo, y en relación al acoso y violencia sería importante que las medidas preventivas sean a través de una Ley independiente, para los grupos más afectados y que esta contenga un procedimiento interno de denuncias ante estas situaciones.

Finalmente, es importante reconocer que el marco regulatorio del teletrabajo en España, es más completo que el marco regulador del teletrabajo en el Ecuador. En la legislación ecuatoriana se da la situación que consecuentemente se reforman los acuerdos ministeriales a medida que va cambiando la realidad. En el teletrabajo en un principio si establecía los mecanismos y procedimientos para que sean aplicados en las instituciones públicas y privadas, sin embargo, a medida que se han ido reformando y derogando. En la actualidad el marco regulador del teletrabajo es a mi criterio relativamente escaso, y solamente lo contempla un artículo del Código de Trabajo y un acuerdo ministerial. Es por eso por lo que sería absolutamente necesario tomar el ejemplo de la legislación española y crear un proyecto de Ley únicamente del teletrabajo donde pueda contemplar las condiciones de trabajo, plazos, derechos de desconexión, igualdad de trato, y todas las que sean necesarias para proteger los derechos de los trabajadores.



Bibliografía

- AYALA, E., & GONZÁLES, S. (2015). *Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.
- BAYÓN, J., & ZERBI, A. (julio- septiembre de 2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 8(3). Retrieved 12 de mayo de 2023, from https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896
- BERTEL, P. L. (2020). *Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación e impacto. 2020*. Tesis de Licenciatura. Universidad EAFIT.
- BOADA-GRAU, J., & FICAPAL-CUSÍ, P. (2012). *Salud y Trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC.
- BUIRA, J. (2012). *El teletrabajo: Entre El Mito y La Realidad*. Barcelona: Editorial UOC.
- CANDAMIO, J. (7 de diciembre de 2018). *Iberley*. Retrieved 26 de mayo de 2023, from Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y cómo la regula la nueva Ley de Protección de Datos garantía de los derechos digitales?: https://www.iberley.es/revista/derecho-desconexion-digital-fuera-ambito-laboral-regula-nueva-lopdgdd-116?__cf_chl_tk=ZbkTTPi6qrMcQAUx7uEeAnWBfLrDDbr4MAY3MJi7Ys-1685159654-0-gaNycGzNDOU
- CONFEDERACIÓN DE SALUD MENTAL ESPAÑOLA . (2021 de septiembre de 2021). *Un día en... Trabajar desde casa, un arma de doble filo para la salud mental*. <https://consaludmental.org/sala-prensa/trabajar-casa-salud-mental/>
- CORDERO, V. (11 de marzo de 2021). Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral. (2). <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.04>
- CRUZ VILLALÓN, J. (2021). Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*(11), 33-48. Retrieved 16 de junio de 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971436>



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

- DE LAS HERAS, A., & MOLINA, C. (2021). *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- ESPÍN, M. (2013). *El trabajo a distancia ¿flexibilidad o difuminación de las fronteras del Derecho del Trabajo?* Valencia: Tirant lo Blanch.
- ESPIZÚA, S. (28 de marzo de 2019). *JAPÓN LIMITA LAS HORAS EXTRA MENSUALES A 100, MIENTRAS ESPAÑA APRUEBA EL CONTROL DIARIO DE LA JORNADA LABORAL*. Garrigues: <https://bloglaboral.garrigues.com/japon-limita-las-horas-extra-mensuales-a-100-mientras-espana-aprueba-el-control-diario-de-la-jornada-laboral?cn-reloaded=1>
- HIRIGOYEN, M.-F. (1998). *El acoso moral: – El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós, SAICF.
- JIMÉNEZ, A. (julio de 2010). Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés. (21). <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/temas/article/view/433/433>
- KAHALE, T. (diciembre de 2003). Teletrabajo: Relación jurídico- laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 9(3), 397-416. Maracaibo. Retrieved 18 de mayo de 2023, from <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/336/33609304.pdf>
- MARTÍNEZ, R. (julio de 2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. Quito: Abya-Yala/UPS. Retrieved mayo de 05 de 07, from <https://reunir.unir.net/handle/123456789/5970>
- MENDOZA, J. (agosto de 2022). El trabajo remoto, la desconexión digital y el tecno estrés. 6(4), 1141. Ciudad de México. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2649
- NIVELLO, F., & PAREDES, J. (2022). Patologías oculares a causa del uso de TICs durante la Pandemia por COVID19: Revisión Bibliográfica. *Polo del Conocimiento*, 7(4), 1921-1937,. Retrieved 11 de junio de 2023, from <file:///C:/Users/andre/Downloads/Dialnet-PatologiasOcularesACausaDelUsoDeTICsDuranteLaPande-8483031.pdf>



Teletrabajo en la Productividad y el Bienestar Psicosocial de los Empleados

- OSIO, L. (enero-junio de 2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5). Carabobo. Retrieved 18 de mayo de 2023, from Observatorio laboral revista venezolana: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- RAMÍREZ, J., & PERDOMO, M. (2020). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *1(1)*. Retrieved 7 de mayo de 2023, from <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>
- RAMOS, M. (2018). Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social(138)*, 91-114. Madrid. Retrieved 30 de junio de 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6762210>
- REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO 167. (22 de junio de 2020). *Código de Trabajo*.
- RONCAL, X. (6 de enero de 2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante*, 23(1). Puebla. <https://doi.org/https://doi.org/10.36390/telos231.14>
- SACO BARRIOS, R. (2007). El teletrabajo. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal(60)*, 325-350. Lima. Retrieved 18 de mayo de 2023, from <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954/2857>
- SACO, B. R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP(60)*, 325-350. Lima. Retrieved 7 de mayo de 2023, from <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=533656156011>
- TATALY, C. (2020). *Teletrabajo, conciliación y género: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- TOSCA, C., MARTÍNEZ, G., & SILVA, F. (2022). *El teletrabajo y los modelos de adopción de la tecnología* (1 ed.). México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

