



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Trabajo de fin de Carrera titulado:

EL DESARROLLO DE UNA LEGISLACIÓN INTEGRAL QUE PROTEJA LA SALUD
MENTAL DE LOS TRABAJADORES EN ACTIVIDADES DE TELETRABAJO PARA
SECTOR PÚBLICO

Realizado por:

ANDREA ITAMAR TAPIA HERRERA

Director de Proyecto:

Dr. HOLGEL PAÚL CORDOVA VINUEZA

Como requisito para la obtención del título de:

ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

QUITO, 13 de agosto de 2024

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Andrea Itamar Tapia Herrera, ecuatoriana, con cédula de ciudadanía No.0503961682, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y normativa institucional vigente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrea Itamar Tapia Herrera', is written over a faint, light-colored rectangular stamp or watermark.

Andrea Itamar Tapia Herrera

C.C.: 0503961682

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Paúl Córdova Vinueza

C.C. 1714835905

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Evelyn Yajaira Andrade Torres

María Gabriela León Guajardo

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Evelyn Yajaira Andrade Torres



María Gabriela León Guajardo

Quito, 15 de agosto de 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Andrea Itamar Tapia Herrera", is written over a faint, light-colored circular stamp or watermark.

Andrea Itamar Tapia Herrera

C.C.: 0503961682

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a Dios, quien siempre escucho mis oraciones, me cuidó en cada paso que di y me bendijo todos los días para lograr esta meta tan anhelada.

Agradezco de todo corazón a todas las personas que me acompañaron durante mi proceso de educación y de desarrollo de este trabajo de investigación, especialmente a mis padres, familia y amigos.

Expreso mi más sincero agradecimiento al Dr. Holger Paúl Córdova Vinuesa por su invaluable guía y apoyo durante la realización de esta investigación. Su vasto conocimiento en derecho y su paciencia han sido fundamentales para el éxito de este trabajo.

Agradezco también a la Universidad Internacional SEK por brindarme la oportunidad de formarme en un entorno académico de excelencia y haberme entregado las herramientas necesarias para mi formación.

DEDICATORIA

A mis padres Adriana Herrera, Oscar Tapia y a mi segundo padre Gabriel Aldaz, todas mis metas alcanzadas siempre serán gracias a ustedes, por los valores y enseñanzas que cada uno me brindó, por el apoyo incondicional que recibí y por el sincero amor que siempre me han tenido. A mis abuelas, Licenia y Graciela por sus consejos, su preocupación constante y tenerme siempre en sus oraciones. A mis hermanos Christ, Aileen y Gaby que a pesar de la distancia siempre conté con su cariño. A Daniel, por haberme acompañado en este largo camino y por siempre desearme lo mejor.

A mi amiga incondicional Lizeth y a todas las personas que fueron parte de este proceso, que con su granito de arena aportaron para lograr mi meta.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURAMENTADA	2
DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	3
LOS PROFESORES INFORMANTES.....	4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE.....	5
AGRADECIMIENTOS.....	6
DEDICATORIA.....	7
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN	16
1. Problema de investigación	16
1.2 Justificación.....	16
1.3 Pregunta.....	18
1.4 Objetivos.....	18
<i>General:</i>	18
<i>Específicos</i>	19
1.5 Hipótesis.....	19
1.6 Marco Teórico	19
CAPITULO I.....	23
1. Antecedentes del Teletrabajo	23
1.1 Concepto del teletrabajo.....	25
1.2 Tipos de Teletrabajo	27
1.3 Consideraciones del Teletrabajo.....	28
1.4 Recomendaciones al momento de realizar teletrabajo	32
1.5 Fuera de la jornada de trabajo	33
1.6 Tratados Internacionales Hard Law sobre Teletrabajo.....	34
1.7 Convenios Internacionales Soft Law.....	37
1.8 Organización Internacional del Trabajo.....	41
Capitulo II.....	46
2. Análisis comparativo.....	46
2.1 Perú.....	46
2.2 Chile	49
2.3 Colombia.....	52
2.2 Análisis Comparativo	54

2.2.1 Derechos del Trabajador	54
2.2. 2 Obligaciones del Empleador	57
CAPITULO III.....	61
3.1 Realidad del teletrabajo en Ecuador	61
3.1.2 Marco normativo.....	61
3.2 Análisis a Ordenanzas Municipales	65
3.2.1 Gobiernos Autónomos Descentralizados – Sierra.....	65
3.2.2 Gobiernos Autónomos Descentralizados – Costa.....	68
3.3 Datos estadísticos de teletrabajadores en Ecuador	74
Contratos de teletrabajo 2016.....	78
Contratos de teletrabajo 2017.....	78
Contratos de teletrabajo 2018.....	79
Contratos de teletrabajo 2019.....	79
Contratos de teletrabajo 2020.....	80
Contratos de teletrabajo 2021.....	81
Contratos de teletrabajo 2022.....	82
Contratos de teletrabajo 2023.....	82
Contratos de teletrabajo 2024.....	83
3.4 Análisis sobre evolución Histórica del Teletrabajo en Ecuador	84
3.4.1 Características de los Contratos de Teletrabajo	85
3.4.2 Análisis Geográfico del Teletrabajo en Ecuador	85
3.4.3 Evolución de denuncias 2020-2024.....	87
3.4.3.1 Denuncias por acoso laboral.....	87
3.4.3.2 Denuncias por Teletrabajo	93
3.5 Investigación de campo.....	95
3.5.1 Resultados de las encuestas	96
3.5.2 Resultados de entrevistas.....	102
Conclusiones	105
Bibliografía	106

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA 1.	28
TABLA 2.	43
Tabla 3.	57
Tabla 4.	60
Tabla 5.	71
Tabla 6.	74
Gráfica 1.....	75
Tabla 7.	78
Tabla 8.	79
Tabla 9.	79
Tabla 10	80
Tabla 11.	81
Tabla 12.	81
Tabla 13.	82
Tabla 14.	83
Tabla 15.	83
Gráfica 2.....	87
Tabla 16.	88
Tabla 17.	89
Tabla 18.	89
Tabla 19.	90
Tabla 20.	90

Gráfica 3.....	92
Gráfica 4.....	93
Gráfica 5.....	94
Gráfica 6.....	96
Gráfica 8.....	98
Gráfica 9.....	99

RESUMEN

La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del teletrabajo a nivel mundial, exponiendo las carencias normativas de muchos países, incluido Ecuador. A pesar del creciente número de trabajadores remotos, la legislación laboral ecuatoriana aún no ha adaptado sus disposiciones para abordar los desafíos únicos que plantea esta modalidad, especialmente en lo que respecta a la salud mental. Si bien el teletrabajo ha ofrecido ciertas ventajas, como mayor flexibilidad, también ha exacerbado desigualdades de género. Las mujeres, quienes suelen asumir una mayor carga de trabajo doméstico, se han visto particularmente afectadas por la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar en el contexto del teletrabajo.

El derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental. Sin embargo, la falta de regulación adecuada en materia de teletrabajo en Ecuador vulnera este derecho, exponiendo a los trabajadores a riesgos psicosociales que pueden afectar su bienestar físico y mental. Numerosos estudios han demostrado que el teletrabajo puede generar diversos problemas de salud mental, como estrés, ansiedad y aislamiento. Sin embargo, en Ecuador, la atención se ha centrado principalmente en aspectos laborales generales y no en la prevención y cuidado de la salud mental de los teletrabajadores.

Esta investigación busca analizar la situación actual de la legislación ecuatoriana en relación con el teletrabajo y su impacto en la salud mental de los trabajadores. Se realizará un estudio comparativo con otros países de la región que han avanzado en la regulación del teletrabajo y se propondrán recomendaciones para mejorar la protección de la salud mental de los trabajadores remotos en Ecuador. Los resultados preliminares indican que la falta de una normativa específica sobre salud mental en el teletrabajo en Ecuador deja a los trabajadores expuestos a diversos riesgos

psicosociales. Además, se evidencia una necesidad urgente de implementar medidas preventivas y de promoción de la salud mental en las empresas.

Esta investigación contribuirá a llenar un vacío en la literatura académica a generar conocimiento relevante para la toma de decisiones políticas en materia de salud laboral y teletrabajo en Ecuador y, sobre todo, ser un precedente para el inicio de la presentación de un proyecto ley que respalde, prevenga y precautele los derechos de la salud mental de los teletrabajadores.

Palabras clave: teletrabajo, legislación, trabajo, teletrabajadores. Covid-19

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic accelerated the global adoption of remote work, exposing the shortcomings of existing labor regulations in many countries, including Ecuador. Despite the surge in remote workers, Ecuadorian labor laws have yet to adapt to the unique challenges posed by this modality, particularly regarding mental health. While remote work has offered certain advantages, such as increased flexibility, it has also exacerbated gender inequalities. Women, who often shoulder a disproportionate share of domestic responsibilities, have been disproportionately affected by the difficulties of balancing work and family life in a remote work setting.

The right to a safe and healthy work environment is a fundamental human right. However, the lack of adequate regulations governing remote work in Ecuador undermines this right, exposing workers to psychosocial risks that can adversely affect their physical and mental well-being. Numerous studies have demonstrated that remote work can lead to a range of mental health issues, including stress, anxiety, and isolation. Yet, in Ecuador, the focus has been primarily on general labor matters rather than on the prevention and care of mental health among remote workers.

This research aims to analyze the current state of Ecuadorian legislation concerning remote work and its impact on the mental health of workers. A comparative study with other countries in the region that have made progress in regulating remote work will be conducted, and recommendations will be proposed to enhance the protection of the mental health of remote workers in Ecuador. Preliminary findings suggest that the absence of specific regulations on mental health in remote work in Ecuador leaves workers vulnerable to various psychosocial risks.

Moreover, there is an urgent need to implement preventive measures and promote mental health initiatives within organizations.

This research will fill a gap in the academic literature and generate knowledge relevant to policymaking regarding occupational health and remote work in Ecuador. Ultimately, it aims to serve as a precedent for the introduction of legislative proposals that support, prevent, and safeguard the mental health rights of remote workers.

Key words: Telework, legislation, work, remote workers.

INTRODUCCIÓN

1. Problema de investigación

El problema para investigar trata la falta de legislación para proteger las posibles afecciones a la salud mental de los trabajadores del sector público, mismo que se someten al teletrabajo. Este problema nace a partir de la necesidad de expansión de la normativa entorno a temas específicos de la salud, en este caso de la salud mental de los teletrabajadores. De expandirse la normativa se lograría proponer diferentes maneras de evitar problemas en la salud mental y que esto no afecte a lo largo del tiempo.

Existen varios estudios donde se indica los diferentes tipos de consecuencias negativas en la salud de los teletrabajadores al someterse a este nuevo tipo de trabajo, uno de ellos y el principal de todos es la alteración del sueño, este prácticamente es el génesis de una serie de afecciones a la salud mental, posteriormente llegar a padecimientos de estrés y ansiedad.

El grupo delimitado que se ha tomado en este punto son los trabajadores del sector público, ya que, al regirse al Código de Trabajo y también, a la LOSEP, se pueda expandir la normativa hacia el desarrollo de normativa que se apegue al desarrollo de una legislación integral para proteger la salud mental de los teletrabajadores.

1.2 Justificación

El día 12 de marzo del 2020 el Ecuador tuvo que afrontar una nueva realidad, el confinamiento de toda la población ecuatoriana debido a la pandemia que vivíamos durante ese momento. El hecho de permanecer todo el día encerrado en nuestros hogares, causó que ciertos sectores laborales hicieran una pausa a su trabajo, por ende, los trabajadores no podían asistir a sus lugares de trabajo. Esto causo la necesidad de que el sector económico se activara de alguna u otra

manera, teniendo que requerir que las personas se reintegren a sus lugares de trabajo, cuidando de no contagiarse.

Así, nace el teletrabajo, considerado por el Ministerio de Trabajo, como:

“La prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora. El teletrabajo ha sido incluido en el Código de Trabajo como una nueva forma de laborar, dentro de periodos establecidos, con acuerdos entre empleador trabajador, beneficios y modalidades.”

Sin embargo, el hecho de que esta nueva modalidad esté considerado en el Código de Trabajo y en otras normativas y acuerdos, no basta, ya que en dichos cuerpos legales no se da a conocer normativa en base a la prevención de algún tipo de afecciones a la salud, esto a consecuencia del uso de dispositivos electrónicos, las posturas utilizadas al estar frente a dichos dispositivos, el nivel de estrés que puede generar e incluso el permanecer en un único lugar de trabajo, sin poder desplazarse a otras zonas o el constante acoso que puedan sufrir los trabajadores.

Un reciente estudio alertó que más del 40% de encuestados declararon que su salud mental declinó a partir de la pandemia y los teletrabajadores reportaron mayores niveles de ansiedad y estrés. También, existe evidencia indiciaria de que el teletrabajo puede tener impactos negativos en el balance entre la vida personal y profesional. Además, existen varios estudios científicos publicados que demuestran que el teletrabajo en casa puede generar daños en la salud de quien lo practica desde trastornos musculoesqueléticos, hasta problemas cardiovasculares.

Pero ahora, las personas pasan a trabajar en un entorno que se desconoce, y que seguramente tiene muchas limitaciones, es posible que la persona no disponga de los elementos necesarios para configurar un puesto de trabajo óptimo, Ya sea por espacio limitado o por los equipos informáticos con los que trabaja.

Por estas razones, es necesario la investigación y análisis a profundidad de los cuerpos legales que regulen el teletrabajo, para dar a conocer que, a corto o largo plazo, la exposición frente a los dispositivos utilizados para el teletrabajo pueda producir algún tipo de consecuencia negativa a la salud de los teletrabajadores. De esta manera puedan incluir normas y reglas que permitan un mayor cuidado y prevención por parte de los empleadores el exigir que se cumplan dichas normas de prevención; y por parte de los teletrabajadores el acatar con dichas prevenciones para evitar afecciones en su salud.

1.3 Pregunta

General:

- ¿Cómo la falta de normativa respecto al teletrabajo afecta a los trabajadores del sector público que realizan actividades de teletrabajo?

Específica:

- ¿De qué manera puede proteger la salud mental la implementación de una legislación integral?
- ¿Qué beneficios aportaría a la salud mental de los trabajadores públicos el implementar legislación que realmente trate sobre riesgos psicosociales, con relación a la salud mental?

1.4 Objetivos

General:

- Desarrollar propuestas de mejoras e implementación en la legislación laboral vigente del Ecuador entorno al teletrabajo, de esta manera evitar consecuencias negativas a la salud mental de los trabajadores que han retomado su trabajo de manera telemática.

Específicos

- Identificar las normativas vigentes en Ecuador, para a partir de ese punto, desarrollar nuevas propuestas
- Determinar el tipo de prevención que se puede hacer, de existir un riesgo en la salud mental de los teletrabajadores.

1.5 Hipótesis

Actualmente las formas de trabajo han evolucionado de gran manera, esto permitiendo también que existan nuevos tipos de riesgos laborales a los que los trabajadores están expuestos, y que; la misma normativa se ha encargado de esclarecer de qué manera debe ser tratado los riesgos de trabajo.

En la actualidad, nos enfrentamos a una nueva forma de trabajo que ha surgido en base a la necesidad de trabajar sin tener que asistir personalmente a una oficina, pero como en todo nuevo proceso, también ventajas y desventajas. En este caso se analizarán ambas posturas, con el objetivo de dar a conocer la exposición que tienen los teletrabajadores y los riesgos a la salud mental de los que pueden ser víctimas.

Es necesario tomar conciencia de los riesgos a futuro entorno a la salud mental de los teletrabajadores y de esta manera analizar, investigar y sugerir nuevos implementos normativos que deberían existir para solventar este problema.

1.6 Marco Teórico

En Ecuador el trabajo esta normado desde el año 1938, fecha en que se aprobó el primer Código de Trabajo. Desde ese entonces se han realizado una serie de cambios importantes en el

concepto original de esta normativa para adaptarla a las exigencias de la economía y la política del país. (Porras, 2013)

El trabajo siempre se ha adaptado a la realidad social y económica del momento. Es así que, el Ecuador es reconocido como un país de exportación especialmente en productos como el cacao. En consecuencia, durante el año 1914 durante la primera guerra mundial el país sufrió un gran decaimiento en esta rama laboral, ya que bajaron las exportaciones, sobre todo a Europa. (Porras, 2013), por lo tanto, obligando a las personas a reducir la mano de obra de los trabajadores, así, nace el sector industrial e Isidro Ayora expide una serie de leyes que facilitan el desarrollo de la industria textil, sobre todo de Quito. (Porras, 2013)

En la Constitución de 1929, se dan a conocer los derechos de los trabajadores como el proteger al obrero y su libertad mediante el contrato de trabajo, la jornada máxima, los salarios mínimos, el descanso semanal, y el seguro social, el trabajo de mujeres y niños, huelgas y paros; garantiza la libertad sindical reconociendo la libertad de trabajadores y empleadores para crear sus asociaciones y agremiaciones; se crean los tribunales de conciliación y arbitraje, y sobre todo, en el tema que nos atañe en este problema de investigación se señala la obligación del legislativo de regular mediante ley: las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo, además, la indemnización por accidentes de trabajo. (Porras, 2013)

En el Título XIII, artículo 151 de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1929, se ordenó sobre las garantías fundamentales, desde el numeral 18 en adelante se menciona la protección al trabajo y su libertad, además de asegurar el bienestar del obrero y del campesino y sobre todo el tema de reglamentar las condiciones de seguridad en el sector industrial, de esta manera, el obligar a entregar indemnización por accidentes de trabajo. (CRPE, 1929)

El Covid-19 cerró las puertas del mundo y puso a prueba la adaptabilidad de los ordenamientos jurídicos en áreas especialmente sensibles a los cambios económicos como el Derecho del Trabajo. (Cabezas, 2020). A pesar de estar en pleno siglo XXI el ordenamiento jurídico de nuestro país, no contaba con un sistema normativo donde existan otras formas de trabajo respecto al uso de la tecnología.

El confinamiento paralizó por completo a todos los sectores económicos y de la mano con los sectores laborales del país, creando la necesidad de reactivar la economía de alguna u otra manera. Es por esta razón que el teletrabajo se convirtió en el único mecanismo para que las actividades laborales no se paralizaran por completo, sino que, se trasladen al hogar. Es por esta razón que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081 se reguló la aplicación del teletrabajo, donde se establece 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 para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera. Todas las jornadas de trabajo descritas en el artículo precedente podrán funcionar bajo esta modalidad, mientras la actividad laboral lo permita de acuerdo con su naturaleza. Las Unidades de Administración del Talento Humano determinarán cuales cargos dentro de cada institución pueden realizarse bajo esta modalidad y deberán notificarlo a la autoridad del trabajo.”. (Código de Trabajo , 2005, pág. 10)

En el Código de Trabajo, se ha implementado el teletrabajo en el apartado del artículo 16, indica sobre las formas en que se puede dar el teletrabajo, como:

1. “Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio, 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 lo hacen en una oficina, ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenientes.

2. 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.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenientes.”

(Código de Trabajo , 2005)

Además, en el mismo cuerpo legal establece que el empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones y también se menciona sobre el salario que deberán ganar y los acuerdos entre empleador y teletrabajador respecto del uso del tiempo, modalidades de trabajo, el lugar de trabajo, etc. (Código de Trabajo , 2005)

Es muy importante tomar en cuenta este apartado sobre el derecho a la desconexión, dándole un verdadero valor al descanso que debe tener el trabajador durante ciertos horarios, y sobre todo especificando que el trabajador no está obligado a responder algún comentario o novedad que le indique el empleador, y, que prácticamente, se reduce a cumplir con un horario de conexión de manera específica, a pesar de que el trabajador se encuentre en su hogar o tenga permanentemente sus equipos electrónicos a su alcance.

Sin embargo, no se menciona nada respecto a las afecciones a la salud mental que pueden llegar a padecer los teletrabajadores debido a la exposición frente a equipos tecnológicos. El Centro de Ergonomía Aplicada, una empresa de Barcelona experta en investigaciones de ergonomía

laboral, nos dice que existen varios estudios científicos que comprueban que el teletrabajo puede generar daños a la salud de los teletrabajadores, especialmente a la salud mental, debido a que los teletrabajadores pueden padecer estrés o ansiedad. (CENEA, 2021).

Este estrés o ansiedad son el resultado fatal de la exposición de los trabajadores frente a equipos electrónicos, el cambio a la modalidad del teletrabajo, sobrellevar la vida en familia, el confinamiento por la pandemia y el COVID-19 en general.

Es importante que la legislación ecuatoriana se amplifique en torno al cuidado y bienestar del trabajador en temas de salud mental. Elisa Sierra nos dice que la prevención de riesgos laborales es parte esencial de cualquier ordenamiento jurídico laboral avanzado, debido a que la obligación preventiva forma parte del contenido de la relación laboral al tener un enlace directo con el derecho a la vida e integridad física de los trabajadores, lo que convierte al empresario en un deudor de la seguridad y salud de sus trabajadores. (Sierra, 2017)

El empresario o el empleador como deudor de la seguridad y salud de sus trabajadores, debe cumplir a cabalidad con la normativa que establezca el cuidado, la seguridad y la salud de su trabajadores y justamente el prevenir es parte importante de esta relación laboral, ya que no solo se previene una enfermedad para el trabajador, sino, que también se previene a que el empleador no incurra en los gastos estipulados por la ley, no reduzca su mano de obra, o no incurra en la necesidad de contratar a una nueva persona quien tendrá que cubrir temporalmente el puesto del trabajador afectado.

CAPITULO I

1. Antecedentes del Teletrabajo

El teletrabajo tiene sus primeros indicios en los años 60, con un reconocido físico, Isaac Newton, fue él quien desarrollo la idea y la práctica de que el trabajo se puede realizar desde la comodidad de casa, esto debido a que, en 1665, cuando la Universidad de Cambridge se vio obligada a cerrar temporalmente debido a la propagación de la peste bubónica, Newton tuvo que trabajar desde casa y fue durante este tiempo cuando consiguió desarrollar el cálculo y la teoría de la gravedad. Sin embargo, lo que hizo Newton fue simplemente trabajar desde casa. (ReasonWhy, 2020)

Años más tarde, en la década de los años 70 en Estados Unidos el físico Jack Nilles pensó en una forma en la que los trabajadores pudieran desarrollar sus tareas sin la necesidad de asistir a las oficinas de la empresa. (Peiró, 2020)

Nilles implementó el modelo de teletrabajo en la aseguradora en la que estaba contratado en 1973. Su idea consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. De esta manera, cada trabajador podía seguir trabajando como si estuviera allí, pero sin estarlo de manera presencial. (ReasonWhy, 2020)

Según (Joric, 2020), esta idea surgió como respuesta a la escasez de combustible que se produjo en Estados Unidos en 1973 debido al embargo petrolero decretado por los países árabes exportadores. De esta manera, podemos observar que el teletrabajo nació de una gran necesidad de aquel momento, sin prever el enorme auge que tendría años más tarde.

Después de culminar la Segunda Guerra Mundial, las mujeres se vieron cada vez más involucradas en el mundo laboral. El teletrabajo, aunque aún no se denominaba así, surgió como una opción para que muchas mujeres pudieran trabajar desde casa y contribuir a la economía

familiar. Esta modalidad, caracterizada por la realización de trabajos manuales y la venta de productos a domicilio, sentó las bases de lo que hoy conocemos como teletrabajo.

Existió una gran demanda de oportunidades laborales para las mujeres de esa época, quienes buscaban crecer profesionalmente y tener los mismos derechos que los hombres. De esta manera, de forma casi intuitiva, crearon una nueva forma de trabajar que ha perdurado hasta nuestros días.

Sin embargo, como toda innovación, el teletrabajo generó cierta incertidumbre. Los sindicatos temían que las empresas aprovecharan esta modalidad para reducir salarios y aumentar la jornada laboral, mientras que los empleadores, aunque veían con buenos ojos el ahorro en infraestructura, desconfiaban de la dificultad para controlar y supervisar a los trabajadores a distancia. (Joric, 2020).

El teletrabajo ha transformado significativamente el mundo laboral, ofreciendo tanto ventajas como desafíos. Si bien ha permitido a muchas personas conciliar vida laboral y personal, también ha generado inquietudes sobre la productividad, el aislamiento y la seguridad en el empleo. Gracias al avance de las tecnologías de la información y la comunicación, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad de trabajo flexible y eficiente, permitiendo a los empleados realizar sus tareas desde cualquier lugar con conexión a internet.

1.1 Concepto del teletrabajo

La etimología de la palabra teletrabajo hace referencia a desplazar el trabajo en lugar de ser los trabajadores quienes se desplacen, como ocurría con el modelo industrial que implicó el movimiento hacia los centros de fabricación. (ReasonWhy, 2020).

Sin embargo, es casi imposible brindar un solo concepto del teletrabajo, para efecto de ampliar el significado y tener una visión y conocimiento más amplio del teletrabajo, a continuación, se indican algunas definiciones.

- El teletrabajo es una forma de trabajar en la que no es necesario acudir a las oficinas centrales de la empresa. Se puede desarrollar desde casa, u otros lugares, a través de las nuevas tecnologías. (Peiró, 2020).
- Es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora. (Ministerio de Trabajo , Código de Trabajo. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-081, 2021).
- Lubiza Osio, en su artículo publicado por el Observatorio Laboral Revista Venezolana hace énfasis en que hay que tomar en cuenta la unión de ambos términos: tele y trabajo, de esta manera, indica que teletrabajador requiere del uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en adelante “TIC”, y la actividad de realizar estas actividades fuera de las oficinas del negocio o empresa para la cual labora. (Osio, 2010).

Por un lado, contamos con un concepto general y por otro, con un concepto que se acerca más a la realidad que vivimos en nuestro país. A fin de sintetizar, podemos decir que el teletrabajo es una herramienta para laborar a través del uso de medios telemáticos, sin la necesidad de permanecer en un lugar físico o acercarse a un negocio o a una oficina.

Durante el año 2020, en plena crisis sanitaria a causa de la pandemia mundial del COVID-19, y debido a la incertidumbre de los trabajadores, sobre cómo desarrollar sus actividades laborales, con el miedo de exponerse a la intemperie y contagiarse de este virus, el país tomó algunas medidas legales entorno a este tema, preocupante tanto para trabajadores como

empleadores. El Ministerio de Trabajo, desarrolla las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código de Trabajo, en el artículo 3 se indica sobre el teletrabajo:

“El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo. El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador. Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo.” (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181).

“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 institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera. Todas las jornadas de trabajo descritas en el artículo precedente podrán funcionar bajo esta modalidad, mientras la actividad laboral lo permita de acuerdo con su naturaleza.” (Ministerio de Trabajo , Código de Trabajo. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-081, 2021).

En estos apartados legales se expande más el significado del teletrabajo, como debemos entenderlo entorno a nuestra legislación y como adaptarlo al diario vivir, con las directrices generales que brinda, sobre el cumplimiento de horarios, el derecho a la desconexión, la remuneración y de manera amplia los acuerdos a los que puede llegar el empleador con el trabajador, de esta manera, despejando las dudas de qué es el teletrabajo y como se desarrollaría en la sociedad ecuatoriana.

1.2 Tipos de Teletrabajo

El (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 , 2022). Dispone las formas de teletrabajo, constituyéndose en:

Formas de Telerabajo	Descripción
Total	Todos los días de labores las actividades se realizan de manera virtual.
Autónomos	Quien utiliza su domicilio o un lugar escogido y asisten a las oficinas en ciertas ocasiones.
Móviles:	No se establece un lugar específico para el trabajo, sin embargo, su principal herramienta son las Tecnologías de la Investigación y móviles.
Parciales:	Teletrabajadores que realizan teletrabajo ciertos días en su domicilio y otros días en la oficina.
Ocasionales:	Teletrabajadores que realizan sus actividades según lo acordado con el empleador.

TABLA 1. De las formas del teletrabajo. (Código de Trabajo , 2005). Fuente: Código de Trabajo. Elaboración:

Propia

1.3 Consideraciones del Teletrabajo

El subdirector de la Asociación Madrileña de amigos y familiares de enfermos con esquizofrenia Joseba Rico, advierte sobre los riesgos que pueden tener el hacer actividades de teletrabajo, algunas de las desventajas es el espacio no adecuado, aumento del sedentarismo, conflictos nuevos en el núcleo familiar, sensación de aislamiento, lo que desembocaría en estrés, depresión y ansiedad. (Confederación Salud Mental España, 2021)

Uno de las desventajas o riesgos que se añade en este apartado es el aumento del sedentarismo, efectivamente es un problema que al principio no se lo cataloga como riesgo, hasta que el problema se ve reflejado en subir de peso, cansancio repentino y rápido, desanimado, entre otros; este riesgo debido a las largas horas que se destinan al teletrabajo, sumado al estrés de problemas familiares, en su momento, la preocupación de no contagiarse del virus Covid-19 y la falta de socialización con personal del trabajo, podría provocar una sensación de aislamiento.

Una encuesta realizada por (Fellowes, 2021), titulado “Una nueva forma de trabajar”, encuesta realizada a más de 7.000 personas de Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España y Reino Unido y los resultados fueron los siguientes: el 35% de persona que se encontraban teletrabajando ha experimentado estrés y ansiedad, además, el 37% ha sufrido dolores de espalda, mientras que, el 41% ha sufrido fatiga ocular, el 30% ha tenido rigidez en el cuello y el 39% ha lidiado con dolores de cabeza.

Lamentablemente son números que van en ascenso y una realidad que no se aleja a la de los ecuatorianos, riesgos no solo emocionales o psicológicos, que cuando no se pueden controlar, ascienden a molestias y afectaciones a nivel de salud física, reflejándose y siendo más evidentes el daño al que se someten las personas que realizan teletrabajo.

Frente a estas dificultades, conviene poner en práctica una serie de recomendaciones que nos explica el doctor Joseba Rico, en primer lugar, identificar y acondicionar el lugar de trabajo, manteniendo los espacios ordenados y limpios, cuidar las posturas, planificar la jornada laboral y, finalmente, desconectar del trabajo y centrarse en actividades del ámbito personal o familiar. (Confederación Salud Mental , 2021).

Por otro lado, la figura del teletrabajo apareció nuevamente después de casi 50 años, para poder dar más accesibilidad a las personas que desean trabajar desde sus hogares, pero a pesar de ser una figura antigua, aún no se han desarrollado tecnologías para hacer más llevadero el teletrabajo y mucho menos, normativa que respalde y les brinde seguridad jurídica a los teletrabajadores en el caso de contraer alguna enfermedad que afecte su salud mental.

Sumándole a esto; la atención pública de la salud mental ha sido dejada de lado por mucho tiempo en Ecuador. En este lapso, ha existido una cobertura deficiente, con un enfoque que ha privilegiado lo hospitalario, sin priorizar una perspectiva integral basada en la atención primaria, la promoción y la prevención. (Plan Estratégico Nacional de Salud Mental , 2015-2017).

Desde hace mucho tiempo en nuestro país se ha priorizado la atención en centros de salud y los tratamientos de cada enfermedad de salud mental, focalizando estas afecciones únicamente al ámbito de tratamiento de la enfermedad, pero no ha sido prioridad el prevenir dichas enfermedades. Por un lado, es importante que el Estado se preocupe por tratar estas afecciones, pero sería más importante el prevenir y crear una cultura de cuidado en cada persona, sobre todo en los teletrabajadores.

La salud, es un derecho consagrado en nuestra Constitución, instrumentos internacionales, leyes orgánicas y acuerdos ministeriales, es por esta razón que es prioridad para el Estado, quien

debe prever las herramientas necesarias para la prevención y tratamiento de la salud y en específico de la salud mental. La prevención de las afecciones de salud mental en el ámbito laboral es crucial, ya que permite reducir el riesgo de que los trabajadores sufran trastornos más severos como la depresión, lo cual puede afectar su productividad y bienestar general.

Un estudio realizado por la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud denominado “La carga de los trastornos mentales en la Región de las Américas”, indica el gasto destinado a la salud mental, la OMS recomienda que la asignación del gasto de salud sea distribuida de manera paritaria entre la asignación del gasto de la salud física, como de la salud mental (Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud , 2018), la asignación del gasto a la salud mental en nuestro país, fue apenas el 0,200%.

Este preocupante porcentaje pone de manifiesto la alarmante falta de interés que ha existido históricamente en la prevención de enfermedades mentales en el ámbito laboral. La ausencia de una normativa clara y exigible ha permitido que tanto empleadores como trabajadores subestimen la importancia del cuidado de la salud mental. Al no ser tan tangibles como las lesiones físicas, los trastornos mentales a menudo son invisibilizados, lo que dificulta la implementación de medidas preventivas. La creciente adopción del teletrabajo, una modalidad laboral cada vez más común, acentúa la necesidad de regular y proteger la salud mental de los trabajadores, especialmente en un contexto donde los límites entre la vida personal y profesional se difuminan.

Como se mencionó, el teletrabajo no es un concepto nuevo; sin embargo, su masificación durante la pandemia de COVID-19 fue abrupta y sin la preparación adecuada. Esta transición acelerada generó un aumento significativo en los niveles de estrés laboral. La falta de experiencia con las nuevas herramientas tecnológicas, la incertidumbre sobre la evaluación del desempeño y la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal representaron retos

considerables para muchos trabajadores. La adaptación a esta nueva modalidad laboral, sin el apoyo y la capacitación necesarios, resultó ser una fuente importante de ansiedad y estrés.

1.4 Recomendaciones al momento de realizar teletrabajo

Después de todas las consideraciones, es importante contar con algunas recomendaciones, brindadas por parte de Instituto de Seguridad Laboral de Chile.

Organiza tu espacio de trabajo: Desde el primer día, designa un área específica y tranquila de tu hogar como oficina. Asegúrate de que tenga buena iluminación, preferiblemente natural, y una silla ergonómica para evitar dolores musculares. Evita trabajar en la cama o en el sofá, ya que estos lugares están asociados con el descanso y pueden dificultar la concentración.

Establece una rutina: Levántate a la misma hora todos los días, dúchate, vístete y desayuna como si fueras a la oficina. Esta rutina te ayudará a marcar el inicio de tu jornada laboral y a ser más productivo.

Define horarios claros: Establece un horario de trabajo fijo y cúmplelo. Evita trabajar durante las horas de descanso y desconecta tus dispositivos electrónicos al finalizar la jornada laboral.

Crea un ambiente propicio: Mantén tu espacio de trabajo limpio y ordenado. Ventila regularmente para garantizar una buena calidad del aire. Utiliza plantas o fotografías que te inspiren y te ayuden a sentirte más a gusto.

Planifica tu trabajo: Al inicio de cada semana, elabora una lista de tareas y establece prioridades. Divide tus tareas en bloques de tiempo y realiza pausas cortas cada hora para descansar y estirar.

Cuida tu salud física y mental: Realiza ejercicio regularmente, ya sea una caminata corta o una sesión de yoga. Mantén una alimentación saludable y bebe suficiente agua. Dedicar tiempo a actividades que disfrutes, como leer, escuchar música o practicar un hobby.

Conéctate con tu equipo: Participa activamente en las reuniones virtuales, utiliza herramientas de comunicación colaborativa y mantén un contacto regular con tus compañeros de trabajo.

Establece límites: Evita mezclar el trabajo con las tareas domésticas. Si vives con otras personas, comunica tus horarios de trabajo y solicita que respeten tus espacios de concentración.

Busca apoyo: Si te sientes abrumado o estresado, no dudes en buscar ayuda. Habla con tu jefe, un compañero de trabajo o un profesional de la salud mental.

Recuerda que el teletrabajo es una modalidad laboral que requiere disciplina y adaptación. Al seguir estos consejos, podrás mejorar tu productividad, reducir el estrés y disfrutar de un mayor equilibrio entre tu vida personal y profesional.

1.5 Fuera de la jornada de trabajo

Establece una rutina: Levántate a la misma hora todos los días, vístete y desayuna como si fueras a la oficina. Esto te ayudará a entrar en modo de trabajo y a ser más productivo.

Organiza tu espacio de trabajo: Designa un área específica para trabajar, preferiblemente con buena iluminación y ventilación. Mantén tu espacio limpio y ordenado para favorecer la concentración.

Limita el uso de pantallas: Establece horarios específicos para revisar tus correos electrónicos y redes sociales. Evita trabajar en la cama o en el sofá, ya que estos lugares están asociados con el descanso.

Realiza pausas activas: Levántate de tu silla cada hora para estirarte y caminar. Puedes realizar ejercicios sencillos como sentadillas, flexiones o estiramientos.

Cuida tu alimentación: Consume alimentos saludables y bebe suficiente agua. Evita los alimentos procesados y las bebidas azucaradas.

Duerme lo suficiente: El sueño es fundamental para el bienestar físico y mental. Intenta dormir al menos 7-8 horas diarias.

Conéctate con los demás: Mantén el contacto con tus seres queridos a través de videollamadas, mensajes o llamadas telefónicas. Participa en actividades sociales virtuales, como juegos en línea o grupos de lectura.

Practica la relajación: Dedicar unos minutos al día a realizar técnicas de relajación, como la respiración profunda, la meditación o el yoga.

Busca apoyo si lo necesitas: Si te sientes abrumado o ansioso, no dudes en hablar con un amigo, familiar o profesional de la salud mental.

1.6 Tratados Internacionales Hard Law sobre Teletrabajo

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Declaración adoptada en la 86° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 1998 y enmendada en la 110° reunión 2022. Este precedente normativo se convirtió en un punto clave

para el posterior avance entorno a la normativa internacional, conforme a lo que la OIT indique, mientras los estados sean miembros, deberán respetar lo indicado en esta Declaración, misma que abarca la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y un entorno de trabajo seguro y saludable. (Declaración de la OIT, 2022).

Convenio N°190 sobre la Violencia y el Acoso

Convenio Internacional N°190 emitido por la Organización Internacional del Trabajo, firmado en la ciudad de Ginebra, en la 108ª reunión el 21 de junio de 2019, entrada en vigor el 25 de junio de 2019. El objeto del presente convenio es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo miembro que ratifique el convenio debe respetar y asegurar el pleno disfrute de los derechos de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y de acoso. Adicional, todo miembro deberá adoptar en su legislación integral y tener en cuenta a violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019).

Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores

Convenio Internacional N°155 emitido por la Organización Internacional del Trabajo, firmado en la ciudad de Ginebra, el 03 de junio de 1981, entrada en vigor el 11 de agosto de 1983. El artículo 3 de este convenio indica el significado de algunos términos, con el fin de que la normativa se entienda, el lugar de trabajo “abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleado.” (Convenio 155, 1981)

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Declaración adoptada en la 86° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 1998 y enmendada en la 110° reunión 2022. Este precedente normativo se convirtió en un punto clave para el posterior avance entorno a la normativa internacional, conforme a lo que la OIT indique, mientras los estados sean miembros, deberán respetar lo indicado en esta Declaración, misma que abarca la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y un entorno de trabajo seguro y saludable. (Declaración de la OIT, 2022).

A pesar de contar con algunos convenios internacionales, en su mayoría emitida por la OIT, y donde los países miembros deben respetar, acatar y promover la normativa, todavía no existe un Tratado internacional sobre teletrabajo, en donde se especifique los riesgos, los posibles planes de prevención para enfermedades en el trabajo, o fruto de ella, las afecciones en temas de salud mental debido al teletrabajo.

La figura de teletrabajo ingreso se manera abrupta a cada país, debido a la necesidad que nació durante la pandemia, hay que considerar que el teletrabajo en varios sectores se aplicó durante 2 años, y es una figura que ha ido en constante desarrollo y avance, y probablemente con el tiempo se convierta en una figura de trabajo con próximos alcances masivos en los contratos, es por esta razón la gran importancia que se debe dar a la implementación de normativas y políticas públicas para prevenir nuevos tipos de enfermedades a causa del estrés, cansancio mental y ansiedad que puede llegar a producir el teletrabajo.

1.7 Convenios Internacionales Soft Law

Ecuador es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el año 1934. Nuestro país ha ratificado 62 convenios en temas laborales, de los cuales 55 actualmente están en vigor (OIT, Ecuador).

En el año de 1996 la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1996), emite por primera vez el Convenio sobre el Trabajo a domicilio en donde se dan a conocer varios artículos donde se explica y se desarrolla el trabajo a domicilio, que hoy en día sería reconocido como teletrabajo.

El convenio empieza dando un breve concepto de lo que es el trabajo a domicilio, como una labor que realizaba el trabajador en su lugar de residencia. Al pasar del tiempo estas denominaciones fueron cambiando junto con su concepto. En el Convenio sobre el Trabajo a domicilio en el artículo 4, numeral 2, literal c trata sobre la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, al ser un Convenio Internacional, deberán regirse los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A pesar de que Ecuador sea un país miembro de la OIT, este organismo internacional no ha establecido convenios internacionales firmados por estados miembros. La Organización Internacional de Trabajo ha desarrollado manuales donde se dan lineamientos de cómo llevar el teletrabajo. A pesar de la falta de convenios internacionales en temas de teletrabajo, los manuales han servido de apoyo y los ecuatorianos se han adaptado a la normativa casi nula con la que contamos en el país.

El desarrollo del teletrabajo se ha ido normalizando en el diario vivir de las personas, creando diferentes necesidades como la mejora de calidad de vida, la igualdad de oportunidades laborales,

entre otras. Además, el teletrabajo al ser una modalidad de trabajo que se desarrolla en el hogar de cada persona, es decir, que involucra de alguna u otra manera a la familia, ha creado la necesidad de un trato más llevadero entre familia y trabajo, de esta manera poder crear una mejor convivencia en el núcleo familiar.

Junto con la posible creación de legislación necesaria sobre el teletrabajo, también nacen las obligaciones que tienen que cumplir los teletrabajadores. Para poder sobrellevar de mejor manera un trabajo, es necesario que tanto el empleador como el trabajador creen vínculos que les genere confianza a ambos, esto es posible lograrlo mediante el cumplimiento de la ley por ambas partes. Sobre todo, en temas de salud, en específico de salud mental; los teletrabajadores son los primeros llamados a cuidar de su salud y no de ponerse en riesgo, es por esta razón que es importante que cumplan con las obligaciones que la ley puede prever.

En este sentido, es recomendable que las empresas fomenten una cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia para una mejora constante de la seguridad y la salud en el trabajo. Además, también es importante que las empresas cuenten con métodos para evaluar las condiciones en que se desarrolla la tarea diaria en el domicilio de los teletrabajadores, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del teletrabajador y su familia. (Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo, 2011).

El Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo es específico y de utilidad, sobre todo, el punto que trata sobre el evaluar las condiciones en que el teletrabajador está ejerciendo sus labores, de esta manera contar con un mayor conocimiento sobre los posibles riesgos, con un enfoque de cuidado y prevención en el caso de existir alguna anomalía respecto al entorno en el que se está trabajando.

Una de las indicaciones de Buenas Prácticas del Manual de Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Prácticas, nos indica que lo más importante al momento de realizar teletrabajo es necesario de conciencia de la autonomía, con el fin de cumplir con los objetivos y resultados (OIT, ChileMujeres, Humanos, & Trabajo, 2021), este desarrollo de conciencia es necesario hacerlo tanto trabajadores, como empleadores, de la mano de una característica importante como la confianza y la comunicación y de esa manera, se pueda acordar las responsabilidades y los tiempos de descanso.

Este Manual de Teletrabajo considera que existen características importantes a tomar en cuenta durante el desarrollo del Teletrabajo, una de ellas la conciencia de la autonomía, en el teletrabajador importante y necesario ya que es el primero en cumplir con los requisitos que le interponga el empleador para desempeñar sus labores, sin ningún inconveniente, y, de los empleadores sobre la responsabilidad que deben tener sobre el cuidado y prevención de enfermedades de sus trabajadores. Otra de las características importantes es la comunicación de parte y parte y poder contar con la plena tranquilidad de expresar los malestares que cada parte presentare.

El contar con un seguimiento oportuno del área de trabajo y hacer una inspección constante del cuidado que se debe tener al momento de realizar actividades de teletrabajo, permitiría conocer los riesgos a la salud mental de los teletrabajadores, de esta manera contar con medidas preventivas o de mayor cuidado hacia dichas actividades. Como se indicó anteriormente, esto puede ser posible mediante la confianza que se genera entre empleador y trabajador; el crear estos espacios de confianza ayudaría a los teletrabajadores a informar sobre cualquier inconveniente que se produzca en el desarrollo de sus labores, y por parte de los empleadores, poder redirigir estos problemas hacia grandes soluciones.

De igual manera, la Organización Internacional de Trabajo emitió una guía práctica sobre el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, esta Guía puede ser utilizada durante una pandemia o un desastre natural, que requiera una respuesta de emergencia y, para asegurar la continuidad operativa de las empresas, que los empleados se queden en casa. Sin embargo, la Guía también puede aplicarse al teletrabajo en general, fuera del ámbito específico de tales situaciones de emergencia. (El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, 2020)

Si bien es cierto, la encuesta indicada fue realizada a una parte de la población de Estados Unidos, pero es una problemática que afecta a todas las personas que se dedican a realizar actividades de teletrabajo. El estrés laboral puede producir algunas afecciones a la salud mental, sobre todo al personal que se dedica a realizar actividades de teletrabajo, el horario prolongado de la jornada laboral, las malas posturas al momento de estar frente al monitor y no tener ni el espacio, ni los insumos necesarios para desarrollar un trabajo prolongando a veces, de más de 8 horas, la tolerancia entre llevar la vida en familia y la vida laboral en un mismo espacio, son los ejemplos perfectos por los que los trabajadores se han visto gravemente afectados, vulnerando por completo su derecho a un trabajo justo y digno.

Es necesario contar con diferentes recomendaciones, manuales y normativas necesarias para prevenir las afecciones a la salud mental de los teletrabajadores, sobre todo las recomendaciones enfáticas que tiene la OIT, un organismo internacional en la capacidad de emitir normativa y que los países miembros estén obligados a cumplir con dicha normativa. Pero, además, es importante que cada país cuente con la legislación pertinente en donde se plasme toda la información necesaria sobre el teletrabajo, y sobre todo que traten temas de salud.

1.8 Organización Internacional del Trabajo

A través del tiempo, el trabajo a domicilio fue evolucionando de nombre y ampliando su concepto, creando la necesidad de crear Manuales y Guías Prácticas para el mejoramiento del Teletrabajo, es así como nace el Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, mismo que se desarrolla debido a las experiencias y recomendaciones surgidas del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), liderado por la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

A continuación, se presenta varios proyectos que han impulsado el desarrollo del teletrabajo, esto junto al apoyo de la Organización Internacional del Trabajo.

Año	Proyecto
2005	Coordinación del grupo de teletrabajo del plan regional de la sociedad de la información eLAC, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), a través de la Coordinación de Teletrabajo.
2006	Coordinación de Teletrabajo – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.
2007	Lanzamiento del primer Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET).

2009	Creación de la Red de Teletrabajo, integrada por YPF, Cisco, Telecom, otras empresas privadas, públicas, universidades, fundaciones y organismos públicos bajo la articulación de la Coordinación de Teletrabajo.
2010	Incorporación de las primeras cláusulas de teletrabajo en los convenios colectivos de trabajo. Programa de Teletrabajo para el Sector Público, iniciado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
2010	Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo, con la participación de aseguradoras de riesgos de trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
2010	Participación en el Comité Intergubernamental de Agenda Digital, a través de la Coordinación de Teletrabajo.
2011	Manual de buenas prácticas en teletrabajo
2011	Participación en el plan nacional de telecomunicaciones Argentina Conectada.

	Participación de la Coordinación de Teletrabajo en las reuniones del Mercosur en Asunción, Paraguay
--	---

TABLA 2. *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo.* (Organización Internacional del Trabajo , 2011). **Fuente:** Organización Internacional del Trabajo. **Elaboración:** Propia

El Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, cuyo objetivo es promover el teletrabajo en un contexto adecuado desde el punto de vista regulatorio, de la salud, la seguridad, la privacidad, la confidencialidad, el cuidado del medio ambiente y las condiciones laborales del teletrabajo, para generar nuevas oportunidades de trabajo decente bajo formas innovadoras de organización del trabajo.

El teletrabajo es un modo posible de organizar el trabajo en las empresas; las organizaciones sindicales entrevistadas consideran que es una modalidad que genera empleo. Su regulación en la legislación y en la propia negociación colectiva es necesaria. (Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo, 2011).

Como se indica en el párrafo anterior, el teletrabajo tomo su apogeo durante la pandemia y de una u otra manera ayudo cambio la realidad laboral de cada trabajador, lo cual permitió la reactivación económica del país, dándole una poderosa ventaja a esta nueva modalidad, pero realmente es necesaria una legislación donde se plasme las necesidades de los teletrabajadores, solventar loa vacíos legales que surjan a partir de estas dudas y brindarle seguridad a los teletrabajadores y asegurar su derecho a la salud.

El teletrabajo exige replantear las relaciones laborales tradicionales. Más allá de las habilidades técnicas, es necesario cultivar un entorno de trabajo basado en la confianza mutua y la cooperación.

Esto implica que todos los integrantes de la organización, desde los teletrabajadores hasta los gerentes, deban adaptarse a nuevas formas de interacción y comunicación. La preparación técnica es esencial, pero no suficiente para garantizar el éxito de esta modalidad laboral

1.9 Legislación internacional

En Latinoamérica se da la implementación del teletrabajo en la legislación de cada país. En Chile, la pandemia fue razón para normatizar el teletrabajo, es decir, nació en base a la necesidad de que no existía legislación vigente, es así como nace la Ley 21220 promulgada el 24 de marzo de 2020 por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y publicada el 26 de marzo de 2020, con el objetivo de regular el teletrabajo, se plasmó el derecho a una desconexión digital de los empleados que tendrá una duración de, al menos, 12 horas continuas por día. Además, la prohibición de que los trabajadores usen elementos de su propiedad, es decir, los equipos deben ser financiados íntegramente por el empleador, así como los costos de operación y mantenimiento. (Ley 21220, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2020)

En esta legislación se puede evidenciar la consideración hacia los trabajadores y la protección a sus derechos, derechos adquiridos a partir de la pandemia por COVID-19. Sobre todo, la responsabilidad que tienen los empleadores para brindar las herramientas necesarias para que sus trabajadores puedan realizar sus actividades sin ningún inconveniente. Es interesante ver como Chile ha podido implementar estos derechos y obligaciones en tan poco tiempo, que la pandemia les obligo a crear esta ley y lo han hecho de la mejor manera.

Por otro lado, Colombia ya contaba con una ley que regularizaba el teletrabajo, mucho antes de la pandemia, que es la Ley 1221 de 2008, publicada en el Diario Oficial N°47052 el 16 de julio de 2008, en la ciudad de Bogotá, por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el

Ministerio de Protección Social, regula los aspectos normativos y las garantías laborales para la modalidad de teletrabajo. Entre las recomendaciones esta sobre que el Ministerio de la Protección Social deberá garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. Además, la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

Colombia se convierte en uno de los países pioneros en regular el teletrabajo, con la emisión de la Ley 1221, siendo su principal objetivo, un instrumento de generación de empleo, un término prácticamente nuevo en su momento y con la promulgación de esta Ley, que a pesar de ser Colombia un país pionero en la regularización de Teletrabajo, fue y sigue siendo una Ley bastante amplia en tema de protección de los derechos del teletrabajador, convirtiéndose en una Ley que posteriormente y actualmente es reconocida por sus características a pesar del tiempo en la que se promulgo.

En Perú cuentan con la Ley 30036, expedida por el Congreso de la República el 15 de mayo de 2013 y publicada el 04 de junio de 2013, reglamentado por el Decreto Supremo No. 017-2015-TR del 03 de noviembre del 2015, ley que regula el teletrabajo y cuyo objetivo es regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo y se indica que el teletrabajador tiene los mismo derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores. (Ley 30036, 2013).

Una ley con más de 10 años de vigencia y, por lo tanto, bastante general, pero llamativa en su momento, ya que en la región eran pocos los países que escuchaban sobre el término del teletrabajo. En su momento, el objetivo de esta ley fue la inclusión social de las personas con discapacidad, considerando su situación de no poder acceder con facilidad a un trabajo presencial u ordinario en su momento, debido a la generalidad de esta ley y contando con pocas

especificaciones de cómo se desarrollará el teletrabajo en todo aspecto, no fue una ley que pudo enfrentarse a la pandemia de COVID-19.

Capítulo II

2. Análisis comparativo

A continuación, contaremos con la referencia de dicho informe, basándonos específicamente en las legislaciones de algunos países vecinos como Perú, Colombia y Chile. En el desarrollo y análisis de cada normativa se detallará cuando nació legalmente la figura del teletrabajo, algunas características y datos a tomar en cuenta, como recomendaciones para una posible aplicación en nuestra legislación ecuatoriana.

2.1 Perú

La Ley 30036, expedida por el Congreso de la República el 15 de mayo de 2013 y publicada el 04 de junio de 2013, reglamentado por el Decreto Supremo No. 017-2015-TR del 03 de noviembre del 2015, la primera normativa expedida por este país, que regula el teletrabajo y cuyo objetivo es regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo y se indica que el teletrabajador tiene los mismo derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores. (Ley 30036, 2013)

En el año 2015, en Perú el Decreto Supremo el Reglamento de la Ley N°30036, Ley que regula el teletrabajo. El ámbito de aplicación de esta ley está dirigido hacia los trabajadores y servidores civiles que ejecuten labores en ese territorio nacional. Entre los requisitos formales del teletrabajo están el uso de los medios informáticos, el mecanismo de supervisión de labores y la jornada laboral que se llevará a cabo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo , 2015)

En esta Ley, se aprueban dos formas de teletrabajo, la forma completa, en esta modalidad el trabajador presta servicios fuera del centro de trabajo; la forma mixta, el teletrabajador presta servicios dentro y fuera del centro de trabajo de forma alterna. Un dato interesante en esta Ley lo tratan en el artículo 8, sobre la aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables y en conformidad con la Ley N° 29973 se establece el garantizar la continuidad de la prestación de servicios de trabajadoras gestantes, responsables de niños pequeños, adultos mayores y personas con discapacidad. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo , 2015)

Sin embargo, en esta ley no se especifica, el cuidado o a prevención que debe tener el trabajador, o la obligación de prevención por parte del empleador en temas de salud o la exposición que tiene el trabajador al realizar actividades de teletrabajo

Ley de Trabajo N°31572 emitida por el Congreso de la República y publicada el 11 de septiembre de 2022, en el Diario Oficial, El Peruano, cuyo objeto es regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las empresas privada, en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. (Ley 31572, Ley del Teletrabajo, 2022).

Uno de los derechos de los teletrabajadores, es ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo con las que debe cumplir, y de la mano, con la obligación de cumplir con las medidas de seguridad y salud, de igual manera se indican las obligaciones del empleador, entre ellas, el respetar el derecho a la desconexión digital, y capacitar constantemente sobre temas de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre la desconexión digital en la jornada laboral del teletrabajador, El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de

trabajo, incluyendo el descanso semanal, el periodo de vacaciones anual y la licencia de maternidad o paternidad, el objetivo de la desconexión digital es garantizar el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar. De igual manera sucede con el empleador, quien debe respetar el tiempo de desconexión, donde el teletrabajador no está obligado a responder ordenes o requerimientos.

Recientemente, el 01 de julio de 2024, se expide la Ley 32102, ley que modifica la Ley 31572, específicamente sobre los derechos de los teletrabajadores, se modifica el artículo 6, numeral 7 que indica que “el tiempo no laborado por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o por la falta de servicio de internet debidamente acreditados no puede ser motivo de descuento en las remuneraciones del teletrabajador ni tampoco es objeto de recuperación posterior.” (Ley 31572, Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los Teletrabajadores, 2024).

Adicional, se modifica el artículo 11, numeral 2, sobre el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, que indica que, en el caso de que exista un cambio del lugar donde se desarrolla el teletrabajo, se deberá informar al empleador, con el fin de que este pueda identificar los riesgos y peligros que se podría encontrar expuesto el teletrabajador.

Sobre el artículo 23, numeral 6 en temas de seguridad y salud en el trabajo, sobre el empleador y la obligación que tiene de capacitar al teletrabajador sobre las medidas y recomendaciones de seguridad y salud, que, por lo tanto, el trabajador está en la obligación de cumplir, y se considera establecer descansos para la realización de pausas actividades durante la jornada laboral. (Ley 31572, Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los Teletrabajadores, 2024).

Con el avance del teletrabajo, las nuevas tecnologías, el desarrollo social e incluso, el desarrollo económico, se va evidenciando el avance también en la normativa de cada país. Han pasado 4 años aproximadamente, donde nos vimos obligados a acudir a labores y actividades que se realizaban con el uso de las TIC'S, y se entendía el poco conocimiento que se tenía en su momento sobre el teletrabajo, sin embargo, el pasar del tiempo ha impulsado que Perú considere los problemas que surgieron con la normativa sobre teletrabajo e implementen y regularicen nueva normativa con el fin de precautelar los derechos de los teletrabajadores, sobre todo en temas de seguridad y salud en el trabajo.

2.2 Chile

En Chile desde el 2020 rige la Ley 21220 publicada en el Diario Oficial el 26 de marzo de 2020, que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. La nueva normativa distingue entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, entendiendo por el primero “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa” (Ley 21220, Modifica el Código de Trabajo en materia de Trabajo a distancia)

A Ley 21220, establece lo siguiente respecto de la salud de los teletrabajadores en el artículo 152, literal m, se indica que las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, adicional en el siguiente literal se indica que el empleador deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos donde el empleador deberá capacitar al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para

desempeñar sus labores. (Ley 21220, Modifica el Código de Trabajo en materia de Trabajo a distancia).

De igual manera, podemos evidenciar que esta ley nace a partir de la pandemia por COVID-19. Pero es interesante ver cómo van cambiando las especificaciones sobre el teletrabajo en cada país; en el caso de Chile y la modificación al Código del Trabajo, en materia de trabajo a distancia. En este caso resalta, la competencia que se le delega al Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre un reglamento especial sobre seguridad y salud del trabajador, teniendo en consideración con anterioridad el emitir leyes, que involucren otros entes administrativos públicos especializados en temas de trabajo, permitiendo que los reglamentos que emanen dichas entidades sean dirigidos exclusivamente hacia un grupo en específico, los teletrabajadores. De esta manera, contando con mecanismos y entes especializados en materia laboral.

Por otro lado, en el segundo literal del artículo 152, le da una vital importancia a las consideraciones que tenga el trabajador sobre su lugar de trabajo, en ese caso sería su domicilio, y los riesgos a los que este puede estar expuesto, para posterior a este reconocimiento de su lugar de trabajo, pueda emitir su opinión al empleador y darle a conocer a que tipos de riesgos puede estar expuesto.

En este segundo apartado, también se involucra al empleador, en el sentido de, conocer estos argumentos expuestos por el trabajador y de esta manera poder brindar capacitaciones sobre las medidas de seguridad y salud que debe tener en su lugar de trabajo, dándole la oportunidad de poder capacitar mediante su organización, o, en su defecto bajo el ente administrativo a quien le pertenezca esta competencia de capacitar a los teletrabajadores en temas de seguridad y salud.

Adicional, el Decreto 18 sobre aprobar el reglamento del artículo 152, numeral m del código de trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.774, emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Subsecretaría del Trabajo, promulgada el 23 de abril de 2020 y publicado en el Diario Oficial el 03 de julio de 2020.

Este decreto es el primero en mencionar en el artículo 5 que, el empleador deberá evaluar lo siguiente:

“Eventuales actores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al trabajador, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.” (Decreto 18, 2020).

Adicional y en base a la evaluación que haya realizado el empleador deberá elaborar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, en el plazo máximo de 30 días, y posterior, deberá informar al organismo pertinente, en el plazo máximo de 3 días desde su elaboración, y deberá desarrollar un programa que contenga medidas preventivas, procurando incluso, afectaciones a su familia o personas cercanas a su trabajo.

A pesar de que, el término teletrabajo o trabajo a distancia era un término nuevo, y de representar un gran desafío por delante, Chile expandió su normativa e hicieron un análisis a otros países de la región, al implementar riesgos psicosociales, sobre todo, analizando el problemas que traería a futuro el confinamiento y el cumplimiento del trabajo a distancia.

Este antecedente, teniendo en cuenta que, en Ecuador, sufrimos el fenómeno de confinamiento en el mes de marzo de 2020 y en Chile de igual manera, en el mismo mes de marzo,

un mes después, promulgan el Decreto 18, y dentro de esta investigación, siendo el primer país en reconocer parcialmente que el teletrabajo podría causar cierto tipo de daño psicosocial como, aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, entre otros.

2.3 Colombia

Ley 1221 promulgada el 16 de julio de 2008, se promueve el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo en el ámbito laboral para aprovecharse de las ventajas que trae las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). (Ley 1221, 2008)

En Colombia, se amplía más el tema del teletrabajo mediante leyes, decretos y resoluciones, conformando de la siguiente manera:

- *Ley 1221 de 2008 publicado en el Diario Oficial el 16 de julio de 2008:* establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores. (Ley 1221, 2008).
- *Decreto 884 de 2012 publicado en el Diario Oficial el 30 de abril de 2012:* se reglamenta la Ley 122 y especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, y las obligaciones de las partes en seguridad y prevención de riesgos laborales, las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 884, 2012)

- *Decreto 1072 publicado en el Diario Oficial el 26 de mayo de 2015: sobre el teletrabajo, en el artículo 2.2.1.5.9, el numeral 3 nos menciona sobre las obligaciones de las administradoras de riesgos laborales, sobre realizar “capacitación asistencia y asesoría en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, en seguridad y salud en el trabajo, principalmente en análisis de espacios y puestos de trabajo, salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico” (Decreto 1072, 2015).*

Adicional dentro de las obligaciones en el desarrollo del teletrabajo, está el garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores.

Para garantizar el bienestar de los trabajadores en casa, las ARL promoverán acciones de prevención y cuidado. Los empleados deberán cumplir las normas de seguridad de la empresa, priorizar su salud y reportar cualquier condición que pueda afectar su trabajo. Las empresas, por su parte, deben evaluar los riesgos asociados al trabajo remoto, brindar apoyo a sus colaboradores y facilitar la comunicación para atender cualquier inquietud o emergencia.

En la legislación colombiana, al igual que la chilena, si tiene muy en consideración lo que indique el teletrabajador respecto a informar sobre su estado de salud, o si se ve afectado de alguna manera, para poder informar al empleador sobre alguna novedad que surja al momento de realizar su trabajo.

En este sentido el empleador también juega un rol muy importante, ya que es el encargado de dar a conocer y retroalimentar sobre las dificultades que tenga el trabajador durante sus labores, de esta manera para prevenir cualquier tipo de riesgo, sobre todo el riesgo a la salud mental.

Aquí también se enfatiza sobre las pausas activas que debe cumplir el trabajador, estas pausas activas también están plasmadas en diferentes legislaciones, permitiendo y dándole la oportunidad, incluso obligando al trabajador hacer breves pausas durante su horario de trabajo, esto permitiendo que el estrés que es producido por el teletrabajo disminuya un poco durante estos lapsos de tiempo donde el trabajador no solo descansa físicamente, sino mentalmente.

2.2 Análisis Comparativo

2.2.1 Derechos del Trabajador

Obligación	Chile	Colombia	Perú	Ecuador
Provisión de equipos e insumos	Sí, debe proporcionar lo necesario para el trabajo remoto.	Sí, debe proveer y garantizar el mantenimiento de equipos.	Sí, debe proporcionar equipos, internet y compensar gastos.	Probablemente sí, dada la tendencia en la región.
Respeto a la desconexión digital	Sí, garantiza un tiempo mínimo de desconexión.	No explícitamente, pero se infiere de la vigilancia sobre cargas de trabajo.	Sí, debe respetar la desconexión digital.	Probablemente sí, dada la tendencia global y regional.
Seguridad y salud en el trabajo	Debe informar sobre riesgos, medidas preventivas y capacitar al trabajador.	Debe contemplar el puesto de trabajo en planes de salud ocupacional y contar con una red de atención de urgencias.	Debe informar sobre medidas de seguridad y salud.	Probablemente sí, aunque podría ser menos detallado que en otros países.

Comunicación y capacitación	Debe informar sobre riesgos, medidas preventivas y capacitar al trabajador.	Debe informar sobre mecanismos de comunicación y medidas de seguridad y salud.	Debe comunicar cambios y capacitar en uso de herramientas y seguridad.	Probablemente sí, especialmente en relación con la seguridad de la información.
Lugar de trabajo	Las partes determinan el lugar, pero el empleador puede acceder con autorización.	Las partes determinan el lugar.	El empleador puede solicitar cambio a presencial.	Probablemente las partes determinen el lugar, pero podrían existir restricciones.
Vigilancia y control	El empleador puede solicitar inspección del organismo administrador del seguro.	El Ministerio de la Protección Social realiza vigilancia especial. La autoridad del trabajo realiza vigilancia.	No se especifica.	Probablemente haya alguna forma de vigilancia, pero podría ser menos detallada.

Informes y registros	Debe informar sobre riesgos y medidas preventivas.	Debe informar a las autoridades sobre la vinculación de teletrabajadores.	Debe comunicar al trabajador cambios en la modalidad de trabajo.	Probablemente se requiera algún tipo de registro.
Evaluación de solicitudes	No explícito, pero se infiere de la libertad para elegir el lugar de trabajo.	No explícito.	Sí, debe evaluar objetivamente las solicitudes de cambio.	Probablemente se requiera alguna evaluación, aunque no necesariamente detallada.
Protección de datos	No explícito, pero se infiere de la protección de la privacidad.	Se garantiza la intimidad y privacidad.	No explícito, pero se infiere de la seguridad de la información.	Probablemente se requiera alguna medida de protección de datos, aunque no necesariamente detallada.

Tabla 3. Análisis Comparativo. **Fuente:** Ley 31572 (Perú), Ley 1221 (Colombia), Ley 21220 (Chile), Código de Trabajo (Ecuador) **Elaboración:**

Propia

2.2.2 Obligaciones del Empleador

País	Perú	Colombia	Chile	Ecuador
------	------	----------	-------	---------

NORMATIVA	LEY 31572	LEY 1221	LEY 21220	Código de Trabajo
AÑO	2022	2008	2020	Última Reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 588, 27-VI-2024
Provisión de equipos e insumos	Sí, debe proporcionar equipos, internet y compensar gastos.	Sí, debe proveer y garantizar el mantenimiento de equipos.	Sí, debe proporcionar lo necesario para el trabajo remoto.	El empleador debe proveer de equipos elementos e insumo.
Respeto a la desconexión digital	Sí, debe respetar la desconexión digital.	No explícitamente, pero se infiere de la vigilancia sobre cargas de trabajo.	Sí, garantiza un tiempo mínimo de desconexión.	Sí, debe respetar la desconexión digital.
Seguridad y salud en el trabajo	Debe informar sobre medidas de seguridad y salud.	Debe contemplar el puesto de trabajo en planes de salud ocupacional y contar con una red de atención de urgencias.	Debe informar sobre riesgos, medidas preventivas y capacitar al trabajador.	No existe desarrollo
Comunicación y capacitación	Debe comunicar cambios y capacitar en uso de	Debe informar sobre mecanismos de comunicación y medidas de seguridad y salud.	Debe informar sobre riesgos, medidas preventivas y capacitar al trabajador.	No existe desarrollo

	herramientas y seguridad.				
Lugar de trabajo	El empleador puede solicitar cambio a presencial.	Las partes determinan el lugar.	Las partes determinan el lugar, pero el empleador puede acceder con autorización.	Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado	
Vigilancia y control	No se especifica.	El Ministerio de la Protección Social realiza vigilancia especial. La autoridad del trabajo realiza vigilancia.	El empleador puede solicitar inspección del organismo administrador del seguro.	No existe desarrollo	
Informes y registros	Debe comunicar al trabajador cambios en la modalidad de trabajo.	Debe informar a las autoridades sobre la vinculación de teletrabajadores.	Debe informar sobre riesgos y medidas preventivas.	No existe desarrollo	
Evaluación de solicitudes	Sí, debe evaluar objetivamente las	No explícito.	No explícito, pero se infiere de la libertad para elegir el lugar de trabajo.	No existe desarrollo	

	solicitudes de cambio.			
Protección de datos	No explícito, pero se infiere de la seguridad de la información.	Se garantiza la intimidad y privacidad.	No explícito, pero se infiere de la protección de la privacidad.	No existe desarrollo

Tabla 4. Análisis Comparativo. **Fuente:** Ley 31572 (Perú), Ley 1221 (Colombia), Ley 21220 (Chile), Código de Trabajo (Ecuador) **Elaboración:** Propia

CAPITULO III

3.1 Realidad del teletrabajo en Ecuador

3.1.2 Marco normativo

La primera vez que legalmente se trató el término Teletrabajo fue en el año 2016, con la expedición del Acuerdo Ministerial No.MDT-2016-0190, emitido por el Ministerio de Trabajo, en dirección del señor Leonardo Berrezueta, en el gobierno del ahora expresidente Rafael Correa.

En ese año por primera vez en la historia ecuatoriana se desarrollaba el termino Teletrabajo, titulado como normas que regulan el Teletrabajo en el sector privado de Ministerio de Trabajo, sin embargo, años más tarde, en el año 2020 se derogaría por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181.

Lo más relevante de esta norma fue el término de Teletrabajo, que actualmente permanece, además los tipos de teletrabajo, numerando el teletrabajo autónomo y el teletrabajo suplementario; los derechos y obligaciones, este apartado garantiza las condiciones de seguridad y salud ocupacional; la supervisión de parte del empleador; la desvinculación del teletrabajo y la seguridad de la información con la finalidad de aportar medidas de confidencialidad. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190, 2016).

La pandemia por COVID-19 ha incrementado de forma inesperada el teletrabajo. Para muchas personas, se trata de una experiencia nueva y, si bien puede tener numerosos beneficios, también presenta una serie de desventajas que pueden comprometer la salud mental de los teletrabajadores.

El 22 de junio de 2020 se expide en el Registro Oficial, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, señalando algunas directrices, a seguir en algunos ámbitos mientras la pandemia por COVID-19 seguía siendo una enfermedad latente.

En el apartado de las Disposiciones Reformatorias se explica el significado del teletrabajo, el desarrollo y los tipos de teletrabajo; como el autónomo, denominado como la actividad que realiza el trabajador desde su casa y que esporádicamente se acerca a la oficina, tipo de teletrabajo móvil, son las personas que no tienen establecido su puesto de trabajo; teletrabajo de forma ocasional, en esta modalidad el teletrabajar se acerca algunos días a la oficina y ciertos días realiza las actividades en el lugar destinado para el teletrabajo.

En este apartado, se topa un tema importante, sobre la obligación de empleador a respetar el derecho al trabajador, el tiempo establecido para la desconexión es de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas o en los días de descanso (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

En Ecuador, la relación laboral dentro del sector público se rige principalmente por dos cuerpos legales: la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo. Si bien ambos instrumentos normativos regulan el trabajo, existen diferencias fundamentales entre los conceptos de "funcionario" y "trabajador" en este contexto.

Funcionarios Públicos según la LOSEP: La LOSEP define a los funcionarios públicos como todas aquellas personas que prestan servicios al Estado, independientemente de su forma de contratación o nivel jerárquico. Esto incluye desde el Presidente de la República hasta el personal administrativo de menor rango. Generalmente, se accede al cargo mediante concursos públicos de méritos y oposición. Se encuentran sujetos a un régimen jurídico especial, distinto al de los trabajadores del sector privado.

Trabajadores del Sector Público según el Código de Trabajo: El Código de Trabajo se aplica a aquellos trabajadores del sector público que realizan actividades de carácter manual, técnico u operativo. Son aquellos que, a pesar de laborar en una entidad pública, no cumplen funciones estrictamente administrativas o de dirección. Disfrutan de los mismos derechos laborales que los trabajadores del sector privado, como el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la seguridad social.

En la Ley Orgánica de Servicio Público, publicada el 06 de octubre de 2010, en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294, y con su última reforma el 27 de junio de 2024, conforme a la Disposición Reformativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario del 2020, en el tercer apartado, dispone el agregar el artículo sobre el teletrabajo cuyo significado es el indicado con anterioridad. En conformidad, con el ámbito de la LOSEP, se menciona sobre que las Unidades de Administración de Talento Humano determinaran cuales son los cargos que pueden desarrollarse en actividad de teletrabajo y posterior, deberán informarlo a la autoridad de trabajo correspondiente (Ley Orgánica del Servicio Público , 2010).

Existen diferente normativa donde se integra el término de teletrabajo y se acopla al cuerpo legal pertinente, es el caso del Acuerdo No. MDT-2022-035, titulado Normativa Técnica Para Regular la Modalidad del Teletrabajo en el Sector Público, emitida por el Ministerio de Trabajo y publicada en el Registro Oficial el 25 de marzo de 2022, esta normativa tiene concordancia con lo reformado en el Código de Trabajo, adicional, en el artículo 4 de esta norma indica que la modalidad de teletrabajo podrá aplicarse únicamente para los trabajadores, cuyas actividades lo permitan, tomando en consideraciones a las personas de atención prioritaria. (Acuerdo No. MDT-2022-035, 2022).

Para este proceso, este grupo de personas que deban someterse a actividades de Teletrabajo, deberán presentar documentación detallada y presentada ante la Unidad de

Administración de Talento Humano, posteriormente, este departamento deberá notificar al Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, el 20 de octubre de 2023, se expide la Resolución No. DIR-EMCOEP-2018-029, titulada Política de Teletrabajo para Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva, emitida por el Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP, cuyo objetivo es “Establecer la base normativa y técnica para promover la implementación del Teletrabajo en las Empresas Públicas creadas por la Función Ejecutiva” (Resolución No. DIR-EMCOEP-2018-029, 2023)

De igual manera, y en concordancia con la máxima normativa, se añade el significado del teletrabajo. Los apartados especiales de esta normativa empiezan desde el artículo 5, con Gestión del cambio, este artículo indica las directrices para implementar el teletrabajo, iniciando con la firma del compromiso de la máxima autoridad, este proceso con el fin de realizar una concientización y socialización de esta modalidad y posterior los servidores públicos soliciten el acceso a esta modalidad de manera libre y voluntaria. (Resolución No. DIR-EMCOEP-2018-029, 2023).

Lo fundamental de este artículo es la importancia de generar conciencia sobre el proceso de implementación del teletrabajo. Este proceso comienza como un proyecto de socialización y cuenta con el respaldo de la máxima autoridad de cada empresa pública. Esto permite llevar a cabo un estudio que, a futuro, determinará si la implementación del teletrabajo es viable para los servidores públicos que, de manera voluntaria, decidan optar por esta nueva modalidad.

El artículo 6 de la Resolución No. DIR-EMCOEP-2018-029 del año 2023 trata sobre el comité de teletrabajo, la creación de este dependerá del Gerente General de cada empresa pública, este permitirá la implementación del Teletrabajo y se encargará del mantenimiento, evaluación, monitoreo y control del proceso. Este comité estará conformado por un delegado

del Gerente General, dos delegados de la Unidad de Talento Humano, un delegado de la unidad de tecnologías de la información, un delegado de la unidad de seguridad y salud ocupacional, un delegado de la unidad de comunicación, un delegado de la unidad de procesos, un delegado de unidad administrativa financiera. (Resolución No. DIR-EMCOEP-2018-029, 2023).

La conformación de este comité es de suma importancia debido a la integración de cada unidad técnica especializada, lo que aporta conocimientos técnicos esenciales para cumplir con sus funciones. Este comité permite tener un conocimiento integral sobre el teletrabajo, abarcando su desarrollo, la definición de cada cargo, la supervisión y seguimiento, la coordinación de planes de trabajo y su correcto desarrollo.

Por otro lado, en relación con el tema de investigación, el delegado de la unidad de seguridad industrial y salud ocupacional tiene la responsabilidad de revisar mensualmente, junto con el departamento de Talento Humano, los resultados del teletrabajo y verificar que las condiciones de salud ocupacional sean adecuadas. Una función crucial del técnico de seguridad industrial y salud ocupacional es realizar visitas de trabajo al teletrabajador para informar sobre cualquier anomalía que pueda surgir en torno a la seguridad industrial y la salud ocupacional. (Resolución No. DIR-EMCOEP-2018-029, 2023).

3.2 Análisis a Ordenanzas Municipales

3.2.1 Gobiernos Autónomos Descentralizados – Sierra

La expedición de normativas que regulen el teletrabajo en los sectores público y privado, y en cada institución pública, representa un avance significativo en materia laboral. La colaboración entre la función ejecutiva, legislativa y el Ministerio de Trabajo es de vital importancia. Asimismo, la integración de los gobiernos autónomos descentralizados es crucial, ya que, a través de ordenanzas, tienen la competencia de normar el teletrabajo dentro de su ámbito territorial.

Es el caso de la provincia de Tungurahua, mediante la expedición de la Ordenanza Para La Administración De Talento Humano Y Desarrollo De Labores En La Modalidad De Teletrabajo De La Provincia De Tungurahua, publicada en el Registro Oficial el 27 de abril de 2021, cuyo objetivo es regular el cumplimiento de las jornadas ordinario y/o especial de trabajo a tiempo indefinido o por periodos fijos en la modalidad de teletrabajo en el Gobierno Provincial de Tungurahua. (Registro Oficial No.440 , 2021).

Al igual que los anteriores cuerpos legales mencionados, principalmente se rige por el Código de Trabajo, así que rige la definición de teletrabajo y los tipos de teletrabajo. El artículo para destacar de esta ordenanza es el artículo 10, sobre la seguridad y salud ocupacional, inspeccionará y cito “La o el teletrabajador debe observar de forma irrestricta las disposiciones que se emitan al respecto a efectos de garantizar que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud. Las inspecciones para constatar las condiciones de seguridad e higiene se realizarán dentro de la jornada ordinaria de trabajo de forma previa o durante el cumplimiento de esta.” (Registro Oficial No.440 , 2021, pág. 7).

La Ordenanza No. 006-SG-2020 denominada Ordenanza De Directrices Para El Cambio De Medidas De Aislamiento Social Por Distanciamiento Social Del Cantón Céllica, publicada en el Registro Oficial el 01 de septiembre de 2020, por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Céllica, Céllica – Loja – Ecuador, nos indica varias consideraciones con el fin de mitigar la propagación del coronavirus, en el artículo 10 indica sobre la competencia de la máxima autoridad del sector público y privado, quienes deberán priorizar el teletrabajo y sobre en qué porcentaje deberán incorporarse sus equipos de trabajo.

Con el objetivo de frenar la expansión del coronavirus, el Cantón Céllica implementó la Ordenanza No. 006-SG-2020. El artículo 10 de esta ordenanza destaca la importancia del teletrabajo como una medida eficaz para proteger la salud pública. Al fomentar el trabajo

remoto, se disminuye significativamente la interacción social en espacios cerrados, lo que reduce la probabilidad de transmisión del virus. Esta medida no solo beneficia a los empleados, al minimizar su exposición al contagio, sino que también contribuye a la seguridad de toda la comunidad.

El análisis de las ordenanzas de Tungurahua y Céllica revela un avance significativo en la regulación del teletrabajo a nivel local en Ecuador. Ambas normativas, alineadas con el Código de Trabajo, establecen marcos claros para la implementación de esta modalidad laboral. La Ordenanza de Tungurahua, en particular, profundiza en aspectos como la seguridad y salud ocupacional de los teletrabajadores, estableciendo la obligación de realizar inspecciones para garantizar condiciones de trabajo seguras. Sin embargo, es necesario analizar cómo se implementan estas disposiciones en la práctica y qué desafíos enfrentan las instituciones para garantizar el cumplimiento.

Al comparar ambas ordenanzas, se observa una tendencia hacia la flexibilización del trabajo y la adaptación a las nuevas realidades laborales impuestas por la pandemia. No obstante, surgen interrogantes sobre la armonización de estas normas locales con la legislación nacional y la necesidad de establecer estándares mínimos a nivel nacional para garantizar la protección de los derechos de los teletrabajadores, sobre todo, en temas de salud mental.

En este contexto, resulta fundamental evaluar el impacto de estas ordenanzas en la práctica y su contribución a mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores. Además, es necesario seguir de cerca la evolución de la regulación del teletrabajo en Ecuador y a nivel internacional, a fin de identificar mejores prácticas y adaptar la legislación a las nuevas necesidades del mercado laboral.

3.2.2 Gobiernos Autónomos Descentralizados – Costa

La Ordenanza No. 004-2020, publicada en el Registro Oficial en mayo de 2020, marcó un antes y un después en la gestión de la crisis sanitaria en Machala. Al establecer medidas de prevención y control rigurosas, esta normativa buscó salvaguardar la salud de la población y mitigar los efectos de la pandemia.

El teletrabajo emergió como una herramienta fundamental para reducir la movilidad y el contacto social. La ordenanza promovió activamente esta modalidad laboral en instituciones públicas y empresas privadas, otorgando a las autoridades y a los empleadores la potestad de adaptar sus operaciones a las nuevas circunstancias.

En el caso de las instituciones públicas, se estableció un límite máximo del 50% de presencialidad, mientras que en el sector privado se dejó a criterio de cada empresa la decisión de retornar a las actividades presenciales. En ambos casos, se enfatizó la importancia de organizar los horarios de trabajo de manera flexible para evitar aglomeraciones.

La Ordenanza s/n, publicada el 24 noviembre de 2020, reconoció al teletrabajo como una herramienta fundamental para prevenir la propagación del COVID-19 en el cantón Baba, provincia de Los Ríos, a través de un sistema de semáforo, la ordenanza estableció diferentes niveles de restricción y promovió el trabajo remoto en todas las instituciones y empresas.

En las fases más críticas de la pandemia “semáforo rojo”, el teletrabajo se convirtió en la modalidad laboral predominante. A medida que la situación sanitaria mejoraba “semáforo amarillo y verde”, se permitió un retorno gradual a las actividades presenciales, siempre y cuando se garantizara el cumplimiento de las medidas de bioseguridad. La ordenanza también contempló la flexibilidad necesaria para adaptar las modalidades de trabajo a las características de cada puesto y a las condiciones de los espacios físicos.

Ambas ordenanzas, la de Machala (No. 004-2020) y la de Baba (s/n), surgieron como respuesta a la pandemia de COVID-19 y establecieron protocolos de bioseguridad que priorizaban el teletrabajo para reducir la propagación del virus. A pesar de compartir un objetivo común, presentan algunas diferencias en su implementación y enfoque.

Como similitudes respecto a la priorización del teletrabajo, ambas ordenanzas reconocen al teletrabajo como una herramienta fundamental para reducir la movilidad y el contacto social, contribuyendo así a la contención del virus. Mientras que, una gran diferencia es que, la ordenanza de del cantón Baba parece ofrecer un nivel de detalle mayor al establecer un sistema de semáforo explícito y al enfatizar la adaptación de las modalidades de trabajo a las características de cada puesto.

En el año 2014 el Ministerio de Salud Pública desarrolló el Plan Estratégico Nacional de Salud Mental, el cual busca fortalecer la atención primaria, ambulatoria, con apoyo familiar y comunitario, de la salud mental.

Ecuador es uno de los pocos países en América Latina que aún no cuenta con una Estrategia de Salud Mental. Después de varios años, se considera que la salud mental también es importante al igual que la salud física, y se crea el Plan Estratégico Nacional de Salud Mental, cuyo principal objetivo es el prevenir la salud mental con un apoyo de atención primaria de esta rama de la salud.

A pesar de contar con el Plan Nacional de Salud Mental, hasta el día de hoy en Ecuador no contamos con una ley que prevenga la salud mental de los teletrabajadores. El trabajo y obligación que tiene el Estado de prevenir, las directrices para un proceso preventivo de salud mental en todos los aspectos de diario vivir de los ecuatorianos, de esta manera, se destine fondos directos para el cumplimiento de esta ley.

En el país la atención de la salud mental ha sido prevista principalmente por instituciones privadas, que no han tenido en consideración aspectos mínimos en cuanto al abordaje adecuado e integral de este tema. Esto, evidenciando que el Estado vulnera el derecho a la salud, acortando las posibilidades de acudir a una atención ágil y oportuna de manera gratuita. Y, de igual manera únicamente enfatizándose en un punto de vista de tratamiento de enfermedades, más no, de un método de prevención.

La salud mental en nuestro país enfrenta una crisis que se prolonga desde hace más de diez años. La falta de atención a este problema ha generado un aumento alarmante en las cifras de afecciones mentales, lo que demanda una respuesta urgente y contundente. La incorporación de la salud mental en la estrategia de Atención Primaria de Salud, cuyo objetivo es mejorar el acceso de la población a los servicios, facilitar la promoción de la salud en general; la prevención, identificación, manejo y el seguimiento de las personas con trastornos o afectaciones mentales en sus comunidades. (Plan Estratégico Nacional de Salud Mental , 2015-2017).

Por otro lado, el Plan Estratégico Nacional de Salud Mental, nos proporciona información sobre los niveles en los que se divide el tipo de afecciones en la salud mental y como se presenta cada una de ellas.

Nivel Macro	Nivel Meso	Nivel micro
Elementos que orientan el desarrollo estratégico de la Salud Mental.	Elementos para la organización de los servicios de salud.	Elementos a nivel de interacción con usuarios.

Ausencia de una Estrategia de Salud Mental	Ausencia de normativas para la atención integral de salud mental	Insuficiente coordinación intersectorial e interinstitucional
	Limitado acceso a servicios de salud mental	Carencia de servicios de salud mental comunitarios
	Primer nivel de atención con escasos recursos para la atención	
	Escasa definición administrativa y operativa de los servicios de salud mental	

Tabla 5. (Plan Estratégico Nacional de Salud Mental , 2015-2017, págs. 27-33). Fuente: Plan Estratégico Nacional de Salud Mental. **Elaboración:** Propia

En enero de 2024, se emite la Ley Orgánica de Salud Mental, cuyo objeto es “establecer un marco legal para a salud mental que promueva, regule y garantice el pleno ejercicio del derecho a la salud mental de las personas en todo su ciclo de vida, bajo un modelo de atención integral y comunitario.” (Ley Orgánica de Salud Mental, 2024, pág. 6).

Las finalidades para destacar sobre esta ley y conforme al lineamiento de este proyecto de investigación, se indican en el artículo 3, específicamente en el literal a), f) y h), respectivamente.

- Reconocer a la salud mental como parte de la atención integral de salud e impulsar la consolidación de una política nacional en salud mental, a fin de que el Estado priorice las acciones en esta materia.

- Prevenir la mortalidad, morbilidad, discriminación, discapacidad, a través de la atención oportuna, que incluya la promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos, basados en la mejor evidencia científica disponible.
- Promover la inclusión social, familiar, educativa, laboral, económica y comunitaria de las personas con trastornos mentales, con el fin de amparar el desarrollo de sus derechos humanos.

(Ley Orgánica de Salud Mental, 2024, págs. 6-7).

Es un gran avance para el estado ecuatoriano haber emitido una normativa, que regule, promueva, garantice, fomente y sobre todo y más importante, prevenga la salud mental en todo el ciclo de vida de las personas. El literal a) del artículo 3 es un indicativo de este avance, al reconocer a la salud mental como parte de una atención integral, obliga al Estado ecuatoriano a priorizar este tema y tomar acciones ante esta problemática.

Adicional, en concordancia con el literal f), la atención oportuna ante la salud mental permite la prevención y el tratamiento, con el fin de evitar una mayor mortalidad en casos de salud mental, siempre guiados bajo una evidencia científica.

La Constitución dispone que la salud es un derecho que garantiza el Estado, que se vincula con el ejercicio de otros derechos como educación, trabajo, la seguridad social y otros que sustentan el buen vivir; es obligación del Estado garantizar este derecho mediante políticas económicas, sociales, educativas, así como el acceso permanente, oportuno a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud. (Constitución de la República del Ecuador , 2018). Por lo tanto, el promover la salud mental y prevenir la afectación de esta en diferentes ámbitos posteriormente permitirá proteger los derechos humanos de las personas en el ámbito social, económico y laboral.

El Plan Nacional de Salud Mental, se plasma en la Ley Orgánica de salud Mental, la competencia de elaborar este Plan Nacional es de la Autoridad Sanitaria Nacional, y el desarrollo de esta, se llevará a cabo con los miembros del Sistema Nacional de Salud y las

instituciones públicas que rigen la inclusión social, empleo y rehabilitación social. (Ley Orgánica de Salud Mental, 2024).

El Plan Nacional de Salud Mental deberá contener los objetivos, líneas estratégicas, acciones e indicadores de impacto para impulsar la promoción y protección de salud mental, prevención, identificación de factores de riesgo, fortalecimiento del talento humano, servicios y atención en salud mental, desarrollo de acciones de inserción familiar, educativa, social y laboral con el objetivo de analizar los problemas de salud mental, así mismo para establecer soluciones para los problemas de salud pública a las enfermedades de salud mental. (Ley Orgánica de Salud Mental, 2024).

El haber establecido un Plan Nacional de Salud Mental configura un gran avance en temas de Salud Mental, ya que, gracias al trabajo en conjunto de la autoridad sanitaria y los organismos de salud con competencia en esta área, se permitirá realizar nuevos estudios que permitirán conocer a fondo las afectaciones de salud mental, proponer estrategias o planes de contingencia para prevenir y tratar a tiempo afectaciones a la salud mental, y, posteriormente contar con estadísticas cualitativas y cuantitativas que permitirán direccionar de mejor manera los planes de prevención.

En este sentido, también es importante que se dé un merecido seguimiento a las afectaciones de salud mental en el ámbito laboral, sobre todo ahora, en el auge del teletrabajo. Si existiera la normativa necesaria para prevenir las afectaciones de salud mental de los trabajadores., el sistema de atención en salud mental menoraría respecto de la atención y tratamiento de cada una de las enfermedades o trastornos, y se enfatizaría en prevenir consecuencias más graves a futuro.

La creciente carga de los trastornos mentales en América Latina y el Caribe se ha convertido en un problema demasiado relevante como para seguir siendo ignorado (Plan Estratégico Nacional de Salud Mental , 2015-2017).

3.3 Datos estadísticos de teletrabajadores en Ecuador

En Ecuador, actualmente somos 16,938,986 ecuatorianos, con un total de hombres de 8.252.523 y mujeres 8.686.463 y jóvenes (18 a 29 años) 3.441.776. (INEC, Censo Ecuador, 2024).

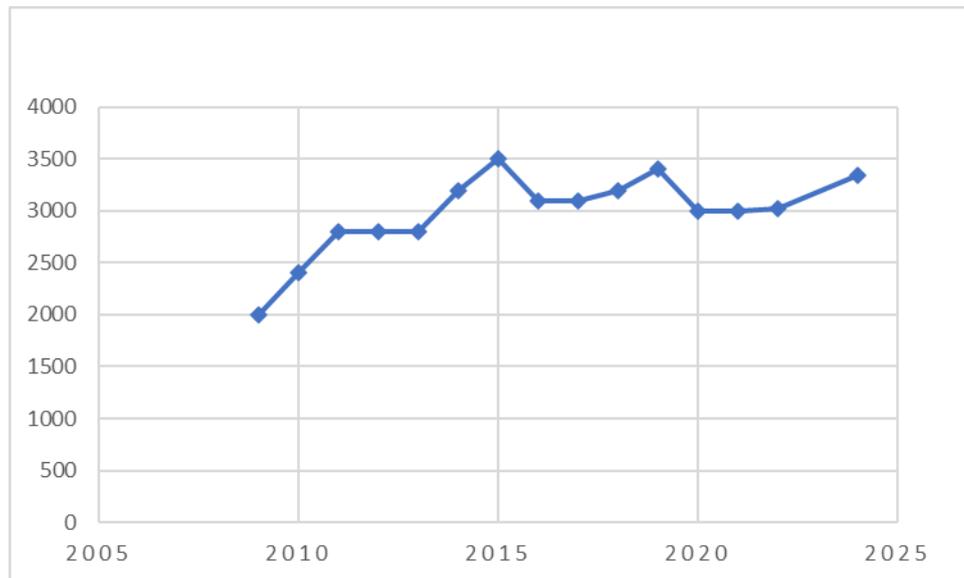
El empleo registrado desde abril de 2023 hasta abril 2024. En el último mes de corte se registró un aumento de EMPLEO REGISTRADO, con un 26.323, con respecto a lo registrado en abril 2023. (INEC, Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social, 2024).

MES	EMPLEO REGISTRADO	VARIACIÓN ANUAL
abr-23	3248,82	2,69
may-23	3270,18	2,85
jun-23	3269,02	2,54
jul-23	3272,06	2,35
ago-23	3281,23	2,11
sep-23	3289,85	1,93
oct-23	3300,42	1,87
nov-23	3304,98	1,70
dic-23	3290,90	1,42
ene-24	3272,50	1,09
feb-24	3266,52	1,03
mar-24	3265,95	0,70
abr-24	3275,14	0,81

Tabla 6. (INEC, Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social, 2024). **Fuente:** INEC 2024. **Elaboración:** Propia

Las Plazas de Empleo Registrado indican que, en 2009 y 2015, las plazas de empleo registrado mostraron un aumento sostenido. Sin embargo, la crisis sanitaria de 2020 interrumpió esta tendencia, generando una contracción en el mercado laboral. A partir de 2021,

se observa una recuperación gradual, culminando en abril de 2024 con un registro de 3'337.879 plazas. (INEC, Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social, 2024).



Gráfica 1. (INEC, Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social, 2024). Fuente: INEC 2024. **Elaboración:** Propia

Como es evidente, durante el año 2020 se refleja una disminución en el registro de plazas de empleo, debido a la crisis de COVID-19 las cifras disminuyeron significativamente, mediante decreto presidencial N°1017 se declara el estado de excepción en todo el territorio nacional, y se suspende el ejercicio del derecho a la libertad de tránsito con el fin de cumplir con la cuarentena y mitigar el contagio de la enfermedad, además se dispuso un horario específico de toque de queda. Por lo tanto, se suspende la jornada presencial de trabajo para trabajadores del sector público y privado y mediante MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, se acogen al teletrabajo. (ESTADO DE EXCEPCIÓN POR CALAMIDAD PÚBLICA COVID-19, 2020).

La implementación del teletrabajo como medida de bioseguridad durante la pandemia generó un impacto significativo en el mercado laboral ecuatoriano. Si bien permitió a muchos trabajadores continuar con sus actividades de manera remota, también exacerbó la situación de

quienes se encontraban desempleados. Las restricciones de movilidad dificultaron la búsqueda de empleo, lo que derivó en un aumento considerable de las tasas de desempleo y en la aparición de nuevas dinámicas laborales, como el teletrabajo a gran escala.

Los datos estadísticos anuales, evidenciado en el boletín denominado Mercado Laboral en Ecuador 2020, realizado por el (Ministerio de Trabajo, Mercado Laboral en Ecuador, 2020), arroja los siguientes datos, el número de personas que contaban con un empleo adecuado eran 2.495.719, mientras que, existían 401.305 personas desempleadas.

Durante este año se registraron 384.316 total de contratos vigentes y de los cuales 50.693 fueron por contrato especial emergente (Ministerio de Trabajo, Mercado Laboral en Ecuador, 2020) este nuevo tipo de contrato fue creado mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria. Por otro lado, el porcentaje de desempleo nacional representaba el 5,0% general, arrojando cifras detalladas, de esta manera, existía 174.902 hombres en desempleo y 226.403 mujeres en la misma situación, reflejando un alto índice de desempleo más en mujeres que en hombres. (Ministerio de Trabajo, Mercado Laboral en Ecuador, 2020).

Aterrizando a cifras de teletrabajo el (Ministerio de Trabajo, Mercado Laboral en Ecuador, 2020) detalla lo siguiente. El número total de personas que realizaron teletrabajo fueron 446.116, con 252.901 mujeres y 193.215 hombres, reflejando un porcentaje del 36% en el sector privado y un 64% en el sector público. La provincia con el número más alto de personas que realiza teletrabajo es la provincia de Pichincha, con 140.387 personas, mientras que, la provincia con el número más bajo es Imbabura con 11.1139 personas.

A pesar de que la figura del teletrabajo en el año 2020 era considerada una nueva modalidad de trabajo, se registraron números altos de personas que realizaban esta actividad,

sobre todo en el sector público, debido a las varias entidades estatales que existen y concentrándose más en la provincia de Pichincha, sobre todo en la capital.

El primer contrato de teletrabajo se refleja en el mes de agosto del año 2016 y según él (Sistema Único de Trabajo , 2024), desde agosto de 2016 hasta el 01 de junio existían 77.470 contratos vigentes de teletrabajo, de estos, 59.744 representan contratos emergentes y 17.726 representan contratos habituales. De este número general, 36.820 representan al género masculino, mientras que, 40.650 representan al género femenino. En el sector privado, 7.658 empresas han registrado en el SUT la modalidad de teletrabajo.

En el país hasta el 01 de junio 2024 la provincia con mayor número de contratos por teletrabajo es la provincia de Pichincha con 39.753 contratos, mientras que la provincia con menos contratos es Napo con apenas 23 contratos. (Sistema Único de Trabajo , 2024).

Mientras que, el número de contratos finalizados hasta el 01 de junio registrados son 91.471, de estos, 71.750 representaban contratos emergentes y 19.721 representaban contratos habituales. De este número general, 44.933 representan al género masculino, mientras que, 46.538 representan al género femenino. En el sector privado, 11.136 empresas registraron en el SUT la modalidad de teletrabajo. (Sistema Único de Trabajo , 2024).

Estos datos proporcionan un total de 169.000 contratos de teletrabajo, de estos, 131.537 representan contratos emergentes y 37.463 representan contratos habituales. De este número general, 81.780 representan al género masculino, mientras que, 87.220 representan al género femenino. En el sector privado, 14.350 empresas registraron en el SUT la modalidad de teletrabajo. (Sistema Único de Trabajo , 2024).

Los contratos de teletrabajo, registrados en el Sistema Único de Trabajo se registran desde el mes de agosto del año 2016.

Contratos de teletrabajo 2016

Año	Mes	Número de Contratos
2016	agosto	10
2016	septiembre	13
2016	octubre	2
2016	noviembre	3
2016	diciembre	3

Tabla 7. (Sistema Único de Trabajo , 2024). **Fuente:** Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Contratos de teletrabajo 2017

Año	Mes	Número de Contratos
2017	enero	11
2017	febrero	1
2017	marzo	2
2017	abril	4
2017	mayo	2
2017	junio	13
2017	julio	7
2017	agosto	9
2017	septiembre	7
2017	octubre	16
2017	noviembre	12

2017	diciembre	2
------	-----------	---

Tabla 8. (Sistema Único de Trabajo , 2024). **Fuente:** Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Contratos de teletrabajo 2018

Año	Mes	Número de Contratos
2018	enero	25
2018	febrero	17
2018	marzo	19
2018	abril	11
2018	mayo	9
2018	junio	27
2018	julio	15
2018	agosto	9
2018	septiembre	31
2018	octubre	31
2018	noviembre	18
2018	diciembre	35

Tabla 9. (Sistema Único de Trabajo , 2024). **Fuente:** Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Contratos de teletrabajo 2019

Año	Mes	Número de Contratos
2019	enero	225

2019	febrero	508
2019	marzo	273
2019	abril	182
2019	mayo	106
2019	junio	134
2019	julio	153
2019	agosto	164
2019	septiembre	98
2019	octubre	93
2019	noviembre	124
2019	diciembre	102

Tabla 10. (Sistema Único de Trabajo , 2024). **Fuente:** Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Contratos de teletrabajo 2020

Año	Mes	Número de Contratos
2020	enero	200
2020	febrero	126
2020	marzo	81132
2020	abril	12034
2020	mayo	5607
2020	junio	3644

2020	julio	2083
2020	agosto	2070
2020	septiembre	2726
2020	octubre	1723
2020	noviembre	1503
2020	diciembre	1286

Tabla 11. (Sistema Único de Trabajo , 2024). **Fuente:** Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Contratos de teletrabajo 2021

Año	Mes	Número de Contratos
2021	enero	4307
2021	febrero	1681
2021	marzo	1612
2021	abril	6107
2021	mayo	3506
2021	junio	1243
2021	julio	1226
2021	agosto	775
2021	septiembre	1131
2021	octubre	1048
2021	noviembre	708
2021	diciembre	632

Tabla 12. (Sistema Único de Trabajo , 2024). **Fuente:** Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Contratos de teletrabajo 2022

Año	Mes	Número de Contratos
2022	enero	2263
2022	febrero	757
2022	marzo	1121
2022	abril	669
2022	mayo	636
2022	junio	461
2022	julio	585
2022	agosto	572
2022	septiembre	521
2022	octubre	650
2022	noviembre	686
2022	diciembre	444

Tabla 13. (Sistema Único de Trabajo , 2024). **Fuente:** Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Contratos de teletrabajo 2023

Año	Mes	Número de Contratos
2023	enero	547
2023	febrero	547
2023	marzo	653

2023	abril	613
2023	mayo	501
2023	junio	377
2023	julio	523
2023	agosto	326
2023	septiembre	271
2023	octubre	306
2023	noviembre	43
2023	diciembre	113

Tabla 14. (Sistema Único de Trabajo , 2024). **Fuente:** Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Contratos de teletrabajo 2024

Año	Mes	Número de Contratos
2024	enero	640
2024	febrero	393
2024	marzo	304
2024	abril	532
2024	mayo	216

Tabla 15. (Sistema Único de Trabajo , 2024). **Fuente:** Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

En agosto del 2016 se registran los primeros contratos de teletrabajo, que, a pesar de solo empezar con 10 contratos, estas cifras van en aumento, es el caso del año 2020, hasta el

mes de febrero se registraron 136 contratos, después existe un repunte abismal en el mes de marzo con 8.1132 contratos, en este mes se registraron el mayor número de contratos emergentes, la cifra va bajando en meses posteriores, pero, de igual manera, son cifras altas a comparación de años anteriores al año 2020.

En el año 2024 se inicia con 640 contratos y hasta el registro de estos datos, cargados hasta el mes de mayo de 2024, se termina parcialmente con 216 contratos. Las cifras reflejan un alto número de personas que hicieron teletrabajo con contratos registrados en el SUT.

El análisis de los datos proporcionados por el Sistema Único de Trabajo (SUT) revela una transformación significativa en las dinámicas laborales ecuatorianas, impulsada principalmente por la adopción masiva del teletrabajo, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19. A continuación, se presenta un análisis detallado de estos datos, destacando los principales hallazgos y tendencias.

3.4 Análisis sobre evolución Histórica del Teletrabajo en Ecuador

Los primeros registros de contratos de teletrabajo en el SUT datan de agosto de 2016, evidenciando una adopción inicial tímida y gradual de esta modalidad laboral. Posteriormente, la llegada de la pandemia en 2020 provocó un crecimiento exponencial en el número de contratos de teletrabajo, con un pico histórico en marzo de 2020. Este hecho demuestra la capacidad adaptativa de las empresas y trabajadores ecuatorianos ante las nuevas circunstancias.

A pesar de una disminución en el número de nuevos contratos tras el pico de 2020, los datos indican una consolidación del teletrabajo como una modalidad laboral establecida, con cifras significativamente más altas en comparación con los años previos a la pandemia.

3.4.1 Características de los Contratos de Teletrabajo

La mayoría de los contratos de teletrabajo registrados corresponden a la categoría de “emergente”, lo que sugiere una adaptación rápida de las empresas a las nuevas circunstancias impuestas por la pandemia. Por otro lado, si bien existe una ligera predominancia de mujeres en los contratos de teletrabajo, la distribución por género es relativamente equilibrada, lo que indica una adopción más amplia de esta modalidad laboral en ambos sexos.

La pandemia aceleró la transformación digital de las empresas ecuatorianas, impulsando la adopción de herramientas y plataformas tecnológicas que permiten el trabajo remoto. El teletrabajo ha demostrado ser una modalidad laboral flexible que puede adaptarse a diferentes sectores y perfiles profesionales, ofreciendo beneficios tanto para empleados como para empleadores. Y, a pesar de los beneficios, la implementación del teletrabajo a gran escala ha planteado desafíos relacionados con la conectividad, la capacitación, la salud mental de los trabajadores y la conciliación entre la vida laboral y personal. Es probable que el teletrabajo se consolide como una modalidad laboral híbrida, combinando trabajo presencial y remoto, lo que requerirá la adaptación de las leyes laborales y las políticas empresariales.

3.4.2 Análisis Geográfico del Teletrabajo en Ecuador

El análisis de los datos proporcionados por el Sistema Único de Trabajo (SUT) permite identificar patrones geográficos interesantes en la adopción del teletrabajo en Ecuador. A pesar de que los datos no incluyen una desagregación geográfica detallada a nivel de cantones, la información provincial proporciona una visión general de la distribución espacial de esta modalidad laboral.

La provincia de Pichincha siempre reflejando ser epicentro, especialmente nuestra capital, Quito, se posicionó como el principal centro de esta modalidad laboral. Esto se debe principalmente a la concentración de instituciones gubernamentales, empresas multinacionales

y una mayor penetración de las tecnologías de la información y comunicación. Lamentablemente esto generó una marcada desigualdad en la adopción del teletrabajo a nivel provincial. Provincias como Imbabura, con menor desarrollo económico y tecnológico, presentaron cifras significativamente más bajas. Demostrando que la pandemia de COVID-19 acentuó estas desigualdades, ya que las provincias con mayor conectividad y acceso a servicios digitales se adaptaron más rápidamente al teletrabajo.

Las provincias con mayor desarrollo urbano y económico, como Pichincha y Guayas, suelen tener una mayor adopción del teletrabajo debido a una mayor concentración de empresas, una mayor penetración de internet y una mayor disponibilidad de talento humano calificado. El acceso a internet de alta velocidad es un factor determinante para el teletrabajo. Las provincias con mejor infraestructura de telecomunicaciones presentan tasas de adopción más altas.

Un reportaje realizado por el diario El Universo en 2020, titulado “Teletrabajo en Ecuador: es la peor experiencia que he tenido. Laboro 15 horas al día y me pagan 6” indica lo siguiente

“Solo 154 trabajadores han denunciado por acoso laboral a la empresa donde laboran. Muchos tienen temor a perder su empleo y prefieren continuar aliviando sus molestias con paracetamol y valeriana.” (El Universo, 2020)

El reportaje de diario El Universo se basa en dos entrevistas realizadas a Andrés y Liliana, dos trabajadores de call centers en Guayaquil y Quito respectivamente, son víctimas de sobrecarga laboral y acoso. Sus jornadas laborales, que deberían ser de seis horas y media, se extienden a más del doble, sin compensación alguna. La presión constante y la falta de respeto a sus horas de descanso han generado serios problemas de salud en ambos. Dolores musculares, trastornos del sueño, ansiedad y hasta hospitalizaciones son algunas de las consecuencias de

esta situación. A pesar de las evidencias, muchos trabajadores como Andrés temen denunciar por miedo a perder su empleo. Liliana, por su parte, ha presentado una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, pero el proceso es lento y los resultados inciertos. La abogada laboral Vanessa Velásquez señala que las cifras oficiales de denuncias por acoso laboral son solo la punta del iceberg, ya que muchos casos no se denuncian por temor a represalias. Además, la normativa vigente sobre teletrabajo es ambigua y no garantiza efectivamente el derecho a la desconexión laboral.

En consecuencia, la Dirección de Control del Servicio Público del Ministerio de Trabajo revela las denuncias del servicio público. Se presenta la evolución de denuncias a partir del año 2020 hasta el 2024. Durante ese periodo se han presentado un total de 16.451 denuncias, de distinta índole. Segmentando en 1.523 denuncias presentadas por acoso laboral, y 23 denuncias por teletrabajo.

3.4.3 Evolución de denuncias 2020-2024

3.4.3.1 Denuncias por acoso laboral



Gráfica 2. Evolución de denuncias. Fuente: Ministerio de Trabajo. **Elaboración:** Ministerio de Trabajo.

Denuncias por Acoso Laboral 2020

Denuncia: Acoso Laboral		
Año	Mes	Número de denuncias
2020	Agosto	2
2020	Septiembre	3
2020	Octubre	1
2020	Noviembre	1
2020	Diciembre	6

Tabla 16. (Ministerio de Trabajo , Denuncias por Causal del Sector Público, 2024) **Fuente:**

Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Denuncias por Acoso Laboral 2021

Denuncia: Acoso Laboral		
Año	Mes	Número de denuncias
2021	Enero	2
2021	Febrero	3
2021	Marzo	12
2021	Abril	12
2021	Mayo	18
2021	Junio	21
2021	Julio	33
2021	Agosto	16
2021	Septiembre	25
2021	Octubre	26
2021	Noviembre	20
2021	Diciembre	33

Tabla 17. (Ministerio de Trabajo , Denuncias por Causal del Sector Público, 2024) **Fuente:**

Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Denuncias por Acoso Laboral 2022

Denuncia: Acoso Laboral		
Año	Mes	Número de denuncias
2022	Enero	23
2022	Febrero	27
2022	Marzo	39
2022	Abril	39
2022	Mayo	34
2022	Junio	36
2022	Julio	32
2022	Agosto	43
2022	Septiembre	43
2022	Octubre	38
2022	Noviembre	38
2022	Diciembre	43

Tabla 18. (Ministerio de Trabajo , Denuncias por Causal del Sector Público, 2024) **Fuente:**

Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Denuncias por Acoso Laboral 2023

Denuncia: Acoso Laboral		
Año	Mes	Número de denuncias
2023	Enero	49

2023	Febrero	29
2023	Marzo	64
2023	Abril	53
2023	Mayo	63
2023	Junio	83
2023	Julio	76
2023	Agosto	64
2023	Septiembre	56
2023	Octubre	72
2023	Noviembre	79
2023	Diciembre	46

Tabla 19. (Ministerio de Trabajo , Denuncias por Causal del Sector Público, 2024) **Fuente:**

Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

Denuncias por Acoso Laboral 2024

Denuncia: Acoso Laboral		
Año	Mes	Número de denuncias
2024	Enero	13
2024	Febrero	23
2024	Marzo	26
2024	Abril	21
2024	Mayo	33

Tabla 20. (Ministerio de Trabajo , Denuncias por Causal del Sector Público, 2024) **Fuente:**

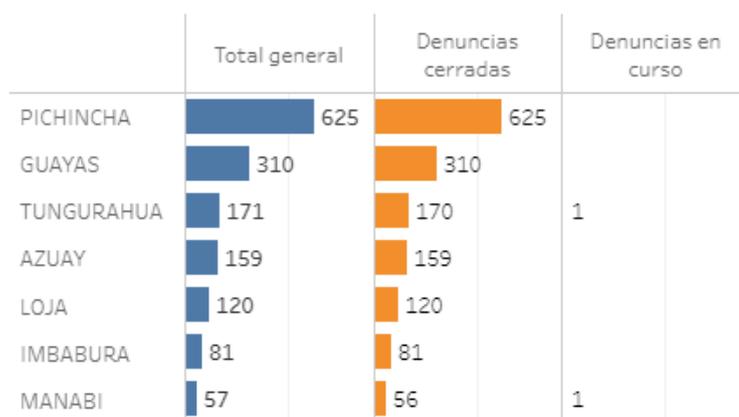
Ministerio de Trabajo / Sistema única de Trabajo. **Elaboración:** Propia

El acoso laboral puede presentarse de diversas formas, desde comentarios ofensivos hasta acciones que atentan contra la integridad física o psicológica de la víctima, en este caso, del trabajador. Haremos un análisis general sobre las estadísticas del acoso laboral y el número de denuncias presentadas. El acoso laboral puede presentarse en trabajo de modalidad presencial, como en modalidad de teletrabajo.

El gráfico muestra una tendencia al alza en el número de denuncias por acoso laboral a lo largo de los años analizados (2020-2024). Esto indica un aumento significativo en la conciencia y denuncia de estas situaciones en el ámbito laboral. Si bien la tendencia general es ascendente, se observan fluctuaciones significativas a lo largo de los meses. No se aprecia un patrón estacional claro, lo que sugiere que otros factores más allá de las estaciones del año podrían estar influyendo en estas variaciones. El año 2023 presenta el mayor número de denuncias y un crecimiento exponencial en comparación con los años anteriores, alcanzando un pico en el mes de julio. A pesar de la tendencia al alza general, se observa una disminución en el número de denuncias en los primeros meses de 2024 en comparación con el final de 2023. Esto podría deberse a diversos factores, como cambios en las regulaciones o menor confianza en los sistemas de denuncia.

El aumento sostenido en las denuncias por acoso laboral es una señal preocupante que requiere una atención urgente por parte de las autoridades, las empresas y la sociedad en general. Es necesario implementar medidas para prevenir el acoso laboral, proteger a las víctimas y garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos.

Análisis de denuncias por acoso laboral a nivel provincial



Fuente: Dirección de Control del Servicio Público
Ministerio del Trabajo

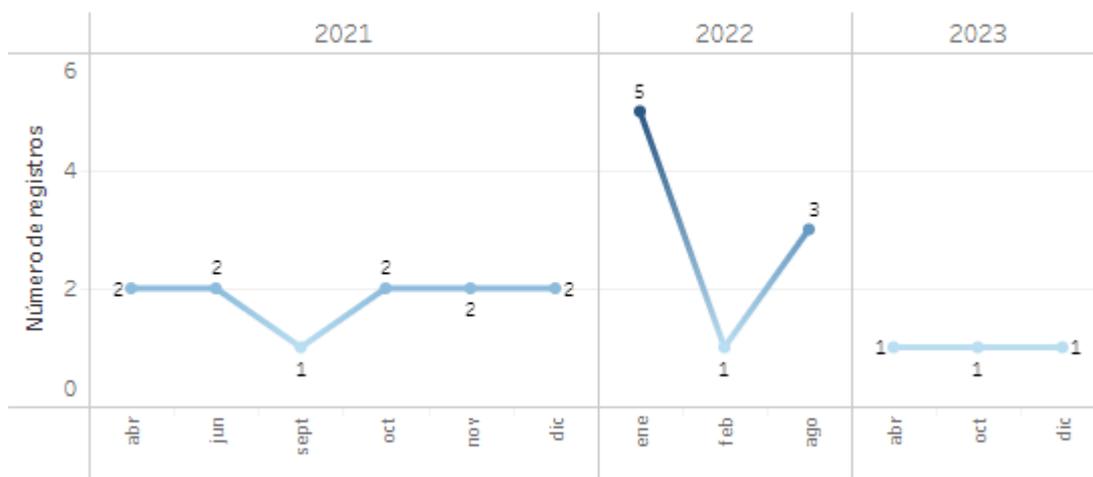
Gráfica 3. Denuncias por estado y regional / Acoso Laboral. **Fuente:** Ministerio de Trabajo.

Elaborado: Ministerio de Trabajo.

Pichincha lidera en denuncias, la capital, presenta el mayor número de denuncias por acoso laboral. Esto podría deberse a varios factores, como una mayor población, una concentración de empresas y una mayor conciencia sobre los derechos laborales. Le sigue la provincia de Guayas, la ciudad más poblada del país ocupa el segundo lugar en número de denuncias. Esto es esperable dada su alta densidad poblacional y actividad económica. Mientras que, solo Manabí y Tungurahua presentan una denuncia en curso. Esto podría deberse a varios factores, como la complejidad de los casos, la falta de evidencia o la demora en los procesos legales. Por otro lado, un aspecto llamativo es que la mayoría de las denuncias se encuentran cerradas. Esto podría indicar una eficiencia en los procesos de resolución o, por el contrario, que muchas víctimas desisten de continuar con sus denuncias.

Si bien los datos muestran un aumento en las denuncias por acoso laboral en Ecuador, se necesitan más investigaciones para comprender la magnitud del problema y las características de las víctimas. Es fundamental que las autoridades competentes continúen trabajando para prevenir y erradicar el acoso laboral, garantizando un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores.

3.4.3.2 Denuncias por Teletrabajo



Gráfica 4. Evolución de denuncias / Teletrabajo. **Fuente:** Ministerio de Trabajo.

Elaboración: Ministerio de Trabajo

La gráfica presenta una serie de datos sobre el número de registros a lo largo de los años 2021, 2022 y 2023, divididos por meses. A simple vista, se observa una alta variabilidad en el número de registros a lo largo del tiempo, con picos y caídas significativas.

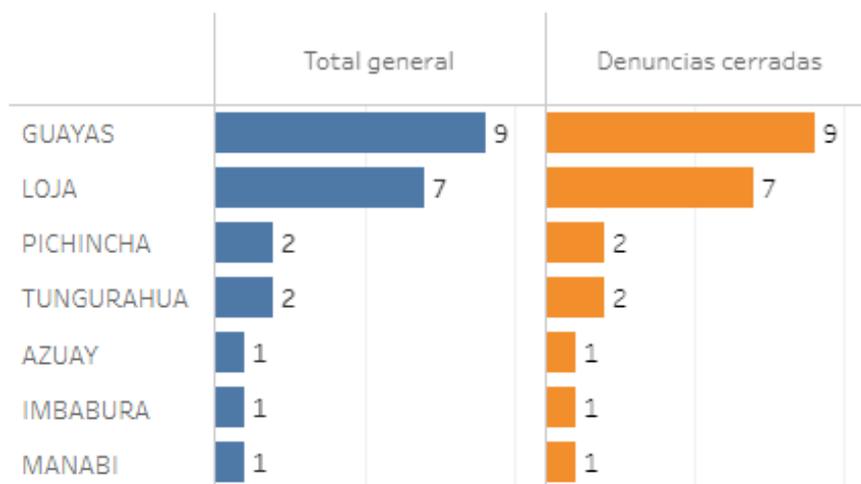
Durante el año 2021, se observa una relativa estabilidad en el número de registros, oscilando entre 1 y 2 registros por mes. No hay una tendencia clara al alza o a la baja. Mientras que, en el año 2022 se aprecia un comportamiento más volátil. Hay un pico significativo en el mes de enero con 5 registros, seguido de una caída abrupta a un registro en febrero. Luego, se observa un repunte en marzo con 3 registros. Finalmente, en el año 2023 se caracteriza por un número muy bajo de registros, manteniéndose constante en un registro por mes en los meses presentados. Según los registros del Ministerio de Trabajo, esta información está actualizada hasta mayo de 2024, sin embargo, durante los meses del 2024, no existe ninguna denuncia por teletrabajo.

La irrupción del teletrabajo en el escenario laboral ecuatoriano ha transformado significativamente la dinámica de las relaciones laborales. Si bien esta modalidad ofrece

flexibilidad y autonomía, también ha generado nuevos desafíos, uno de los cuales es el aumento del acoso laboral. La línea entre la vida personal y profesional se vuelve difusa en el teletrabajo. La constante disponibilidad exigida, incluso fuera de horario, puede generar estrés y ser percibida como acoso. El acoso en entornos virtuales es más sutil y complejo de evidenciar. La falta de testigos directos y la naturaleza intangible de las acciones hacen que sea más difícil denunciar estos casos. El teletrabajo puede generar sentimientos de soledad y aislamiento, lo que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores ante conductas abusivas.

A pesar de las diferentes estadísticas sobre el acoso laboral y el teletrabajo, se puede detectar mediante análisis que el acoso laboral se ha incrementado coincidentemente a la par con el registro de contratos por teletrabajo.

Análisis de denuncias por teletrabajo a nivel provincial



Fuente: Dirección de Control del Servicio Público
Ministerio del Trabajo

Gráfica 5. Denuncias por estado y regional / Teletrabajo. **Fuente:** Ministerio de Trabajo.

Elaboración: Ministerio de Trabajo.

La mayoría de las denuncias se concentran en cuatro provincias: Guayas, Loja, Pichincha y Tungurahua. Esto podría indicar una mayor actividad económica en estas zonas,

una mayor conciencia sobre los derechos laborales o simplemente un mayor número de inspecciones laborales. Adicional, todas las denuncias están cerradas: Un aspecto llamativo es que todas las denuncias presentadas, independientemente de la provincia, se encuentran cerradas. Esto podría sugerir una eficiencia en los procesos de resolución o, por el contrario, que muchas denuncias no prosperan.

3.5 Investigación de campo

Para efectos de la presente investigación, se ha realizado encuestas a trabajadores del sector público, en este caso, de trabajadores del Municipio de la ciudad de Latacunga, específicamente a los 150 trabajadores de la Dirección de Registro de la Propiedad.

La encuesta consistió en 5 preguntas, que, para efecto de guiar a los encuestados a una respuesta concisa, las primeras 4 preguntas tienen opciones de respuestas, donde tienen que responder escogiendo la respuesta que más se apegue a su realidad.

1. ¿Usted ha realizado actividades de teletrabajo?

a) Si

b) No

2. ¿Cómo considera su experiencia con el teletrabajo?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Pésima

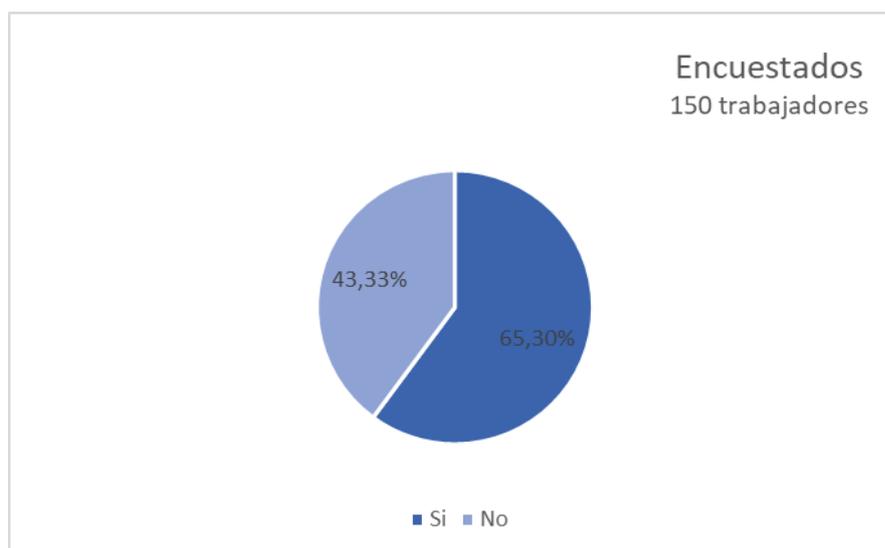
3. Señale que tipos de afecciones en la salud mental ha padecido a causa del teletrabajo

- Ansiedad

- Estrés
 - Depresión
 - Problemas de sueño
 - Trastornos alimenticios
 - Trastorno de estado de animo
 - Aislamiento social
 - Dificultades para concentrarse
4. Según las afecciones antes mencionadas ¿considera usted que el teletrabajo afectó su salud mental? Indique cual fue y desarrolle como le afectó

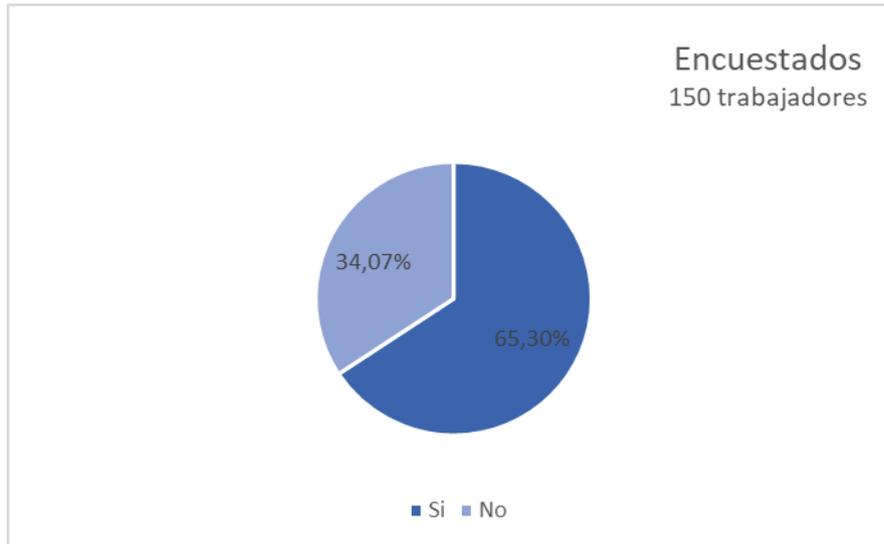
3.5.1 Resultados de las encuestas

Número de encuestados y género



Gráfica 6. Género de encuestados. **Fuente:** Trabajadores de la dirección de registro de la propiedad. **Elaboración:** Propia

Pregunta 1. ¿Usted ha realizado actividades de teletrabajo?

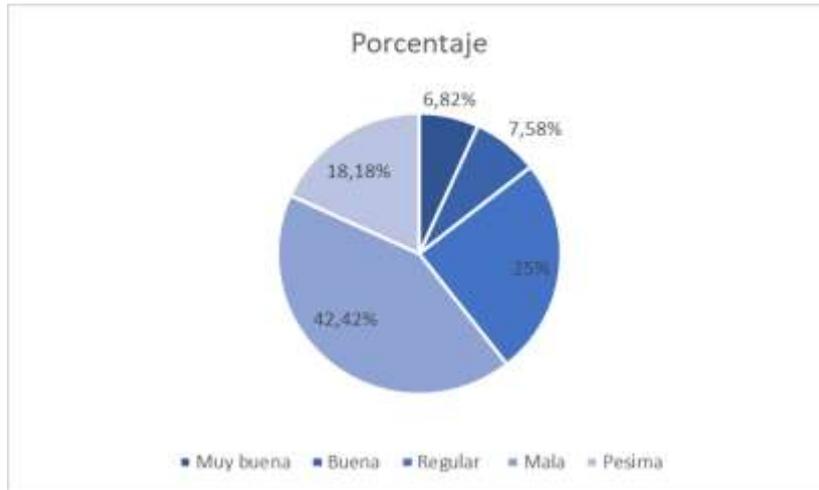


Gráfica 7. Primera pregunta. Fuente: Trabajadores de la dirección de registro de la propiedad. Elaboración: Propia

El pastel estadístico presentado muestra una clara tendencia hacia la adopción del teletrabajo. Un significativo 65,3% de los encuestados ha experimentado esta modalidad laboral, lo que indica una creciente familiaridad y aceptación del teletrabajo en diversos ámbitos profesionales. Por otro lado, un 34,7% aún no ha tenido la oportunidad de trabajar de forma remota.

A pesar del crecimiento del teletrabajo, un porcentaje significativo de la población aún no ha podido experimentar esta modalidad. Esto se debe principalmente a la naturaleza de sus empleos, ya que muchos se desempeñan en sectores que requieren presencia física.

Pregunta 2. ¿Cómo considera su experiencia con el teletrabajo?



Gráfica 8. Segunda pregunta. **Fuente:** Trabajadores de la dirección de registro de la propiedad. **Elaboración:** Propia

Observamos que la categoría más común es “Mala” con un 42.42%, lo que indica que una proporción considerable de personas tiene una evaluación negativa de su experiencia con el teletrabajo. La categoría menos común es “Muy buena” con un 6.82%. En general, el nivel de satisfacción con el teletrabajo es bajo. Esto se debe a que el promedio de las calificaciones es menor al 75%. Estos resultados sugieren que hay margen para mejorar las condiciones de teletrabajo para lograr una mayor satisfacción de los empleados.

Pregunta 3. Señale que tipos de afecciones en la salud mental ha padecido a causa del teletrabajo



Gráfica 9. Tercera pregunta. **Fuente:** Trabajadores de la dirección de registro de la propiedad. **Elaboración:** Propia

Los datos proporcionados revelan un panorama preocupante en cuanto al impacto del teletrabajo en la salud mental de los encuestados. Con un 34.85%, el estrés se evidencia como la principal afección relacionada con el teletrabajo. Esto sugiere que las demandas laborales, la falta de separación entre vida laboral y personal, y la incertidumbre pueden estar generando altos niveles de estrés en los trabajadores remotos. Un 24,24% de los encuestados indicó haber padecido ansiedad, lo que indica que el teletrabajo contribuye a sentimientos de preocupación. Por otro lado, un 16,67% mencionó depresión, esta afección puede estar relacionada con la falta de interacción social, el aislamiento y el problema para desconectarse de trabajo. El 6.06% de los encuestados señaló problemas para dormir, lo que puede estar vinculado al estrés, la ansiedad y la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y el descanso. Un 9.09% reportó trastornos del estado de ánimo, lo que indica una amplia gama de afecciones que pueden incluir cambios bruscos de humor, irritabilidad y falta de motivación. A pesar de ser menos frecuente el 2.27%, el aislamiento social es un problema importante para considerar, ya que puede exacerbar sentimientos de soledad y depresión. Adicional, El 4.55% de los encuestados mencionó dificultades para concentrarse, lo que puede afectar la productividad y generar

frustración. Finalmente, el 3.03%, de encuestados indicó trastornos alimenticios mismos que representan una señal de alerta importante y requieren atención especializada.

Pregunta 4. Según las afecciones antes mencionadas ¿considera usted que el teletrabajo afectó su salud mental? Indique cual fue y desarrolle como le afectó

Esta pregunta se realizó con el objetivo de que los encuestados pueden fundamentar su respuesta conforme a las anteriores ya respondidas. Se tomo la muestra de las respuestas más llamativas y desarrolladas. Para efecto de que los encuestados respondieran con total sinceridad sin temor a ninguna consecuencia, la encuesta se hizo de manera anónima, es así, que, para efectos de un mejor desarrollo de la respuesta a la última pregunta, se tomarán nombres ficticios.

Carmen: Yo si tuve gran dificultad cuando nos indicaron que nuestras laboramos las tendríamos que realizar desde casa debido a la pandemia. En lo personal soy jefa de hogar, y tengo 3 hijos, los mismos que también recibían clases en línea, entonces pasábamos ellos, mis papas y yo en mi casa, que a pesar de tener nuestros propios espacios, se sentía la tensión y a mi todo eso me provocó estrés, además de que en su momento no contaba con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo, ya que las 2 únicas que tenía en casa, las ocupaban mis hijos, todo esto solo me hizo querer aún más que termine la pandemia y poder regresar a mi trabajo.

Fernanda: Yo creo que no me afecto tanto, pero si me daba estrés porque las directrices no eran claras, nuestro jefe inmediato no sabía dirigirnos para hacer de mejor manera nuestro trabajo o como sería el registro de nuestros horarios, en parte si fue una situación preocupante, porque sentía que mientras no tenga claro mi trabajo, mis labores se iría incrementando más y más.

Luis: A mí me afecto directamente y considero que me dio depresión porque mi puesto de trabajo era en el campo y tenía que hacer informes y reportes, al principio, pensé que me despedirían y mi preocupación y estrés fue tanto que empecé dejar de dormir, no me podía

concentrar en las pocas asignaciones que tenía, después, me asignaron otras actividades a mi trabajo habitual y también fue preocupante, porque tenía que hacer actividades detalladas y yo no conozco mucho de tecnología, por lo que tenía que pedirles a mis hijos que me ayuden y ellos también tenían sus ocupaciones y a veces había problemas en mi hogar, por las actividades que todos teníamos que hacer en la casa, tenía que lidiar con esos problemas.

Rosario: Yo considero que el teletrabajo si me afecto y aún tengo secuelas de esta. Yo soy la persona que está al tanto de la mayoría del personal, y recibo ordenes de altos mandos, al principio de la pandemia, las directrices no eran claras porque nunca antes nos habíamos enfrentado a un fenómeno así, y tratamos de guiar a la gente lo mejor que pudimos, por tanta carga laboral a veces yo me despertaba por llamadas de mi jefe a las 6:30 de la mañana, cuando mi horario habitual era desde las 08:00 am hasta las 17:00pm, mi día empezaba muy temprano, para estar pendiente del demás personal y tratar de vigilar que cumplieran con sus horas de trabajo, tenía tanta carga laboral que muchas veces mi horario de finalización era las 19:00pm u 20:00pm a tal punto que el cuello me empezó a doler y me empezaron a salir unas manchas blancas en los brazos, preocupada asistí con mucho temor al médico, donde me indicaron que padezco de vitíligo, debido al estrés que tenía, y que esa fue la manera de mi cuerpo de pedir auxilio, tuve que pedir unos días de vacaciones y a pesar de que a carga bajo un poco, no fue tan considerable, pero avance así y sigo tratándome.

Fernando: Creo que lo único que a mí me afecto fue el estrés y el aislamiento social, yo vivo solo, y mi única manera de distraerme, era venir a trabajar presencialmente, cuando nos confinaron y nos indicaron que realizaremos teletrabajo, tuve preocupación de cómo nos manejaremos y solo me encerré en mi casa y el único contacto que tenía fuera con la computadora las 8 horas del trabajo, al estar en un solo lugar, a veces no sentía el pasar de las horas y me quedaba sentado frente a la computadora por horas, todo esto completamente solo,

cuando nos permitieron retomar nuestras actividades poco a poco, me di cuenta que me costaba socializar con las personas de mi alrededor.

Fabian: Yo trate de que el teletrabajo no me afectara tanto, pero lamentablemente no fue así, debido a la falta de directrices claras y la falta de conocimiento, tuve cambios de ánimo muy fuertes, que me llevaron a tener ansiedad y eso representarlo con mi familia, donde también hubo problemas y eso era como un círculo vicioso entre mi hogar y mi trabajo, debido a eso se me quitaba el hambre y no comía a las horas que correspondía, a pesar de estar en mi casa, tampoco podía levantarme en cada momento para comer algo, porque tenía miedo de que piensen que no estoy cumpliendo con mis horas de trabajo.

Estas y otras respuestas varían, pero tienen el resumen de todas las encuestas, es la problemática y afecciones que sufrieron estas personas al realizar teletrabajo, muchos de ellos representan miedo, estrés o cansancio e incluso preocupación de no saber o no tener completamente claro lo que harían en sus nuevas actividades o jornadas. Muchos de ellos expresaron que se sienten mejor realizando sus labores asistiendo a la oficina, ya que pueden conversar con sus compañeros de trabajo, se olvidan por un momento de los problemas de sus hogares, tienen una mejor movilización, aunque sea de pocos pasos y conocen en su totalidad todas las actividades que deben realizar y no tienen ninguna duda.

3.5.2 Resultados de entrevistas

La entrevista estuvo guiada altos directivos del Municipio de la ciudad de Latacunga, al Director de Talento Humano y al Director del Registro de la Propiedad. Las entrevistas se desarrollaron en cinco preguntas.

Mgs. Freddy Cano – Director de Talento Humano

1. ¿Desde qué fecha ha ejercido el puesto de Director de Talento Humano?

Desde abril del 2023

2. Cuando usted recibió el puesto ¿Cuál fue la mayor novedad respecto a temas de teletrabajo?

La novedad más preocupante fue, la cantidad de horas que debían muchas personas, a pesar, de que hubo quejas por exceso de horas trabajadas, en su momento, no se pudieron registrar de una forma detallada y es por eso de esta novedad. Adicional, las horas de trabajo que deben las personas que no podían hacer teletrabajo, por ejemplo, los choferes, como se hacia en su momento para que personas que hacían trabajo de campo, realicen teletrabajo, por eso, en su momento, se obligó a esas personas a coger sus vacaciones, sin embargo, siguen debiendo horas de trabajo.

Otra de las novedades, era el cansancio y estrés que reportaban las personas, pero realmente fueron pocas personas quienes reportaba, ya que se tenían que ausentar del teletrabajo por acudir a citas médicas. Hubo un alrededor de 6 personas que reportaron malestar ya sea por estrés, cansancio o fatiga mental.

Lo que veo es que tampoco habido una buena capacitación o difusión de las tareas que se tenía que hacer durante el teletrabajo, por ejemplo, la falta de indicaciones claras a los trabajadores o del seguimiento o cumplimiento de horas de trabajo. En general, no hubo un seguimiento adecuado.

3. ¿Cómo se han manejado los inconvenientes en temas de seguridad y salud ocupacional, específicamente en temas de salud mental?

En este momento se cuenta con un departamento grande de personas encargadas en temas de seguridad y salud ocupacional, adicional un equipo de psicólogos, que se han encargado, de hacer visitas domiciliarias a las pocas personas que han solicitado asistencia médica.

4. ¿Existen programas o recursos específicos para promover la salud mental de los teletrabajadores?

Actualmente, no contamos con ningún programa, ya que actualmente son pocas las personas que han solicitado hacer teletrabajo, ya sea por alguna calamidad médica o porque lo solicitan. Sin embargo, el municipio se caracteriza por el fiel cumplimiento de las leyes sobre la protección de la salud de los trabajadores.

Dr. Fabricio Vaca – Director del Registro de la Propiedad

1. Desde su punto de vista de abogado, ¿considera que existe normativa desarrollada y específica sobre la prevención y cuidado del derecho a la salud de los teletrabajadores.?

Si bien Ecuador ha avanzado en la regulación laboral, la normativa específica para teletrabajadores aún presenta ciertas lagunas. La legislación laboral general, como el Código de Trabajo, establece principios generales sobre seguridad y salud en el trabajo, pero no profundiza en las particularidades del teletrabajo.

2. ¿Usted ha presentado alguna novedad de parte de los trabajadores sobre inconvenientes al momento de realizar teletrabajo?

Al momento no, las personas que han solicitado realizar teletrabajo han sido muy pocas, y en casos específicos.

3. ¿Cuántas personas han realizado teletrabajo durante su gestión?

Al momento, solamente 8 personas y han sido por un corto periodo, máximo 2 días, se han dirigido a la dirección de Talento Humano y han sido ellos quienes han autorizado. Cuando recibí el puesto, si recibí unas cuantas novedades sobre las personas que realizaron teletrabajo, pero supe que el departamento de seguridad de salud ocupacional los estaba asistiendo.

Las entrevistas realizadas a ambos mandos públicos, fueron guiadas al trabajo que han venido realizando desde que recibieron el puesto hasta la actualidad, además, de los datos o novedades encontradas con anteriores direcciones. Respecto a las entrevistas realizadas, no

refleja la realidad. En su momento, las personas encuestadas indicaron haber tenido una mala experiencia con el teletrabajo, indicaron las afecciones que padecieron, y quizás por temor o evitar inconvenientes, no todas las personas lo notificaron, evitando así tener un reporte detallado de esas fechas sobre los inconvenientes que se suscitaron. Y a pesar, de los pocos reportes que hubo en su momento sobre las afectaciones en temas de salud mental, el municipio no ha realizado ningún tipo de ordenanza o programa que ayude a prevenir las afecciones de salud mental. Ya que probablemente, las afectaciones en su momento a los teletrabajadores y no haber tenido la asistencia médica necesaria, ni la difusión correcta, obligo a los trabajadores a evitar notificar los inconvenientes y por el miedo a que se vuelva a repetir, evitan solicitar teletrabajo.

Conclusiones

La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del teletrabajo a nivel mundial, revelando la necesidad urgente de adaptar las legislaciones laborales a esta nueva realidad. Sin embargo, el análisis de la situación en Ecuador evidencia una preocupante carencia normativa en lo que respecta a la protección de la salud mental de los teletrabajadores.

A pesar de los numerosos estudios que demuestran los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, como el estrés, la ansiedad y el aislamiento, la legislación ecuatoriana aún no ha incorporado medidas específicas para prevenir y abordar estos problemas. La falta de regulación en esta área deja a los teletrabajadores expuestos a condiciones laborales que pueden deteriorar significativamente su bienestar mental.

La comparación con otros países de la región, como Colombia, Perú y Chile, revela un avance en la regulación del teletrabajo, aunque con énfasis en aspectos laborales generales y no en la salud mental en particular. Si bien estos países han establecido marcos legales que reconocen el teletrabajo como una modalidad laboral válida y establecen ciertos derechos y

obligaciones, aún queda un largo camino por recorrer en términos de protección de la salud mental de los trabajadores remotos.

Con el trabajo de investigación se ha logrado constatar que claramente existe una afectación al derecho a la salud mental de los trabajadores, afectando por consiguiente su derecho al acceso seguro a un lugar de trabajo. Este problema no solo se da a nivel nacional, sino, internacional, es por esta razón que sería importante que, incluso los organismos internacionales se pronuncien sobre estos problemas y de esta manera, poder implementar instrumentos internacionales que se puedan y deban implementar en cada país.

Lamentablemente tuvimos que pasar por una pandemia para darnos cuenta de que el sistema de salud mental en el Ecuador es realmente deplorable, y que a pesar de estar en pleno siglo 21, la salud mental aún sigue considerándose un tema de poca importancia. Es por esta razón que es importante contar con la normativa necesaria para prevenir las afecciones de salud mental y de esta manera evitar consecuencias graves a futuro.

Es obligación del Estado ecuatoriano, considerar que realmente existe un problema en torno a la salud mental de los teletrabajadores ecuatorianos, problemas que necesitan pronta ayuda mediante el respaldo de una normativa en donde se muestren los mecanismos necesarios para cuidar la salud mental de los trabajadores.

Bibliografía

Acuerdo Ministerial MDT-2020-181. (s.f.). Directrices para la aplicación de teletrabajo en el Código de Trabajo. En A. M. 181.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190. (2016). Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado del Ministerio de Trabajo. En M. d. Trabajo. Quito.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 . (2022). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/mdt-2022-035.pdf

- Acuerdo No. MDT-2022-035. (2022). NORMA TÉCNICA PARA REGULAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO. En M. D. TRABAJO, *NORMA TÉCNICA PARA REGULAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO*. Quito.
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. (2019). *Organización Internacional de Trabajo*. Ginebra. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Juris Dictio*. doi:<https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- CENEA. (2021). La gestión del teletrabajo en las empresas ¿Cómo hacerlo bien y que riesgos evitar? Obtenido de <https://www.cenea.eu/teletrabajo-y-salud-laboral/#:~:text=Son%20muchos%20estudios%20cient%C3%ADficos%20publicados,de%20estr%C3%A9s%20o%20de%20ansiedad.>
- Código de Trabajo . (2005). *Artículo 16, del Teletrabajo*.
- Confederacion Salud Mental . (2021). Un día en... trabajar desde casa, un arma de doble filo para a salud mental. *Encuentro*. Obtenido de <https://consaludmental.org/sala-prensa/trabajar-casa-salud-mental/>
- Confederación Salud Mental España. (27 de 09 de 2021). *Confederación Salud Mental España*. Obtenido de <https://consaludmental.org/sala-prensa/trabajar-casa-salud-mental/>
- Constitución de la República del Ecuador . (2018). Quito. Obtenido de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=31506&nid=1#norma/1>
- Convenio 155. (1981). *Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- CRPE. (1929). *Título XIII. De las garantías fundamentales. Art. 151, numeral 18*. Quito. Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf
- Declaracion de la OIT. (2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>
- Decreto 1072. (2015). *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogotá, Colombia . Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>
- Decreto 18. (2020). *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Santiago, Chile . Obtenido de <https://bcn.cl/2idgf>
- Decreto 884. (2012). *Presidente de la República de Colombia*. Bogotá, Colombia . Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>
- El Universo. (18 de 10 de 2020). Teletrabajo en Ecuador: 'Es la peor experiencia que he tenido. Laboro 15 horas al día y me pagan 6. *EL UNIVERSO*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/10/15/nota/8015311/desconexion-trabajadores-acoso-laboral-denuncias-ecuador/#:~:text=que%20he%20tenido.->

,Laboro%2015%20horas%20al%20d%C3%ADa%20y%20me%20pagan%206',molestias%20con%20paracetamol%20y%20valeriana.

ESTADO DE EXCEPCIÓN POR CALAMIDAD PÚBLICA COVID-19. (2020). *Registro Oficial No. 163*

Decreto No.1017. Obtenido de

<https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=14761&nid=1154465#norma/1154465>

Fellowes. (Enero de 2021). *Fellowes*. Obtenido de https://apps.fellowes.com/promos/new-way-of-working/es/downloads/NWOW_SurveyReport_ES.pdf

INEC. (2024). *Censo Ecuador*. Obtenido de <https://www.censoecuador.gob.ec/>

INEC. (2024). *Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social*. Boletín técnico N° 06-2024-REESS. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Estadistica_empleo_seguridad_social/2024/Abril/04_2024_Boletin_REESS.pdf

Joric, C. (2020). El teletrabajo nació de otra crisis. *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

Ley 1221. (2008). *Congreso de Colombia*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1675702>

Ley 21220. (2020). *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Santiago, Chile. Obtenido de <https://bcn.cl/2f72v>

Ley 21220. (s.f.). *Modifica el Código de Trabajo en materia de Trabajo a distancia*.

Ley 30036. (2013). *Ley que regula el Teletrabajo*. Lima, Perú. Obtenido de https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201100184&View

Ley 31572. (2022). *Ley del Teletrabajo*. Lima, Perú. Obtenido de https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2021.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=202101046&View

Ley 31572. (2024). *Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los Teletrabajadores*. Lima, Perú. Obtenido de https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2021.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=202105889&View

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Ley Orgánica de Salud Mental. (2024). *Suplemento de Registro Oficial No.471*. Quito. Obtenido de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=31506&nid=1185564#norma/1185564>

Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. En A. Nacional. Quito.

Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo. (2011). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*; (1ra edición ed.). Buenos Aires-Argentina. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

MBPSST. (2010). *Manual de buenas practicas de salud y seguridad en el teletrabajo. Teletrabajo en empresas privadas*. Argentina . Obtenido de <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2010/Teletrabajo.pdf>

Ministerio de Trabajo . (2021). *Código de Trabajo. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-081*. Quito. Obtenido de <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:EC,EA/Acuerdo+Ministerial+Nro.+MDT-2021-081/vid/863679780>

Ministerio de Trabajo . (2024). *Denuncias por Causal del Sector Público*. Obtenido de <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiDenunciasPublico.xhtml>

Ministerio de Trabajo. (2020). *Mercado Laboral en Ecuador*. Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo . Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/BoletinAnual2020ok.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2020). *Mercado Laboral en Ecuador*. Boletín Anual 2020. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/BoletinAnual2020ok.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo . (2015). Ley N°30036 Ley que regula el teletrabajo. (1-5).

OIT. (s.f.). Ecuador. Obtenido de <https://www.ilo.org/lima/paises/ecuador/lang--es/index.htm>

OIT, ChileMujeres, F., Humanos, S. d., & Trabajo, S. d. (2021). *Manual de Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Prácticas*. En F. Jünemann, C. Wiegand., & S. Kreuzberger. Obtenido de https://www.suseso.cl/606/articles-608406_doc_tec_08d.pdf

Organizacion Internacional del Trabajo . (1996). *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Organización Internacional del Trabajo . (2011). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social , Oficina Internacional del Trabajo , Argentina . Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Organización Panamericana de la Salud, & Organización Mundial de la Salud . (2018). *La carga de los trastornos mentales en la región de las Américas*. Washington DC,. Obtenido de https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49578/9789275320280_spa.pdf?sequence=9&isAllowed=y

Osio, L. (2010). El teletrabajo: una opcion en la era digital. *Observatorio Laboral revista Venezolana*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Peiró, R. (2020). Teletrabajo. *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teletrabajo.html>

- Plan Estratégico Nacional de Salud Mental . (2015-2017). *Plan Estratégico Nacional de Salud Mental*. Quito. Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-Estrategico-Nacional-de-Salud-Mental-con-Acuerdo_compressed.pdf
- Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del Nuevo Código de Trabajo. *Foro: Revista de Derecho*. Obtenido de revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/419
- ReasonWhy. (2020). Buceamos en el origen y el concepto del Teletrabajo. Obtenido de <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>
- Registro Oficial No.440 . (2021). Ordenanza para la Administración del Talenton Humano y Desarrollo de Labores en la Modalidad de Teletrabajo en la Provincia de Tungurahua. Quito .
- Resolución No. DIR-EMCOEP-2018-029. (2023). POLÍTICA DE TELETRABAJO PARA EMPRESAS PÚBLICAS CONSTITUIDAS POR LA FUNCIÓN EJECUTIVA . En D. D. EMCO-EP. Quito.
- Sierra, E. (2017). Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles. *Foro: Revista de Derecho*. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/454>
- Sistema Único de Trabajo . (2024). *Teletrabajo*. Obtenido de <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiTeletrabajo.xhtml>