

Remuneración del teletrabajo como garantía del derecho laboral en Latinoamérica

Remuneration of Teleworking as a Guarantee of Labor Law in Latin America

Eduardo Luciano Hernández Ramos 

Universidad Regional Autónoma de Los Andes

Ecuador

ur.eduardohernandez@uniandes.edu.ec

Lola Ximena Cangas Oña 

Universidad Regional Autónoma de Los Andes

Ecuador

ur.lolacangas@uniandes.edu.ec

Catherine Belén Carvajal Granizo 

Universidad Regional Autónoma de Los Andes

Ecuador

dr.catherinebcg11@uniandes.edu.ec

Fecha de enviado: 28/01/2023

Fecha de aprobado: 14/02/2023

RESUMEN: La modalidad del teletrabajo a causa de la pandemia de COVID-19 implicó un exceso del procesamiento electrónico de información y de algunos medios de telecomunicación. Estos métodos fueron necesarios para el contacto entre el teletrabajador y la empresa, en comparación a como se realizaba con anterioridad a esta emergencia sanitaria. El teletrabajo se define como una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través del cual, el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador. Se realiza haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación. Sin embargo, es necesario tener en cuenta una serie de aspectos en la organización del trabajo para garantizar los derechos que le asisten al trabajador. Esta investigación tiene como objetivo analizar la incidencia de la jornada del teletrabajo en el derecho a una remuneración justa y, dar posible solución con la elaboración de un análisis jurídico doctrinario. La técnica utilizada fue la revisión documental.

PALABRAS CLAVES: derechos; jornada de trabajo; remuneración justa; tecnología.

ABSTRACT: The modality of teleworking due to the COVID-19 pandemic implied an excess of electronic information processing and some telecommunication means. These methods were necessary for contact between the teleworker and the company, compared to how it was done prior to this health emergency. Teleworking is defined as a form of provision of non-face-to-face services in ordinary and special work days through which the worker carries out his activities outside the employer's facilities. It is carried out using information and communication technologies. However, it is necessary to take into account a series of aspects in the organization of work to guarantee the rights that assist the worker. The objective of this research is to analyze the incidence of the teleworking day on the right to fair remuneration and to provide a possible solution with the elaboration of a doctrinal legal analysis. The technique used was the documentary review.

KEYWORDS: rights; working day; fair remuneration; technology.

El aumento sin precedentes del número de empleados que practican el teletrabajo en Latinoamérica, durante la crisis de la COVID-19, puso de relieve algunos inconvenientes relacionados con esta modalidad de empleo. Un análisis de los empleados del sector privado denotó entre los más relevantes, los costes profesionales adicionales, las horas extras y los riesgos psicosociales. Su impacto significativo en los empleados parece contrastar con el modelo de transición digital y anima a buscar posibles soluciones. En este sentido, se propone una visión de «remuneración justa» destinada a neutralizar completamente el impacto negativo del teletrabajo en los empleados.

El teletrabajo irrumpió en los mercados laborales de América Latina y el Caribe como una manera de enfrentar las consecuencias de la pandemia de COVID-19, permitiendo la continuidad de actividades en algunos sectores en el contexto de una caída devastadora de la actividad económica, con pérdida de empleo, caída de los ingresos y cierre de empresas. Las estimaciones preliminares de la Organización Internacional del Trabajo indican que, en el peor momento de la crisis, en el segundo trimestre de 2020, unos 23 millones de personas realizaron el teletrabajo en la región. Esto representa entre el 20 y 30 % de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando. Antes de la pandemia, esa cifra era inferior al 3 % (Vicente-Herrero et al., 2018).

La pandemia que vivió el mundo entero causada por el virus de la COVID-19, denominada así por la Organización Mundial de la Salud (OMS), afectó gravemente los ámbitos sociales, económicos y jurídicos. A pesar de lo antes mencionado, varios países no paralizaron sus actividades.

Por la situación antes mencionada, esta forma de organización laboral se convirtió en la única opción para la mayoría de las empresas. Su necesaria e imprevista implementación, ha generado inconformidades en los teletrabajadores, principalmente por el incremento de la jornada y carga laboral. En muchos casos, estas fueron sin previo acuerdo, o sin reconocer las horas suplementarias, ni extraordinarias de los trabajadores (Buitrago, 2020). Entre las actividades que se rechazan en esta modalidad de trabajo se encuentran: reuniones virtuales, solicitudes por parte del empleador mediante correos electrónicos, mensajes o llamadas en altas horas de la noche, a primera hora del día e incluso en días de descanso (Sánchez & Montenegro, 2019).

La aplicabilidad del teletrabajo servía mucho antes de la pandemia para aquellos trabajos en los que no era necesario estar presente en la oficina de una compañía o empresa. Justamente por la actividad a desempeñar, por ejemplo, los periodistas, diseñadores gráficos, agentes de seguros. Estos son profesiones que se pueden desempeñar desde la comodidad de su hogar en tiempo completo y, por otra parte, están quienes tenían la posibilidad de realizar el teletrabajo de forma parcial, como los redactores, abogados y profesores.

La importancia de que esta forma de organización laboral tenga respaldo legal, radica en las consecuencias negativas que esta pueda conllevar. Ejemplo de ello serían las vulneraciones de los derechos de las partes involucradas, es decir, empleador y teletrabajador. Especialmente, el teletrabajador porque es quien se somete a los cambios a la hora de realizar sus funciones telemáticamente. Por ejemplo, puede que de esa forma realice más funciones de las que le corresponden aun

trabajando presencial, o que su jornada se vuelva fácil de modificar, lo que probablemente genere problemas en su desempeño normal o en su salud (Peralta et al., 2020).

La modalidad del teletrabajo fue regulada legalmente en Ecuador, desde el año 2016, a través de acuerdos emitidos por el Ministerio de Trabajo. Posteriormente, a raíz de la emergencia sanitaria de la COVID-19, el Comité Operaciones de Emergencias (COE) autorizó a las empresas a continuar con sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo. Esta consistió en que, cierto grupo de empleados, en especial del área administrativa, continuara con su labor desde casa, siendo el empleador quien provea los equipos, elementos o insumos necesarios para cumplir con sus diferentes funciones (Santillán-Marroquín, 2020).

Actualmente, junto con el derecho a la desconexión, es un tema recientemente implementado en el Código del Trabajo. En el país, el derecho a la desconexión se garantiza por un tiempo mínimo de doce horas, fuera de la jornada laboral, quedando ciertas horas restantes sin precisar si serán parte de la jornada laboral o del derecho a la desconexión, lo que podría prestarse a mal interpretar la idea del legislador, generando vulneraciones de derechos constitucionales, y afectando aspectos importantes dentro del ámbito laboral (Asamblea Nacional Constituyente, 2005).

Efectivamente, el acuerdo no fue suficiente, no solo por la falta de regulación de las características de la modalidad, sino que solo se reguló para utilizarse de forma emergente lo que sigue dejando en el aire la importancia de esta forma de trabajo. Además, que un acuerdo ministerial no tiene el mismo efecto o aceptación que tendría una Ley.

No fue sino hasta junio del mismo año que se creó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020 que, si bien es cierto, sigue enfocada a la pandemia del COVID-19, en su disposición reformativa primera, se ordenó agregar un artículo innumerado referente a la modalidad del teletrabajo en el Código del Trabajo; convirtiéndose en un gran logro para el sector laboral. Aunque, queda la duda de qué sucederá cuando esta Ley cumpla su objeto y ya no sea necesaria porque termine la emergencia sanitaria, si quedará sin efecto, se derogará o se reformará, pues existen disposiciones que deberán conservarse como la del teletrabajo (Peiró & Soler, 2020).

Antecedentes, origen y evolución del teletrabajo

La evolución del trabajo ha pasado por diferentes etapas que van desde la esclavitud, la servidumbre, el comercio, industrialización, movimientos y revoluciones laborales a lo largo de la historia. Quedando en evidencia que en el mundo laboral siempre existirán cambios que exigen actuar de forma inmediata y una de ellas es el teletrabajo como un mecanismo innovador. El hombre debe volver a casa, pero esta vez no desempleado como lo hizo en las primeras dos revoluciones industriales, sino armado con una computadora, internet y herramientas tecnológicas que le permitan laborar de forma remota (Pinto & Muñoz, 2020).

El primer antecedente referente al teletrabajo data de hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos en esos momentos (1973). Uno de los objetivos principales de su investigación era reducir el traslado de los trabajadores a sus

respectivas oficinas, con el fin de disminuir los problemas de transporte y de polución. Por lo tanto, se logró disminuir la contaminación y el traslado innecesario a las zonas de trabajo y, por el contrario, la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral de las empresas mejoró.

Actualmente, son múltiples las empresas que utilizan el teletrabajo como una opción dentro de su organización laboral. Por ejemplo, el caso de IBM en Austria, Hewlet Packard en Estados Unidos o bien Siemens en Alemania, entre cientos de ejemplos más (Montero et al., 2020). Con la llegada de la revolución tecnológica en los años 90, se volvió real la idea de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar.

Cabe recalcar, que también existían grupos sociales que estaban en contra del teletrabajo, varios sindicatos de trabajadores alzaron sus voces en contra de esta modalidad, ya que, existían muchos inconvenientes en su aplicación. Uno de ellos eran las largas jornadas laborales, la vulneración de su derecho a la privacidad, entre otras (Cuesta, 2020).

Pero a pesar de la negativa de ciertos grupos sociales, varias empresas multinacionales apostaron por esta forma de trabajo. Entre ellas, la empresa International Business Machines (IBM), fue una de las pioneras en la implementación de programas en el teletrabajo con la finalidad de recortar gastos, buscar un desarrollo de la economía y fomentar la competitividad.

En América Latina, uno de los países pioneros que decidió implementar esta nueva forma de trabajo fue Argentina en el año 2000. Con la aparición del internet, la creación del correo electrónico y de navegadores web, constituyeron herramientas que facilitaban el acceso a la información y vieron como

posibilidad al teletrabajo, para disminuir los costos de las empresas y enfrentar el desempleo.

En Ecuador, varias empresas multinacionales han decidido aplicar programas piloto implementando el teletrabajo. La empresa Kimberly-Clark lo hizo para su personal administrativo en Quito a partir de marzo 2016, entregando sus respectivas herramientas de trabajo para que puedan ejercer de forma exitosa su trabajo. Pero estos programas no se han implementado de forma correcta provocando que esta modalidad quede en el olvido. Cabe recalcar, que en Ecuador existen pocos nacionales que dispongan de un ordenador o conexión de calidad a internet desde casa, lo que constituye una gran dificultad para que las empresas utilicen este método de trabajo. De igual manera, existe la necesidad de una regulación especial al respecto donde los teletrabajadores encuentren en una ley, un mecanismo que ampare sus derechos.

Los factores que han motivado el desarrollo del teletrabajo, sin duda alguna son los grandes avances en las tecnologías de la información y comunicación. El desarrollo de internet es una herramienta que ha permitido incrementar la flexibilidad y competitividad laboral. Esto ocasiona que los trabajadores se encuentren menos ligados a los lugares fijos de trabajo.

Es decir, que el teletrabajo siempre toma fuerza en los momentos de crisis, así lo fue a partir de los atentados a las torres gemelas, así como hoy en la actualidad fue una verdadera solución en estos tiempos de COVID-19, constituyendo una modalidad que permitió continuar la actividad laboral.

Son varios los sinónimos que se usan en cada país para referirse a esta forma de trabajo, en cada legislación (ver Figura 1).



Figura 1. Definiciones de teletrabajo.

Existen diferencias entre cada una de estas definiciones. Por ejemplo, en el teletrabajo se puede ejecutar el trabajo en un lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio. Además, porque pueden existir formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial. La empresa, en el teletrabajo, puede controlar al trabajador mediante programas de software que permiten registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora de comienzo y de finalización de estas, interrupciones, errores y demás. Por el contrario, en el trabajo a domicilio se va a requerir solamente entregar la tarea encomendada y la posible calidad de esta (Contreras & Rozo, 2015).

El teletrabajo ha aparecido a medida de la evolución de las tecnologías de la información y comunicación TIC. Se desarrolla a través de medios digitales de comunicación, tales como: computadoras, laptop, celulares, tablet, con conexión a internet, etc. (Giniger, 2020).

Ventajas y desventajas del teletrabajo

Aunque el teletrabajo parezca tener muchas ventajas para el desarrollo laboral y éxito de la empresa, también existe el otro lado, que son las afectaciones. En este caso en contra del trabajador, con respecto a su tiempo de descanso.

Las ventajas de este sistema se pueden dividir en tres grupos: ventajas para el trabajador, para la organización y para la

sociedad (ver Tabla 1). De igual manera, esta modalidad tiene desventajas, aunque solo sean desventajas percibidas para las personas y para la organización, ya que es difícil encontrar

desventajas reales o remarcables para la sociedad (ver Tabla 2) (Velásquez & Vera, 2018; Ramírez & Perdomo, 2019).

Tabla 1. Ventajas del teletrabajo para la sociedad.

Ventajas del teletrabajo		
Para el trabajador	Para la organización	Para la sociedad
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumenta la flexibilidad del trabajo, tanto de horarios como del orden de las tareas a afrontar. ▪ Incremento de las oportunidades de trabajo, ya que el teletrabajador no se encuentra ya limitado por la localización geográfica o por los horarios a la hora de aceptar un empleo. ▪ Posibilidad de conciliar la vida laboral y la familiar. ▪ Reducción de los desplazamientos y de la supervisión directa por parte de los directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción de costes, sobre todo los de alquiler de inmuebles, de mobiliario, de transporte, etc. ▪ Notable incremento de productividad percibido en aquellos trabajadores que mejor se adaptan al teletrabajo. ▪ Aumento de posibilidades de contratación. ▪ Nueva óptica de valoración del trabajo que migra hacia un sistema de control por objetivos-resultados, y no por horas de permanencia en el puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción de la congestión de tráfico y de la consiguiente polución. ▪ Posibilidad de favorecer o promocionar el desarrollo de las zonas más aisladas o deprimidas. ▪ Alternativa más válida para dotar a las personas con discapacidades, de un puesto de trabajo. ▪ Favorece la colaboración entre áreas, permitiendo el desarrollo de un mismo proyecto a personas de todo el mundo, casi a tiempo real.

Tabla 2. Desventajas del teletrabajo para la sociedad.

Desventajas del teletrabajo	
Para las personas	Para la organización
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La falta de interacción diaria entre compañeros, de vida social o de la posibilidad del contacto cara a cara puede provocar pequeñas crisis de sensación de aislamiento o soledad. ▪ Sensación por parte del teletrabajador de que su carrera se estanca, ya que piensa que si no ven su trabajo no pueden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto coste inicial de los equipos y de la infraestructura con la que es necesario dotar a la empresa. ▪ Acostumbrar a directiva y empleados al sistema de dirección por objetivos, ya que surge una desconfianza inicial sobre las horas que el teletrabajador dedica al trabajo. ▪ La seguridad en las comunicaciones y la

<p>valorarlo en la justa medida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No todos los trabajadores son capaces de compaginar trabajo y familia. ▪ Desfase legislativo o lagunas legales que existen en este momento respecto al tema del teletrabajo, lo cual repercute negativamente en la protección social del teletrabajador. ▪ La incapacidad de los directivos para aceptar el nuevo tipo de relación laboral. 	<p>confidencialidad.</p>
--	--------------------------

Derecho a una remuneración justa

Al hablar sobre el derecho a una remuneración justa se garantiza al teletrabajador una retribución económica por el trabajo que realiza. En el artículo 79 del Código de Trabajo (2017) se plantea que, a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación debido a nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Asamblea Nacional Constituyente, 2005).

Es decir, que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración, pues ninguna persona teletrabajadora podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, según se manifiesta en el numeral 4 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En el artículo 328 se menciona que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones

por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá disminuirse ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a los trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

En el Convenio sobre la igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1951), se menciona en el artículo 1:

El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Así mismo, en el artículo 2 dice que:

Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- la legislación nacional
- cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación
- contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores
- la acción conjunta de estos diversos medios.

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1948, también reconoce este derecho como fundamental. En su artículo 23 establece que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

También, en el artículo 25 se menciona que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Es decir, que las personas que realizan actividades en una empresa tienen derecho a una remuneración justa, dichas retribuciones deben permitirle vivir con dignidad y tener un nivel económico estable por el esfuerzo de su trabajo en horas y dedicación para lo cual ha sido contratado (Cifuentes-Leiton & Londoño-Cardozo, 2020).

Métodos

La investigación es de carácter descriptivo y bibliográfico lo que permitió determinar el tema y profundizar los conocimientos en leyes, libros, revistas, artículos científicos sobre la base legal de la importancia del teletrabajo y el derecho a una remuneración justa. Se realizó un estudio cualitativo del Código Laboral, la Constitución del Ecuador, así como convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Los métodos utilizados fueron el inductivo-deductivo y analítico-sintético.

Resultados

En Ecuador, el Comité de Operaciones de Emergencias (COE) autorizó a las empresas continuar con sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo. Este permiso consistía en que un grupo de empleados del sector público y privado (docentes de escuela, colegio y universidad, así también de la función judicial y de empresas privadas en especial del área administrativa), continuaran con su labor desde casa, siendo el empleado quien debe contar con los equipos,

elementos o insumos necesarios para cumplir con sus diferentes funciones.

Esta forma laboral se convirtió en la época de pandemia en la única opción para la mayoría de las empresas e instituciones educativas, la cual fue necesaria e imprevista generando inconformidades en los teletrabajadores. Estas inconformidades se debieron, principalmente, por el incremento de la jornada y carga laboral que en la mayoría de los casos fue sin previo acuerdo y peor aún, sin reconocer las horas suplementarias o extraordinarias.

La mayor parte de los teletrabajadores rechazan las actividades que se realizan en esta modalidad de trabajo, como las reuniones virtuales, solicitudes por parte de los empleadores mediante correos electrónicos fuera de horario laboral, mensajes o llamadas a altas horas de la noche o a las primeras horas del día, e incluso en días de descanso, solicitando alguna información o documento para que sea entregada de forma inmediata, pero estas actividades realizadas en horas de descanso no son reconocidas por el empleador.

Además, se debe indicar que esta modalidad no se encontraba estipulada en el Código del Trabajo ni en ninguna otra ley, pero por la necesidad que surgió por la pandemia de COVID-19 se implementó desde marzo del 2020. Ante este caso, el Ministerio del Trabajo emitió varios acuerdos y en junio del mismo año, se dictó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que, en su disposición reformativa primera, dispuso agregar un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, estableciendo esta nueva modalidad de trabajo.

Menciona que el empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, y garantiza el tiempo que este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros

requerimientos. Siendo el tiempo de desconexión al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes o requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Pero en caso de ser de emergencia u obligatorio, no especifica si dichas horas serán o no consideradas como horas suplementarias lo que se presta a malas interpretaciones y esto ha conllevado al aumento de la jornada y carga laboral para los teletrabajadores sin que les paguen los recargos por horas suplementarias y extraordinarias. Vulnerándose así el derecho a la remuneración justa e incumplimiento de lo que estipula el contrato de trabajo, pues el aumento de la jornada por horas suplementarias y extraordinarias debe ser previo acuerdo y con la autorización del inspector de trabajo. Por lo que se estarían generando abusos en contra del teletrabajador por el aumento injustificado de la carga y jornada laboral.

Además, si el teletrabajador no realiza las actividades ordenadas por el empleador, simplemente este decide despedirle por su bajo rendimiento, aplicando el artículo 169, numeral 6 del Código del Trabajo. Esto conllevaría a otra vulneración como es el principio de estabilidad laboral, por lo que las normas existentes están siendo indebidamente aplicadas o interpretadas por los empleadores que buscan su beneficio personal y no de los trabajadores, vulnerándose así el derecho que tiene el trabajador a recibir una remuneración justa por su trabajo.

Esta problemática también se está dando en el Instituto Tecnológico Riobamba, donde los docentes han tenido que trasladar sus actividades laborales a su casa, teniendo que adquirir planes mensuales de internet con un costo elevado y pagado por los mismos para

poder dar clases. Además, tienen que planificar, calificar los trabajos enviados por los estudiantes a las plataformas institucionales, asistir a reuniones virtuales, realizar tutorías, estar con frecuencia en reuniones de trabajo entre otros, por lo que los docentes están más de ocho horas laborando y no son reconocidos por el tiempo suplementario y extraordinario, siendo vulnerados sus derechos a una remuneración justa.

Es decir, que las personas que realizan actividades en una empresa o institución educativa tienen derecho a una remuneración justa, dichas retribuciones deben permitirle vivir con dignidad y tener un nivel económico estable por el esfuerzo de su trabajo en horas y dedicación para lo cual se ha contratado. Además, el descanso semanal remunerado, que dice el artículo 53 menciona que el descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.

Los derechos de los trabajadores han sido el fruto conseguido a través de luchas y sacrificios dolorosos a lo largo de la historia. El tiempo propicio para laborar, cabe la mención, tiene que ser un número de horas equilibradas. El Código del Trabajo así lo estipula. Por consiguiente, la jornada no podrá sobrepasar dichas horas, porque provocaría serios daños en el cuerpo y la mente del individuo.

Conclusiones

Las tecnologías han influido grandemente en la implementación del teletrabajo.

En la Constitución ecuatoriana se protegen los derechos de los trabajadores pero aún hace falta que se implementen políticas públicas más específicas. Respecto al teletrabajo se comprobó que existen vacíos legales respecto a las actividades realizadas por medios telemáticos, por lo que se recomendó la codificación del Código del Trabajo, para incrementar y mejorar las políticas laborales del país, relacionándolas con la implementación de medios tecnológicos que permitan un avance progresivo a la denominada Sociedad de la Información y el Conocimiento.

Por último, se plantea la necesidad de tener un amplio conocimiento jurídico-doctrinal sobre la jornada del teletrabajo y el derecho a una remuneración justa ya que se comprobó que se han vulnerado los derechos de los teletrabajadores según lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y tratados internacionales.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente. (2005). Código del trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República de Ecuador. *Registro Oficial 449*. Gobierno del Ecuador. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2021/11/constitucion_republica_ecuador4.pdf
- Buitrago Botero, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Cifuentes-Leiton, D. M. & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la

- institucionalización. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), 12–20.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1638>
- Contreras, O. E. & Roza Rojas, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74–83.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2015000100074
- Cuesta, H. Á. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 43, 7.
https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/issue/view/1781
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23–39.
<https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451>
- Montero Ulate, B., Vasconcelos Vásquez, K. L. & Arias Murillo, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, 10(2), 109–125.
[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML_EXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- Peiró, J. M. & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1–10.
<https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpres.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>
- Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R. & Bombón Escobar, C. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO: Revista Científica Mundi de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326–335.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/761>
- Pinto, A. & Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. *Escuela de Psicología*, 2, 1–10.
https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
- Ramírez, J. M. & Perdomo Hernández, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96–119.
<https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>
- Sánchez, G. & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5), 91–107.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/133
- Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciaAmérica: Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65–76.
<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Velásquez Camacho, C. M. & Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas. *INVESTIGATIO*, 10, 41–53.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/194>
- Vicente-Herrero, M., Torres Alberich, J. I., Torres Vicente, A., de la Torre, R. I., Victoria, M. & Capdevila García, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287–297.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4668>

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Eduardo Luciano Hernández Ramos: Investigación, metodología y redacción.

Lola Ximena Cangas Oña: Investigación, metodología y redacción.

Catherine Belén Carvajal Granizo: Investigación, metodología, y conclusiones.