



**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO**

**CARRERA DE DERECHO**

**Trabajo de Investigación de Artículo Científico previo a la obtención del título de Abogado**

**Título:**

Teletrabajo Internacional a través de la Legislación Ecuatoriana

**Autores:**

Vera Mendoza Lucio Farid

García Celorio Jordan Rubén

**Tutora:**

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira

**Portoviejo – Manabí – Ecuador**

**Octubre 2023 – Marzo 2024**

### **Declaración de autoría y cesión de derechos de propiedad intelectual**

García Celorio Jordan Rubén y Vera Mendoza Lucio Farid, declaramos, en forma libre y voluntaria, ser los autores del presente trabajo de investigación, cuyo contenido es auténtico, original y no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En este sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son exclusiva responsabilidad de nuestra persona, como autores.

De manera expresa cedemos los derechos de propiedad intelectual del Artículo Científico “Teletrabajo Internacional a través de la Legislación Ecuatoriana”, a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo, y autorizo a su difusión en formato digital, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Portoviejo, 09 de abril de 2024

f. 

García Celorio Jordan Rubén

C.C: 1312069006

f. 

Vera Mendoza Lucio Farid

C.C: 1316805512

## Teletrabajo Internacional a través de la Legislación Ecuatoriana

### International Telework through the lens of Ecuadorian Law

#### Autores

García Celorio Jordan Rubén

<https://orcid.org/0009-0007-4077-2792>

*Universidad San Gregorio de Portoviejo*

**E-mail:** [e.jrgarcia@sangregorio.edu.ec](mailto:e.jrgarcia@sangregorio.edu.ec)

Vera Mendoza Lucio Farid

<https://orcid.org/0009-0008-0331-7085>

*Universidad San Gregorio de Portoviejo*

**E-mail:** [e.lfvera@sangregorio.edu.ec](mailto:e.lfvera@sangregorio.edu.ec)

Tutor Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira

<https://orcid.org/0000-0002-9536-3036>

*Docente de la Carrera de Derecho, Universidad San Gregorio de Portoviejo*

**E-mail:** [ajarteaga@sangregorio.edu.ec](mailto:ajarteaga@sangregorio.edu.ec)

## Resumen

El presente artículo científico se realizó bajo los contextos contemporáneos en los que el derecho laboral se encuentra, y desarrolla el rol que el teletrabajo internacional guarda con respecto a la resolución de conflictos laborales ante un panorama incierto e innovador, pero no por ello improbable; de modo que los avances tecnológicos y la época de la globalización vuelven de mayor urgencia el estudio de esta problemática. Se estableció como contexto principal aquel presente en la legislación nacional, con la finalidad de analizar su funcionamiento y atribuciones con respecto a las controversias bajo esta modalidad, complementado con los conceptos y sistemas globales de manera referencial.

La investigación sirvió para identificar la situación legal del teletrabajo internacional dentro del estado ecuatoriano, así como un análisis comparado con respecto a los distintos mecanismos extranjeros e internacionales con los que esta situación es tratada. Se pudo llegar a establecer que, en la actualidad un historial práctico amplio en cuanto a la resolución de este tipo de conflictos permanece ausente; sin embargo, existen ya conceptualizaciones y distintas opiniones, en torno a su aplicación y alternativas disponibles, sobre las cuales se llegó a adaptar dichos criterios al contexto ecuatoriano como nación anfitriona de teletrabajo internacional.

**Palabras Clave:** Derecho Comparado Laboral, Derecho Laboral, Derecho Laboral Ecuatoriano, Teletrabajo, Teletrabajo Internacional.

### **Abstract.**

This scientific article is carried out under the contemporary contexts in which labor law finds itself, and develops the role that international teleworking plays with respect to the resolution of labor conflicts in the face of an uncertain and innovative panorama, but not improbable; So technological advances and the era of globalization make the study of this problem more urgent. The main context was established in the national legislation, with the purpose of analyzing its operation and powers with respect to controversies under this modality, complemented with global concepts and systems in a referential manner.

The research serves to identify the legal situation of international teleworking within the Ecuadorian state, as well as a comparative analysis with respect to the different foreign and international mechanisms with which this situation is treated. It was possible to establish that, currently, a broad practical history regarding the resolution of this type of conflict remains absent; However, there are already conceptualizations and different opinions regarding its application and available alternatives, on which these criteria can be adapted to the Ecuadorian context as a host nation for international teleworking.

**Keywords:** Comparative Labor Law, Labor Law, Ecuadorian Labor Law, Teleworking, International Teleworking.

## **Introducción.**

El teletrabajo internacional se presenta como una figura del derecho laboral contemporáneo que revoluciona la forma en que concebimos la relación laboral a través del derecho, sus características lo modifican y generan variantes de territorialidad y competencia con relación al derecho y la responsabilidad del estado de garantizar seguridad jurídica.

Su carácter internacional lo distingue de su contraparte doméstica puesto que es necesario un criterio para la resolución de conflictos que surjan a través del mismo, caso contrario, a través de decisiones sujetas a la interpretación de vacíos legales se pueden omitir particularidades sustanciales que el teletrabajo internacional conlleva y peor aún, puede generar vulneración de derechos e incertidumbre en dicho sistema judicial.

Dentro de la legislación ecuatoriana se presenta este caso, puesto que, si bien se ha ido adaptando a los cambios tecnológicos, reconociendo las distintas formas de trabajo, y otorgándoles valor legal a través de la norma ordinaria y constitucional sí que es cierto que en los casos de teletrabajo internacional existe entre muy poco o nada de legislación útil y aplicable para conflictos que surjan de acuerdo con dichas características.

Es por lo tanto que el problema principal que se busca resolver en el presente artículo radica en la cuestión ¿Puede el Ecuador a través de su legislación resolver conflictos legales de teletrabajo internacional? Es además importante dejar en claro que el presente trabajo tendrá como objeto principal de estudio la aplicación y resolución de dichos conflictos en base a los principios y normas propios del Estado ecuatoriano, si bien se realizarán las respectivas investigaciones de derecho comparado, estas servirán como una fuente de análisis y comparación, más no de aplicación para los casos objeto de este trabajo.

De este modo, el objetivo general de esta investigación es el Evaluar la pertinencia y necesidad de la aplicación de legislación interna en los casos de teletrabajo trasfronterizo en Ecuador, considerando trabajadores remotos cuyo lugar de origen laboral no corresponde al territorio ecuatoriano. Esto a través de sus distintas modalidades y en concordancia con los conceptos y criterios doctrinales respecto al teletrabajo internacional.

A través de esto, se establecen además tres objetivos específicos; 1) Analizar la legislación nacional vigente en Ecuador respecto al teletrabajo, identificando vacíos legales y áreas de conflicto en situaciones transfronterizas, con énfasis en los derechos laborales y la jurisdicción aplicable en casos particulares. 2) Investigar y comparar la legislación internacional existente sobre teletrabajo en países relevantes para identificar similitudes, diferencias y posibles áreas de convergencia que podrían ser aplicables a situaciones de teletrabajo transnacional en Ecuador. 3) Determinar, a través de estudios de caso representativos, los desafíos legales y las implicaciones prácticas que surgen al involucrar múltiples jurisdicciones en el teletrabajo en Ecuador, proponiendo recomendaciones concretas para la aplicación efectiva de la legislación internacional.

### **Metodología.**

El presente artículo científico es de investigación cualitativa y de carácter reflexivo, se llevará a cabo a través de la recopilación de información. El análisis de dichas fuentes para generar conclusiones que respondan a la problemática inicial. Se recurrirá al desarrollo de un marco teórico enfocado en los aspectos teóricos fundamentales del trabajo como figura jurídica, el teletrabajo y el teletrabajo internacional.

De igual manera se recurrirá al estudio normativo enfocado en la concepción de teletrabajo internacional tanto en la legislación ecuatoriana como en legislaciones internacionales que permitan generar puntos de reflexión y guía para los posibles análisis resultantes del presente trabajo.

### **Fundamentos Teóricos.**

El trabajo en su concepción contemporánea se genera a partir del siglo XIX y se caracteriza por la división con respecto al derecho civil, si bien ya la obligación contractual de trabajo se encontraba presente en las sociedades modernas, este se presentaba como un modelo ineficaz a las necesidades y contextos propios de la relación laboral.

Esta brecha conceptual se vuelve necesaria puesto que la presencia de desigualdad en cuanto a las condiciones sobre las cuales se maneja la relación laboral requiere la participación de la ley como mecanismo regulador y protector del trabajador. Es así que la fuente principal del derecho laboral surge a través del Contrato de Trabajo, que se separa del contrato civil, entre muchas razones, por el reconocimiento y defensa de los derechos en dicha relación subordinada (Seco, 2020).

Entre las tantas modalidades y tipos de trabajo, el teletrabajo en particular se presenta como un modelo que se distingue del resto por diversos elementos propios que no solo lo separan y generan una clasificación distinta a la del “trabajo tradicional”, sino que además implican el cuestionamiento de ciertos elementos que, hasta antes de su existencia se creían indispensables para poder hablar de relación laboral y derecho laboral.



Y si bien son varios los tipos de trabajos empleados con Tecnologías de la Información y la Comunicación, se ha tomado como factor necesario la característica de “trabajo a distancia” para poder identificar una situación de teletrabajo (Pinilla, 2020).

Por lo que, el teletrabajo requiere de estos dos elementos: Ser trabajo a distancia, y requerir del uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación. Es determinante que estos trabajos son realizados fuera de lo concebido tradicionalmente como “Lugar de Trabajo” (Hernán, 2020).

Por lo que, el lugar desde el cual se efectúa el trabajo se vuelve una variable constante y adaptable a distintos contextos a los cuales pueda verse sujeto a través del contrato de trabajo, es decir, la versatilidad de la calificación del territorio o lugar de trabajo hace del teletrabajo igual de versátil a la hora de tratar las formas de resolución de conflictos originados a través de este.

Es por esta misma razón que hoy en día se puede hablar de teletrabajo internacional, concebido como la prestación de servicios a través de una relación de teletrabajo más allá de una sola jurisdicción (Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, 2021).

Además, es importante establecer que se conciben dos formas principales de teletrabajo internacional: El asalariado, en el que persiste la relación laboral subordinada y asalariada; y por otro lado el teletrabajo internacional autónomo, que no requiere notas de dependencia para llevar a cabo la prestación de sus servicios, generalmente formalizado a través de un contrato civil (Campos, 2022).

Es a partir de esta peculiaridad que se originan contextos en los cuales el derecho laboral se ve obligado a dar una respuesta, principalmente en torno a la jurisdiccionalidad sobre la

resolución de los conflictos laborales que surgen bajo esta modalidad, salvo la delimitación a través de ley expresa o el contrato de trabajo.

La doctrina entiende como teletrabajo asalariado como aquel que comparte los elementos que configuran la relación laboral presentes en el trabajo presencial, existe subordinación y remuneración por la prestación de servicios dada. Si bien el contrato de trabajo se adapta y especializa de acuerdo a las necesidades de la modalidad en teletrabajo, la relación laboral persiste y consigo varias de las responsabilidades, derechos y obligaciones contractuales que se originan del mismo (Bravo, 2024).

Por su parte, el teletrabajo autónomo o freelance, se destaca por ser llevado a cabo sin la necesidad de contar con un contrato de trabajo y la inexistencia de relación laboral; los teletrabajadores autónomos prestan sus servicios de forma independiente y única, siendo esta una alternativa común por la que los teletrabajadores optan (Sánchez, 2021).

El teletrabajo autónomo ha ido ganando popularidad en los últimos años tanto para los teletrabajadores, que lo ven como una fuente de oportunidades e ingresos adicionales; como para las empresas que se sirven de estos servicios, quienes han mostrado cada vez más interés en el uso de plataformas de contratación de servicios freelance (Brunzel, 2023).

Es así que estas dos formas principales de teletrabajo por su naturaleza desafían el rol convencional que la territorialidad posee dentro de la prestación de servicios laborales. De esta forma, Garicano (2021) menciona que son múltiples los desafíos que el teletrabajo internacional presenta, puesto que existen múltiples variables que pueden generar discusiones en cuánto a la resolución del conflicto con respecto a la jurisdiccionalidad del caso.

Por ejemplo, una variante sustancial sería si la prestación de servicios por teletrabajo es resultado de un macro acuerdo o es un caso aislado, puesto que, de ser este último el caso, los conflictos adquirirían mayor complejidad en cuanto al cumplimiento normativo para dar respuesta sus controversias.

Esto debido a la posibilidad de establecer a través del contrato de trabajo cláusulas que prevean la jurisdicción sobre la cual se solucionaren las controversias suscitadas a partir de la relación de trabajo. Ausente este elemento, se suscitan en mayor nivel las dificultades para la resolución de este tipo de conflictos.

El desafío principal de los sistemas judiciales en tal caso se ve justificado en la prevención de la falta al principio non bis in idem, así como evitar que los trabajadores se vean expuestos a esquemas propicios a condiciones laborales menores de las requeridas para un trabajo digno (Fuentes, 2023).

Además, por su naturaleza, son varias las potenciales repercusiones que pueden caer sobre el teletrabajador de no existir un manejo apropiado de la relación internacional de teletrabajo, como lo puede ser el uso no apropiado de Tecnologías de la Información y la Comunicación (Peralta et al., 2020).

Siendo tal el caso del denominado dumping social, práctica en la cual las empresas de forma abusiva evitan las normativas y responsabilidades laborales nacionales; de modo que, pueden generar escenarios de discriminación y trato desigual (Zhou, 2022). Un elemento a tomar en cuenta en estos casos es la interpretación detrás del *lex loci laboris*, o aquel principio que define la subordinación de la legislación aplicable en materia laboral para con el lugar sobre el cual se ejerce la actividad profesional (Bermejo, 2022).

Una alternativa que ya se ha ido presentando para con esta problemática es la del Teletrabajo Transnacional, que surge como una respuesta a las tendencias de globalización y por la cual se adhieren las empresas transnacionales para ofrecer, a través de una autorización legal, una modalidad de teletrabajo adaptada a la legislación en la cual se prestan los servicios (Villalón, 2023).

Es así que dentro de la legislación ecuatoriana es necesario realizar un repaso por sobre su marco normativo y su postura frente al teletrabajo internacional, debidamente expreso en Derecho. Dentro de la legislación ecuatoriana, existen los siguientes preceptos normativos que fundamentan la visión sobre la cual el teletrabajo es concebido.

En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador (2008) a través de su art.33 establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho de fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

De igual manera, en su art. 325 menciona que: “El estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”

Así mismo, con respecto al amparo y protección de derechos de las personas extranjeras dentro del Estado Ecuatoriano, se menciona en el artículo 9 ib idem: “Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución”

Con respecto al reconocimiento legal de la modalidad de teletrabajo en el Ecuador, el Código de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024) menciona en su artículo 16 que:

“El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (...) Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones (...)”

Reconociendo los elementos que configuran la modalidad de teletrabajo dentro de la legislación ecuatoriana en concordancia con los elementos teóricos previamente expuestos, se puede entender que la naturaleza del teletrabajo en el Ecuador presenta las mismas características iniciales y básicas concebidas, que dan paso a la discusión de este artículo.

Además, a través de su artículo 4 menciona que: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. De igual manera el artículo 5 hace énfasis en la responsabilidad de la protección de dichos derechos a través de los órganos judiciales y administrativos: “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

Estos preceptos demuestran el compromiso del estado ecuatoriano, y fundamentan la obligación que tiene para con las personas que radican dentro de su jurisdicción, por lo que se ve

justificado el amparo legal que debe darse a los trabajadores independientemente de su origen, sobre todo cuando se vulneren sus derechos concebidos en la Constitución y normas pertinentes. También puede evidenciarse que no existe ley específica en torno al teletrabajo internacional y por consiguiente el proceder del estado ecuatoriano con los conflictos que surjan del mismo.

Sin embargo, como lo expresa Bermejo (2022) es sabido que ante la ausencia de norma ad hoc, esto no implica la inaplicabilidad de la norma general, debido al principio *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus* (donde la ley no hace distinciones, nosotros tampoco debemos hacerlas) (pág.226). De modo que persiste la obligación de los organismos administradores de justicia de resolver conflictos que recaigan en sobre los teletrabajadores internacionales, más allá de sus peculiaridades, ante ausencia de norma expresa y específica.

Por su parte, esto da paso a la identificación de los diversos conflictos laborales que son aplicables y coherentes con la naturaleza del teletrabajo internacional y que puedan ser resueltos a través de la legislación ecuatoriana, especialmente aquellos fundamentados en los derechos de los trabajadores (Bermejo, 2023).

Entre estos destaca el inciso séptimo referente al teletrabajo con respecto al derecho a la desconexión, estableciendo 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, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un período de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Partiendo de esta disposición, se entiende que existe norma expresa que prevé un tiempo determinado como obligatorio en las relaciones de teletrabajo efectuadas en el país, en vistas de la protección del derecho a la desconexión. De igual manera, se establece a partir del inciso tercero que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los demás tipos de trabajadores, incluidos en el Código Laboral Ecuatoriano, bajo la única excepción de que no sean contrarias a las disposiciones ad hoc del Teletrabajo contenidas en este mismo cuerpo normativo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Lo que parece claro es que no existe ley expresa que establezca si es competencia de las autoridades laborales nacionales hacer cumplir dichas disposiciones a empresas extranjeras no residentes en el Ecuador, bajo el caso de que uno o varios de sus trabajadores residan en el país bajo la modalidad de teletrabajo.

La Legislación Internacional por su parte parece compartir tales desafíos y la necesidad de normativa expresa a nivel regional o internacional. En este punto es importante destacar aquella legislación pertinente que sirve de fundamento para el desarrollo de una solución a los conflictos de teletrabajo internacional. Entre los que se encuentra la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como los Distintos Convenios Internacionales competentes como aquellos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es así que, por ejemplo, encontramos a través de la Declaración Universal en su artículo 23 que:

“1. 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. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. 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. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Se menciona que entre las normas internacionales más relevantes se encuentra el Convenio 177 sobre trabajo a domicilio, que si bien no es directamente en torno a la modalidad de teletrabajo, en palabras de Villasmil (2021) sí que servirían para incluir bajo su ámbito de aplicación a los teletrabajadores que no alternan sus jornadas con trabajo presencial (pág. 3). Este Convenio expresa que:

“Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio” (Organización Internacional del Trabajo, 1996).

De igual manera la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (Organización Internacional del Trabajo, 1998) a través de su segundo punto:

“Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a)



la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable” (pág. 9)

Una vez expuesto esto, es necesario comprender como es percibida la resolución de conflictos de teletrabajo internacional dentro de otras legislaciones. De esta manera, se identifican distintos tipos de contextos entre los que se ha recurrido a tres casos representativos; En primer lugar, la legislación española es un caso que destaca por la definición dentro del artículo 4 de su Estatuto de Trabajadores:

“La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español” (pág. 18)

Este precepto se caracteriza puesto que previo incluso a la determinación del teletrabajo en el Estado Español, confiere al derecho laboral español prioridad proactiva por sobre conflictos laborales suscitados en el extranjero dados por la prestación de trabajo a empresas españolas. Por su parte la Ley 10/2021 de trabajo a distancia menciona a través de su artículo 2 literal b que Teletrabajo es: “Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (pág. 1),

Esta normativa, además, se despliega en distintos derechos propios del trabajo a distancia como el derecho a la formación, al registro horario adecuado o al horario flexible en los términos de acuerdo (Secretaría Federal de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2021).

Además, dentro del marco europeo, Grušić (2023) destaca que incluso dicha comunidad ha presentado desafíos, explicando que:

“La Primera Regulación de Bruselas protege a los trabajadores de dos formas. Primero, da a los trabajadores mayor acceso a foros para obtener reparaciones que a los empleadores. En términos generales, un trabajador puede iniciar procesos en la Unión Europea en cualquiera de las siguientes cortes: En las cortes del estado miembro en el cual el empleador se encuentra domiciliado; en las cortes del lugar de trabajo habitual; ausente un lugar habitual de trabajo en la corte del lugar de encuentro de negocios; en cuanto a disputas surgidas de las operaciones de la rama del empleador u agencias del establecimiento en las cortes del lugar del establecimiento.” (pág. 188)

Esto abre da mayor importancia a la búsqueda de una solución a una realidad cada vez más aparente, puesto que nos encontramos ante un escenario con múltiples opciones sobre las cuales pueda llevarse a cabo la resolución de conflictos que puedan generarse a partir de una relación de trabajo transfronterizo, a la vez que se deba garantizar certeza jurídica durante el proceso. Grušić (2015) establece bien este dilema de la siguiente manera:

“Para responder a la pregunta de si una determinada modalidad de trabajo transfronterizo es legal y factible, es necesario abordar dos cuestiones previas. Primero, ¿qué leyes se aplican? A ese modelo de trabajo transfronterizo? Si un patrón de trabajo transfronterizo particular es legal y factible según la ley del país A, pero ilegal e inviable según la ley del país B, la aplicabilidad de

dicha ley se convierte en una cuestión decisiva. En segundo lugar, ¿Qué tribunales tienen jurisdicción sobre las disputas que surjan de un patrón de trabajo transfronterizo particular? Esta pregunta es importante porque el resultado de una disputa puede depender de dónde el trabajador demanda o está siendo demandado, y porque la ubicación del tribunal competente también influye en la ley aplicable – por ejemplo, los tribunales pueden aplicar las normas imperativas de su propio sistema jurídico, independientemente de la ley aplicable. En la Unión Europea estas cuestiones se rigen por El derecho Internacional privado europeo del trabajo” (Grušić U. , 2023).

La Legislación Uruguaya a través de la ley N.19920 concebida como “Ley General de Derecho Internacional Privado. Derogación de la Ley 1084 Relativa al Apéndice del Código Civil” (Asamblea General del Uruguay, 2020) hace ya un reconocimiento específico de los contratos de trabajo internacionales, definiéndolos en su artículo 44 como: “Se entiende que un contrato es internacional si las partes tienen su residencia habitual o su establecimiento en Estados diferentes o el contrato tiene vínculos objetivos relevantes con más de un Estado (...)”.

Para la resolución de los conflictos suscitados a través de un contrato de trabajo internacional, la ley uruguaya prevé distintos puntos importantes y de referencia significativa: En primer lugar, existe una alta prioridad conferida a la voluntariedad y autonomía de las partes, haciendo énfasis en la naturaleza privada sobre la cual surge dicho contrato. Esto por supuesto con el requerimiento de que dicha voluntad se vea expresa en el contrato (Coto Aubone & Rosenbaum Carli, 2021).

A su vez, Coto Aubone & Rosenbaum Carli (2021) hacen énfasis en el artículo 50 literal f *ib ídem*, que si bien se exceptiona con los contratos de trabajo a distancia, sirve como referente ante casos carentes de expresión tácita de la voluntad de las partes en contratos de teletrabajo

internacional con respecto a la jurisdicción sobre la cual se verán resueltas las posibles controversias originadas. Este artículo menciona que:

“Los contratos individuales de trabajo en relación de dependencia –excepto los de trabajo a distancia- se rigen por la ley del lugar donde se presta el trabajo o por la ley del domicilio del trabajador o por la ley del domicilio del empleador, a elección del trabajador. Pero una vez determinada la misma, regirá todos los aspectos de la relación laboral” (Asamblea General del Uruguay, 2020).

En contraste, dentro de la legislación colombiana es indispensable destacar que esta desarrolla varios puntos respecto al teletrabajo y representa la adaptación de tal figura en el marco jurídico sudamericano; desarrolla las particularidades del teletrabajo, reconoce los derechos protegidos de los trabajadores y procede a reiterar la existencia de subordinación y la responsabilidad de la ley de proteger los derechos de los trabajadores más allá de estar plasmados en esta modalidad.

Así, a través de la Ley 1221 de 2008 de Colombia se establecen varias normas en torno al Teletrabajo, dentro de su artículo 1 se menciona que: “La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones-TIC” .De igual manera, a través de jurisprudencia de la sentencia C-103/21 CCC, se establece que:

“Finalmente, es importante hacer una serie de precisiones respecto del teletrabajo. En primer lugar como ya se ha explicado, si bien éste reviste unas particularidades especiales en atención a su naturaleza, lo cierto es que no altera la disponibilidad de los trabajadores respecto del empleador, pues el elemento de subordinación se mantiene intacto (...), solo que este último

se redefine, al permitir el uso de los poderes de dirección y orientación, sin la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo” (pág. 31)

### **Resultados.**

A través de la previa exposición teórica y normativa se evidencia que la figura del teletrabajo tiene como fundamentos base la realización de la actividad de trabajo fuera del lugar tradicionalmente concebido como de trabajo y requiere el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Es de este modo que el Teletrabajo por si mismo se aleja de la necesidad y el presunto de que todo conflicto legal suscitado será realizado dentro de una misma jurisdicción.

Esta misma situación da como resultado la posibilidad de que los trabajadores puedan llevar a cabo sus labores fuera de la jurisdicción “de origen” y por lo tanto, que varias de sus actividades se vean sujetas a las normas de la jurisdicción “anfitriona”. Dentro del ámbito laboral, estos conflictos legales se vuelven incluso más complejos bajo la discusión de jurisdiccionalidad aplicable.

Puesto que la ausencia de cláusulas contractuales que, a través de la voluntad de las partes, sometan cualquier resolución laboral a la vista de los organismos de justicia de la legislación anfitriona, el Ecuador como país anfitrión recae en un escenario complicado, en el que por un lado las disposiciones normativas parecieran dar la facultad al Estado ecuatoriano de resolver dichas controversias, bajo los preceptos constitucionales que garantizan la protección de los derechos de los trabajadores y de las personas extranjeras residentes en el país.

## **Discusión**

La principal discusión recae en un dilema de territorialidad y adaptación de los principios clásicos sobre los cuales se resuelven las controversias laborales para con el teletrabajo internacional. Ahora bien, también se ha evidenciado que existen distintos tipos de conflictos laborales y la posibilidad de intervención del derecho laboral ecuatoriano dependerá de la naturaleza de estos.

Por un lado, cuando los conflictos laborales surgen a partir de la naturaleza del contrato de trabajo, estructurado y fundamentado a partir de la legislación extranjera, el Ecuador se vuelve inoportuno para la resolución de dichos conflictos, puesto que estaríamos hablando de discusiones laborales que existen y se resuelven bajo una concepción propia de dicha legislación. El Ecuador además, ante ausencia de convenios internacionales para la resolución de conflictos de teletrabajo internacional, se convierte en una opción no idónea para el trabajador en este tipo de casos.

Sin embargo, cuando los conflictos laborales surgen a partir de la vulneración de derechos de los trabajadores más allá de la relación laboral concebida, reconocidos y fundamentados en los preceptos legales internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el estado ecuatoriano tiene un argumento lógico para la protección de dichos derechos dentro de su jurisdicción, tomando en cuenta que tal vulneración puede dar efectos dentro del país anfitrión.

## Conclusiones

Llevada a cabo la evaluación de la legislación ecuatoriana, se ha podido concluir que, dentro del teletrabajo asalariado, existen preceptos legales que configuran y reconocen la modalidad y sus dos características principales, de igual forma reconoce la protección de los derechos de los teletrabajadores, en cuanto a la paridad de derechos con los trabajadores presenciales, así como derechos que surgen de acuerdo a las particularidades que el teletrabajo por si mismo presenta.

Se puede evidenciar que no existe norma que prevea resolución u reconocimiento de contextos que impliquen teletrabajo internacional. Existen efectivamente vacíos legales con respecto a conflictos que impliquen la jurisdiccionalidad para la resolución de conflictos laborales en esta modalidad. Aún así, es igualmente pertinente denotar que el Estado ecuatoriano sigue sujeto a garantizar la protección de los derechos de aquellos trabajadores internacionales cuando estos sobresalgan de la relación laboral.

Investigada la legislación internacional, se puede evidenciar que existe el reconocimiento y preocupación por dichos conflictos y que en gran parte optan por la priorización de la legislación del país de origen por sobre cualquier conflicto de carácter laboral que surja, independientemente del domicilio del trabajador. Más aún bajo la concepción de que la relación de trabajo surge a partir de una legislación completamente distinta y es la manifestación de la voluntad de las partes no solo de establecer una relación de trabajo si no de someterse a la legislación sobre la cual se firma dicho contrato para la resolución de disputas.

También se puede denotar que, por la contemporaneidad del teletrabajo internacional, incluso en marcos como el internacional europeo se han visto en constantes discusiones sobre la

manera de resolver tales disputas. Más aun ante la aparente ausencia de casos prácticos relevantes que ayuden a dar respuesta a través de jurisprudencia específica. Por lo que la discusión por el momento parece recaer a favor del Derecho Internacional Privado, o ante su ausencia, de la resolución por parte de los organismos de justicia del país de origen.

Por su parte, el Teletrabajo Internacional Autónomo persiste como la alternativa de mayor recurrencia entre los teletrabajadores puesto que sus beneficios tanto para trabajadores como empleadores se sobreponen ante aquellos que el Teletrabajo Internacional Asalariado pudiese ofrecer. Además, para aquellas empresas que requieran de trabajadores que, por recaer en los elementos configurativos, deban ser asalariados, la posibilidad de Teletrabajo Transnacional es sin lugar a dudas una alternativa de mayor seguridad y certeza jurídica.

Queda así claro que no hay normativa específica que de solución a dichas controversias, y que por su naturaleza privada, existe prioridad en la voluntariedad de las partes, así como una sujeción innata a la legislación de origen por cuanto bajo esas leyes se conformó la relación laboral. Por lo que, hasta que exista convenio u acuerdo de derecho internacional privado relevante, se resolverá de acuerdo a tales criterios.



## Referencias

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Comisión Legislativa y de Fiscalización de la Asamblea Nacional.

Asamblea General del Uruguay. (2020). Ley N° 19920.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Código del Trabajo.

Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional. (2021). Teletrabajo Internacional. Madrid: FEEX.

Bermejo, D. C. (2022). Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Bermejo, D. C. (2023). Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital. Madrid, España: Labos.

Bravo, J. (2024). Teletrabajo: semejanzas y diferencias entre asalariados del sector público y asalariados del sector privado. OCEC udp.

Brunzel, J. (2023). An empirical analysis of linguistic styles in new work services: The case of Fiverr.com. *European Management Review*.

Campos, A. I. (2022). El teletrabajo internacional. Situación actual y propuestas de regulación. ARAZANDI/CIVITAS.

Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008. Función Pública Gobierno de Colombia.

Congreso Nacional. (2023). Código del Trabajo . LEXIS S.A.

Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia C-103/21.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2021). Sentencia C-103/21. Corte Constitucional de la República de Colombia.

Cortes Generales de España. (2021). Ley 10/2021 . Boletín Oficial del Estado.

Coto Aubone, M., & Rosenbaum Carli, F. (2021). El teletrabajo internacional: ley aplicable y jurisdicción competente en Uruguay.

Fuentes, D. (2023). Teletrabajo Internacional: Un modelo para armar. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Garicano, A. (2021). Retos Legales del Teletrabajo Internacional. Madrid: Sagarday Abogados.

Grušić. (2015). The European private international law of employment. Cambridge University Press.

- Grušić, U. (2023). Remote work in private international law.
- Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Universidad de Carabobo.
- Hernán Digón, P. M. (2020). El Teletrabajo: ¿ nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?
- Humberto Villasmil, C. B. (2021). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Organización Internacional del Trabajo.
- Luchía, C. (2023). Reflexiones en torno del trabajo en la Edad Media. Universidad de Buenos Aires.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Estatuto de los Trabajadores. Madrid, España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas.
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Universidad Nacional de la Plata.
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). Convenio sobre el teletrabajo a domicilio.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. Guayaquil, Ecuador: ReciMundo.
- Pinilla, A. d. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género Ana de la Puebla Pinilla. Labos Revista de Derecho Del Trabajo Y Protección Social.
- Sánchez, A. G. (2021). Ser freelance en Comunicación: perfiles, ámbitos, ventajas y desventajas. Razón y Palabra.
- Seco, R. F. (2020). Evolución y futuro del derecho del trabajo. Universidad Blas Pascal.
- Secretaría Federal de Salud Laboral y Medio Ambiente. (2021). Ley 10/2021, de 9 Julio, de trabajo a distancia. UGT: Servicios Públicos.
- Villalón, J. C. (2023). Las especialidades del teletrabajo transnacional. Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo.
- Zhou, Z. M. (2022). La problemática del teletrabajo transnacional y reflexiones de lege ferenda . Revista andaluza de trabajo y bienestar social.