

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA: DERECHO**

TEMA:

**“Normativa del Teletrabajo en el Ecuador en la Actual Crisis
Sanitaria del COVID 19”**

AUTORA:

Nicole Vanessa Hernández Avilés

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Dr. Compte Guerrero Rafael Enrique, Mgs

Guayaquil, Ecuador

2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA: DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo titulación, fue realizado en su totalidad por **Nicole Vanessa Hernández Avilés**, como requerimiento para la obtención del **Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. _____
Dr. Compte Guerrero Rafael Enrique, Mgs

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Lynch Fernández María Isabel, Mgs

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA: DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Nicole Vanessa Hernández Avilés

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Normativa del Teletrabajo en el Ecuador en la Actual Crisis Sanitaria del COVID 19**, previo a la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

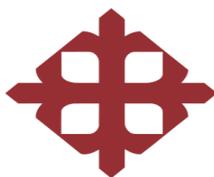
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021

AUTORA

f. _____

Nicole Vanessa Hernández Avilés



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA: DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Nicole Vanessa Hernández Avilés

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Normativa del Teletrabajo en el Ecuador en la Actual Crisis Sanitaria del COVID 19**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021

AUTORA

f. _____
Nicole Vanessa Hernández Avilés

URKUND



Document Information

Analyzed document	Tesis Nicole Hernandez.docx (D94737505)
Submitted	2/5/2021 3:07:00 PM
Submitted by	
Submitter email	rafael.compte@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	5%
Analysis address	rafael.compte.ucsg@analysis.arkund.com

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios en primer lugar, por bendecirme todos los días con mucho más de lo que merezco, por darme las fuerzas para seguir adelante y no desfallecer.

Gracias a mi familia, en especial a mi madre. Gracias a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de esta tesis y esta profesión.

A mi tutor por su valioso trabajo como orientadora en mí trabajo de titulación, Dr. Compte Guerrero Rafael Enrique, Mgs; por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas, por el que me encuentro culminando una de mis mayores aspiraciones de la vida.

Con gratitud,

Nicole Vanessa Hernández Avilés

DEDICATORIA

Nunca dejen que nadie les diga que no pueden hacer algo. Si tienen un sueño persígalo. Las personas que no son capaces de hacer algo les dirán que no pueden, pero ustedes nunca pierdan las esperanzas, la motivación y la ilusión por aquello que más anhelan.

Los amo,

Nicole Vanessa Hernández Avilés



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
Dr. Compte Guerrero Rafael Enrique, Mgs
TUTOR

f. _____
Dra. Lynch Fernández María Isabel, Mgs
DECANO O DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Toscanini Sequeira Paola María, Mgs
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
ÍNDICE GENERAL.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
CAPÍTULO I.....	2
INTRODUCCIÓN	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3. OBJETIVO	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
CAPÍTULO II	6
2.1. METODOLOGÍA	6
2.2. TÉCNICAS	6
CAPÍTULO III.....	7
3.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7
3.2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	7
3.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	8
3.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y TRABAJADORES	8
3.3.2. CÓDIGO DE TRABAJO.....	10
3.3.3. LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.....	11
3.3.4. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181	12

3.3.5. LEY ORGÁNICA DE SALUD	13
CAPÍTULO IV	14
4.1. RESULTADO DEL ANÁLISIS JURÍDICO DEL TELETRABAJO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DEL TRABAJADOR	14
4.1.1. TELETRABAJO.....	15
4.1.2. DESCONEXIÓN DEL TRABAJADOR.....	16
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	19
PROPUESTA.....	21
BIBLIOGRAFÍA.....	22

RESUMEN

“Normativa del Teletrabajo en el Ecuador en la Actual Crisis Sanitaria del COVID 19”

Las empresas optan por tomar esta nueva modalidad del teletrabajo, con el fin de brindar un mejor servicio y enseñar a sus trabajadores a poder estar en cualquier ubicación territorial, pero obligados a tener a la mano todas las herramientas que otorgue la entidad donde laboran. En el presente trabajo investigativo se realizó un estudio respecto a la modalidad actual del teletrabajo según la perspectiva de sus trabajadores durante la actual emergencia sanitaria del COVID-19, lo que permitirá conocer el impacto de las largas horas de trabajo que tienen y así generar una propuesta que pueda contribuir a una correcta implementación de la nueva modalidad del teletrabajo en Ecuador, haciendo foco en el empleador que debe respetar el derecho del ciudadano teletrabajador a desconexión, debido a que se evidencia la actual inconstitucionalidad respecto al tema, porque viola los derechos de los trabajadores.

Palabras Claves: Teletrabajo, Desconexión, Empleador, Derechos, Inconstitucionalidad, COVID-19.

ABSTRACT

“Telework Regulations in Ecuador in the Current Health Crisis by COVID 19”

Companies choose to take this new modality of telework, in order to provide a better service and teach their workers to be able to be in any territorial location but required to have at hand all the tools provided by the entity where they work. In this investigative work, a study was carried out regarding the current modality of telework according to the perspective of its workers during the current health emergency of COVID-19, which will allow to know the impact of the long hours of work they have and thus generate a proposal that can contribute to the correct implementation of the new teleworking modality in Ecuador, focusing on the employer who must respect the teleworker citizen's right to disconnect, because the current unconstitutionality regarding the issue is evident, because it violates the rights of Workers.

Keywords: Telecommuting, Disconnection, Employer, Rights, Unconstitutionality, COVID-19.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

A partir del año 2020 se descubrió un virus que proviene de la ciudad de Wuhan, país de China con el nombre de COVID-19, el cual en un comienzo pareció ser inofensivo, pero comenzó a propagarse de forma acelerada, primero afectando a todos los países asiáticos, luego Europa, Oceanía, África, y por último toda América; convirtiéndose en una amenaza para los seres humanos a nivel mundial, por el hecho de expandirse de manera acelerada, que provocó el fallecimiento de una gran cantidad de seres humanos de todas las edades, por lo que la Organización Mundial de la Salud inmediatamente declaró al virus COVID19 como pandemia.

A finales del mes de febrero del año 2020 se reveló la primera persona portadora del virus COVID-19 en Guayaquil-Ecuador; que semanas después fallece, y dejando infectado a otros y en estado de alerta máxima al Ecuador, donde se declara estado de emergencia sanitaria en todo el país, obligando así a todas las empresas en general a enviar a los empleados colaboradores de empresas privadas y públicas a sus respectivos hogares y hacer trabajo obligado bajo la modalidad remota conocido como home office.

Ecuador se encuentra en estado de excepción, así como también en toque de queda debido a la nueva cepa anunciada del coronavirus que ha sido registrada en Gran Bretaña al extenderse rápidamente a otros países. Por lo que Ecuador restringe el ingreso de los viajeros que arriben al país desde el Reino Unido, Australia, la Unión Europea, y de Sudáfrica; por el hecho de que Ecuador fue internacionalmente uno de los países con mayor grado de afectación por la pandemia COVID 19 durante los primeros meses del año en la primera ola del virus.

Por el momento, el estado ecuatoriano registra una cifra que es superior a los 206.000 casos que son positivos, mientras que muertes reportadas son aproximadamente 14.000. Motivo por el que las empresas públicas y privadas tuvieron la necesidad de implementar el teletrabajo, proporcionando herramientas necesarias a sus trabajadores y asegurándose de esta forma que el trabajo no cese mientras esta la crisis sanitaria, y las empresas indican que es clave el hecho de considerar ciertos factores tal como lo es el espacio, la delimitación de tiempos, para la adaptación a esta nueva realidad.

1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido a indicadores del aumento de quejas por irrespeto a las normas del teletrabajo por lo que hay necesidad del descongestionar la sobre carga laboral porque el teletrabajo evita que los jefes inmediatos entiendan dificultades que enfrenta sus empleados. Trabajar en casa impide evaluar en el trabajador su eficiencia o cambios implementados, muchos de ellos terminan afectados por las largas horas laborales que llevan desde sus hogares. El empleado puede tener problemas con el teletrabajo, de manera negativa como por ejemplo terminar con una eficiencia menor; o también con explotación laboral por parte de la entidad donde labora y que no se detecta.

El hecho de que exceso de labores, así como también el incumpliendo de las horas de desconexión es la denuncia mas común de los trabajadores en donde se han visto obligados a presentar querellas por el acoso laboral actual; debido a que no se respeta las doce horas de desconexión que determina el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 del Ecuador, la misma que es una normativa que señala directrices para la actual aplicación del teletrabajo y por ende otras doce horas de conexión. En el Ecuador, la jornada regular de trabajo es de ocho horas y las cuatro horas adicionales de conexión, determinadas en el acuerdo ministerial 2020, donde se señala que deberán ser consideradas como horas extraordinarias o horas suplementarias, tal como se determina en el Código de Trabajo.

Tomando en consideración que el teletrabajo puede resultar problemático para muchos en este momento, pero sin embargo la mayoría de los trabajadores se han visto obligados, en donde muchos de ellos sienten una inmensa carga laboral por las largas horas de trabajo que realizan en sus hogares. Los sistemas del monitoreo del trabajo de la entidad donde labora no están automatizados, que por lo general en la mayoría de las empresas ecuatoriana ocurre, por lo que resultan afectados, debido a que el Código de Trabajo Ecuatoriano, no lo determina de forma expresa.

1.2.JUSTIFICACIÓN

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario contenida en 33 artículo que entró en vigor el veinte y dos de junio del 2020 y contiene la aplicación de medidas solidarias por la emergencia sanitaria, acciones de reactivación productiva que establece en uno de sus capítulos medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo en base a los acuerdos laborales entre el empleador y trabajador.

Para los trabajadores, la parte inconstitucional se encuentra en los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 del CAPÍTULO III medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. Mientras que el numeral 6 del artículo 169 de la Constitución de la república del Ecuador también señala el tema de estudio. Esas normas se refieren a los acuerdos para ajustar las condiciones económicas laborales, el contrato emergente, la reducción de la jornada, el goce de vacaciones y el teletrabajo señalado en el Acuerdo Ministerial en el artículo 24 que determina la desconexión sobre la modalidad del teletrabajo.

1.3.OBJETIVO OBJETIVO GENERAL

Establecer la Normativa del Teletrabajo en el Ecuador en la Actual Crisis Sanitaria del COVID 19 para apoyar el derecho a la desconexión una vez finalizada la jornada de trabajo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Precisar jurídicamente el derecho a la desconexión una vez finalizada la jornada de trabajo
- Analizar diversidad de criterios en relación al teletrabajo, Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Código del Trabajo.
- Presentar una reforma legal en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 del Ecuador para que sea modificada en armonía con el código de trabajo.

1.4.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Objeto de estudio:

- Procedimiento del derecho a la desconexión del empleado una vez finalizada la jornada de trabajo

Campo de acción:

- Código de Trabajo
- Acuerdo ministerial
- Constitución de la República

Periodo: 2020

CAPÍTULO II

2.1. METODOLOGÍA

Se utilizó, enfoque cualitativo de nivel exploratorio. El levantamiento de información, a través de una muestra aleatoria de diez trabajadores de la Universidad “A”, institución en la que se aplicó técnicas como entrevista a profundidad, que permitió recolectar la información si el empleador respeta el derecho del ciudadano teletrabajador a desconexión objeto de esta investigación.

2.2. TÉCNICAS

Se utilizará técnicas de observación, así como también entrevistas; y, encuestas dirigidas a profesionales que actualmente son empleados dentro de la institución educativa, los mismos que han estado involucrados al aplicar el sistema del teletrabajo.

Con esta técnica de entrevistas se logrará principalmente el captar apreciaciones de las largas jornadas laborales de los docentes y necesidades que piden diariamente solicitan se respete su derecho a desconexión; dichas apreciaciones permitirán lo siguiente:

- Mejor comprensión dentro de la práctica
- Cumplimiento

El caso de este trabajo de titulación del estudio elegido posibilitará tanto el uso crítico como el uso creativo del conocimiento especializado mediante entrevistas realizadas a profesionales que actualmente son empleados dentro de la institución educativa, los mismos que indicaran la gran necesidad de su derecho a desconexión

CAPÍTULO III

3.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El teletrabajo ha sido definido por varios autores de formas similares, sin haber llegado a una definición específica y concreta que recoja toda su naturaleza. En cuanto a la definición teórica más aceptada, es aquella que se refiere al teletrabajo como una modalidad flexible de trabajo en la que el profesional a cargo desarrolla labores estrictas encomendadas a su persona, fuera de las instalaciones de la empresa contratante, valiéndose de la utilización de una amplia gama de tecnologías de información y comunicación, que a su vez le permitirán el cumplimiento de objetivos específicos y metas requeridas, en lapsos determinados.

3.2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

La concepción del teletrabajo, empezó a emerger a partir de los años setenta, en la medida que para la época se buscaba innovar la realización del trabajo en otro ambiente distinto a la oficina y su rigidez, de allí que el físico Jack Nilles propone esta modalidad contractual como un método para optimizar el uso de los recursos no renovables, empleados en el desplazamiento del trabajador tradicional a la compañía para la que labora, incursionando así en un campo diferente para motivar el uso de la tecnología de acceso a grandes fuentes de información y mercado desde los hogares, evitando la contaminación a partir de la movilización.

El teletrabajo conceptualmente precisa de recursos tecnológicos como por ejemplo los ordenadores, el Internet, etc. En donde el empleado en algunas de sus acciones laborales puede teletrabajar con teléfono o mediante fax que sería apoyo tecnológico, pero en otras empresas precisan de tecnologías que son más sofisticadas, por lo que aumenta la cantidad del teletrabajo.

3.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

3.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y TRABAJADORES

La Constitución de la República del Ecuador determina artículos que guardan estrecha relación con el tema que es objetivo de investigación, al hacer constar los derechos, así como también el reconocimiento de las nuevas modalidades de trabajo y de los posibles riesgos de este, pasan a ser aspectos jurídicos esenciales y que se debe tomar en consideración en el ámbito laboral. El Plan Nacional de Toda una vida, es decir en el Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador se estipula que: “El trabajo será considerado como un derecho, un deber social; y, un derecho económico, como fuente de realización personal y de base en la economía. El Estado ecuatoriano garantizará a los ciudadanos trabajadores el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, a remuneraciones y a retribuciones que sean justas”.

Mientras que en el mismo cuerpo legal en su Artículo 325 se estipula que: “se reconocen de manera general todas las nuevas modalidades de trabajo, ya sea en relación de dependencia o sea autónoma, con inclusión de aquellas labores de auto sustento y de cuidado humano” (Constitución, 2008), por lo expuesto en este artículo constitucional se destaca el importante reconocimiento de todas las nuevas modalidades de trabajo, haciendo constar la modalidad a distancia o del teletrabajo, la misma que debido a la emergencia sanitaria las empresas sean públicas o privadas la implementaron como una medida emergente, así precautelar posibles riesgos que puedan afectar tanto a los trabajadores como a las empresas.

La Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 32 señala a la salud como un derecho fundamental que garantiza el Estado ecuatoriano y en el numeral 5 del Artículo 326 determina que “Toda persona tiene derecho a desarrollar labores en un ambiente que sea adecuado, y propicio, es decir que garantice su salud, higiene, integridad, bienestar y seguridad”, por lo expuesto en este artículo constitucional el espacio de trabajo o el ambiente laboral resulta ser el aspecto más

importante de toda empresa debido a que influye mucho en el rendimiento, y en la productividad de sus colaboradores.

El intervenir de forma preventiva es capacitar al trabajador e informar al mismo sobre los riesgos que podrían presentarse en el actual entorno laboral, así tratar de evitar problemas que posteriormente puedan afectar de forma negativa a la salud física o mental.

Inconstitucionalidad

La Corte Constitucional del Ecuador ejercerá atribuciones tales como las siguientes:

Conocer y dar solución a las acciones públicas de inconstitucionalidad, haya sido por el fondo o declarado inconstitucional por la forma, contra todo acto normativo con carácter general y el mismo haya sido emitido por órganos y por autoridades del Estado. En donde la manifestación de inconstitucionalidad por parte de la Corte Constitucional del Ecuador va a tener como efecto la inmediata invalidez del acto normativo que ha sido impugnado.

Conocer y dar solución a petición de una de las partes, la inconstitucionalidad contra los actos administrativos con efectos en general emitidos por toda autoridad. En donde la manifestación de inconstitucionalidad por parte de la Corte Constitucional del Ecuador va a tener como efecto la inmediata invalidez del acto administrativo que ha sido impugnado.

Declarar la inconstitucionalidad emitida por parte de la Corte Constitucional del Ecuador cuando incurran las instituciones del Estado ecuatoriano o sus autoridades y que por omisión inobserven, sea de forma total o de forma parcial, todos los mandatos contenidos y determinados en normas constitucionales, dentro del período predeterminado en la Constitución o en el período considerado razonable por la Corte Constitucional. Por lo tanto, si transcurrido el período aquella omisión persiste por parte de las instituciones estatales o sus autoridades, la Corte Constitucional del Ecuador, de manera provisional, inmediatamente expedirá la norma o puede ejecutar el acto que se ha omitido, según la ley.

3.3.2. CÓDIGO DE TRABAJO

Debido a la actual pandemia del COVID 19, las empresas e instituciones en general se ha visto en la obligación de implementar varios nuevos aspectos sobre prevención de riesgos, en donde los empleadores tienen total obligación de brindar o dar excelentes condiciones de trabajo, donde no represente un peligro para la salud o la vida de los trabajadores, tal como lo determina el Artículo 410 del Código de Trabajo del Ecuador, en donde se señala que:

La prevención de riesgos es una obligación del empleador y de los trabajadores por lo que ambos deben acatar las medidas de seguridad necesarias. (Codigo de Trabajo, 2005).

También lo indica en su literal L del Artículo 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP (2010), donde se señala:

“Desarrollar sus labores en la empresa en un entorno que sea adecuado y propicio, el mismo que garantice salud, seguridad, higiene, integridad, y el bienestar”.

Resulta necesario el puntualizar la evidencia, de que existe normativa legal respecto a los riesgos del trabajo; pero son riesgos como por ejemplo por accidentes o de enfermedades profesionales, determinado en el Artículo 363 del Código de Trabajo, que:

Hace referencia a agentes físicos, pero no hace referencia a el respeto a la desconexión del trabajador por las largas horas laborales actuales y que también resulta ser causa de afectación a la salud de los trabajadores y que por ende afecta el desarrollo de sus actividades laborales en la empresa.

3.3.3. LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO

La Disposición Reformativa Primera a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador para Combatir la actual Crisis Sanitaria por la pandemia COVID-19, se agregó un nuevo artículo innumerado a continuación del artículo 16 en el Código del Trabajo, respecto al teletrabajo, el mismo que señala:

“El teletrabajo es una manera de organización laboral en las empresas, y consiste en el desempeño individual de la persona que realiza actividades que son remuneradas o la persona que presta servicios utilizando como soporte de trabajo las tecnologías de la información, y de la comunicación para el constante contacto entre la empresa y el trabajador, sin requerir la presencia física del trabajador.

Por lo que el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, así garantizar el tiempo en el cual este trabajador no se encuentre obligado a responder sus órdenes, comunicaciones u otros requerimientos del empleador.

El salario de la persona teletrabajadora será pactado entre las partes conforme las reglas de este Código. Y por último el empleador debe proveer equipos, elementos de trabajo y los insumos necesarios para que se pueda llevar a cabo el desarrollo del teletrabajo.

Con esta nueva disposición todo empleador a nivel nacional que contrate teletrabajadores deberá informar de dicha vinculación a la respectiva autoridad competente del trabajo, la misma que emitirá la normativa secundaria que sea necesaria para la aplicación en esta nueva modalidad.”.

Medidas tendientes a mitigar el teletrabajo y sus actuales efectos adversos en el país; ¿el hecho de fomentar la reactivación económica del Estado ecuatoriano a través de su productiva, con especial énfasis en el cuidado del ciudadano, la contención y la reactivación de las economías en cada uno de los hogares, a nivel empresarial, y en el poder mantener condiciones de empleo.

Estas medidas son para apoyar a nivel nacional la sostenibilidad del empleo, por lo que se expone que tanto los trabajadores como los empleadores podrán por mutuo consentimiento el modificar las condiciones necesarias para la continuidad de la actual relación laboral, por lo que la norma señala a cuatro modalidades de trabajo que podrán aplicarse ante la actual emergencia sanitaria por COVID 19 en el país:

- (a) El teletrabajo,
- (b) La reducción,
- (c) La modificación,
- (d) la suspensión de jornada laboral.

La investigación está enfocada en el teletrabajo y el derecho a la desconexión del trabajador, una modalidad nueva aplicada a principios del 2020 en el Ecuador, y que trae consigo a múltiples incertidumbres y también inseguridades en los trabajadores, por tal motivo se pretende conocer esta nueva modalidad.

3.3.4. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181

El 14 de septiembre de 2020 mediante acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, el Ministerio del Trabajo expide “Teletrabajo” en su artículo 5, señala:

“Derecho a la desconexión donde se indica que una vez finalizada la jornada laboral, el empleador debe garantizar derecho a la desconexión del trabajador y el cual debe ser mínimo doce horas continuas que esten dentro de un periodo de las veinte y cuatro horas seguidas; y, durante este tiempo el empleador no puede establecer ninguna clase de comunicación con el teletrabajador; ni tampoco formularle órdenes u otros requerimientos que este solicitando, excepto en el caso donde se verifique circunstancias previstas o señaladas en el artículo 52 del Código del Trabajo del Ecuador. Todo trabajador tiene derecho a mantener tiempo de descanso, el mismo que

mantenía cuando laboraba de manera presencial, incluyendo al tiempo del almuerzo. Pero en los casos de las jornadas parciales o jornadas que son especiales, se debe establecer tiempo de descanso por lo menos cada cuatro horas de teletrabajo que sea continuo.

El tiempo utilizado por el trabajador para el descanso, pasa a ser parte del derecho a la desconexión del trabajador”. (p.5)

3.3.5. LEY ORGÁNICA DE SALUD

Todo empleador deberá velar por la seguridad y por la salud de sus trabajadores determinando medidas adecuadas, así como oportunas que puedan permitir un ambiente libre y seguro de posibles riesgos, o de aparición de enfermedades tal como lo es el riesgo de infección por la pandemia, señalado en el Artículo 118 de la Ley Orgánica de Salud:

“Todo empleador debe proteger la salud de sus trabajadores, dotarles información suficiente, proporcionar vestimenta apropiada, tener ambientes seguros y saludables de trabajo, contar con equipos de protección, con el objeto de prevenir, eliminar o disminuir los riesgos de enfermedades”, esto se logra en conexión con el Artículo 117 de la autoridad sanitaria a nivel nacional, que tiene coordinación con el Ministerio de Trabajo y de Empleo y con el Instituto Ecuatoriano de la Seguridad Social (Ley Orgánica de Salud, 2006).

CAPÍTULO IV

4.1. RESULTADO DEL ANÁLISIS JURÍDICO DEL TELETRABAJO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DEL TRABAJADOR

A través de las entrevistas realizadas a trabajadores se ha podido evidenciar sus inconformidades y sus malestares, por el hecho de que no poseen suficientes condiciones ergonómicas para poder laborar largas horas sentados en una silla y frente a un computador.

Por lo tanto, la transformación que ha tenido el trabajador en su espacio donde realiza sus funciones, le ha sido forzoso algunas estructuras de vida cotidiana, que, si bien estas generaban una estabilidad física, así como emocional, en la actualidad han tenido que adoptar nuevas transformaciones a su nuevo estilo de vida, con repercusiones que de algún modo afecta a su salud mental.

Otra evidencia importante por destacar es que los actuales teletrabajadores de las empresas del país perciben que estas instituciones invaden sus vidas personales, ya que, las jornadas de trabajo se extienden en muchas ocasiones hasta 12 horas laborales por el aumento constante de cargas asignadas, las mismas que no han sido remuneradas.

Por lo tanto, expresan que ejecutar las empresas del país el teletrabajo en tiempos de la actual crisis sanitaria del Covid-19, manifiestan que trabajan más de las horas señaladas en el contrato con su empleador, es decir perciben que esta nueva modalidad es totalmente injusta con el trabajador, por el hecho de que se exige más trabajo con una remuneración menor.

En el análisis jurídico del teletrabajo consta que existe una especie de inconformidad de los trabajadores con la actividad que realizan en las empresas donde laboran, cayendo en desmotivación; así como también sienten que no se está

respetando el derecho a la desconexión del trabajador, por tanto, indican que algunas de sus actividades podrían estar afectadas por no sentirse a gusto en su puesto de trabajo.

4.1.1. TELETRABAJO

Es interesante el hecho de interpretar los hallazgos encontrados en esta investigación, donde consta que, a pesar de estar los actuales teletrabajadores con inconformidades, estos han sufrido cargas emocionales al afectar su condición y su estabilidad psíquica, porque han tenido que sujetarse al confinamiento, y a las afectaciones generadas por la actual emergencia, donde constan cifras altas de contagios y de muertes en el país durante el confinamiento.

Situación que ha conllevado a que los teletrabajadores de las empresas públicas y privadas demuestren una percepción de forma negativa respecto a la ejecución del teletrabajo debido al confinamiento obligatorio que existe en el país causado por la pandemia del Covid-19.

En los resultados obtenidos en las diversas entrevistas, las mismas que pueden ser evidenciadas a partir de lo que expresan los sujetos de información. Por lo expuesto en torno a ello, se indica, un aumento en la carga laboral, una extensión en horas dedicadas a trabajo, una vez que se ha culminado el horario, el teletrabajador procede a enviar los respectivos informes, así como también los reportes que generan a la vez una sobre carga laboral y de tiempo. En conclusión, con esta nueva modalidad del teletrabajo lo que se conoce como jornada regular, la misma no se mantiene.

Uno de los aspectos importantes que de algún modo han afectado el teletrabajo, este ha sido generado por situaciones tales como por logística y servicios de conexión, donde se han presentado fallas, es decir detrimento del tiempo, por el hecho de que no se logra de manera eficaz los objetivos o metas a tiempo.

Es importante destacar en esta investigación, que las circunstancias actuales han generado un comportamiento angustioso en los trabajadores, aspecto que influye de manera decisiva e importante en su comportamiento al sentirse este satisfecho o no, respecto a todas las actividades que se encuentre desarrollando en la empresa.

Los sistemas que influyen en la vida del ciudadano son; (a) la familia, (b) el trabajo, (c) organización social, (d) el estilo de vida. Dando a conocer la influencia de estos sistemas en la vida de un profesional, en cualquier área que se desenvuelva en la empresa, donde ahora se encuentran en la obligación de aplicar el teletrabajo debido al COVID-19; esta nueva forma de trabajo en el país trae consigo a diferentes factores, los cuales inciden en cada uno de los sistemas antes mencionados, por lo que si uno de estos sistemas se ve afectado de forma automática desestabiliza a los otros.

El autor Bronfrenbrenner señala: “el desarrollo humano es un producto de interacción del organismo humano durante su desarrollo con el ambiente donde se desenvuelve, es casi este un lugar común para las ciencias de una correcta conducta (p.89)”.

El teletrabajo es una manera de realización del trabajo organizado, que utiliza a los instrumentos tecnológicos de la información para una relación laboral, donde un trabajo que depende del área donde se puede desenvolver la persona, este es realizado dentro de la empresa sea pública o privada, con el teletrabajo pasa a efectuarse fuera de esta institución donde labora la persona de manera regular según el actual Acuerdo del marco europeo respecto al teletrabajo; Bruselas (2002).

4.1.2. DESCONEXIÓN DEL TRABAJADOR

En el Ecuador la actual Ley Humanitaria señala que: “el tiempo de desconexión del trabajador debe ser mínimo doce horas continuas durante el período de veinticuatro horas. Por lo tanto, por ningún motivo el empleador podrá tener comunicaciones,

ni tampoco formular órdenes, otros requerimientos durante los días establecidos para el descanso, los permisos solicitados o por los feriados señalados en el calendario anual”.

Es importante que todo empleador respete el derecho de toda persona teletrabajadora a desconexión, así garantizar el lapso de este tiempo en donde esta persona no debe estar obligado a responder ninguna clase de comunicación, de órdenes u de otros requerimientos.

El tiempo promedio establecido al trabajo es de ocho horas diarias, en el caso de tiempo completo (un día) señalado en el contrato de trabajo, pero existen otros tipos de contratos como los de tiempos parciales, contrato por servicios prestados, así como también hay el tiempo extra. Todo contrato contempla el tiempo del almuerzo y el tiempo del descanso, basado en lo señalado en los acuerdos ministeriales del país, así como en todas las disposiciones que han sido establecidas en esta crisis sanitaria por el respectivo órgano rector del trabajo en el Ecuador.

La carga de trabajo que tienen los ciudadanos ecuatorianos en la actualidad se puede indicar que es la cantidad de exigencias físicas como psíquicas y de requerimientos a los que está sometido el trabajador durante el desarrollo en su jornada laboral.

Supuestamente debería trabajar seis horas como docente de una institución educativa privada, pero sin embargo contesto llamadas de estudiantes universitarios a cualquier hora, y las reuniones con miembros de la institución universitaria, es todo el día conectada. (E2P1, 2021)

Los teletrabajadores expuestos a la reducción de la jornada laboral (seis horas); y, de estas seis horas diarias, a estas personas les resulta complicado el poder desconectarse del mismo, debido a que por las circunstancias actuales se ven obligados a dedicar más de diez por día.

El teletrabajo les ha resultado a las personas ser un trabajo donde no hacen valer sus derechos, en tanto que, esta pandemia del siglo XXI ha sido el motivo para que las empresas públicas o privadas demuestren ser un peligro inminente para el ser humano, puesto que indican que la solución a la actual situación es el teletrabajo; y, sin embargo, este vulnera a los derechos que tienen los trabajadores a la desconexión, por la actual extensión en horas, por la no distinción que existe entre tiempo del trabajo y del tiempo libre al que tiene derecho el trabajador.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Los resultados investigativos de la tesis señalan que las personas teletrabajadoras están presentando tipos de riesgos altos de Doble Presencia debido a la sobrecarga de sus actuales funciones, tales como el rol de cuidar y a la vez proveer en el hogar por la nueva modalidad de trabajo. Lo que como consecuencia se agrava, esto dependiendo de algunos aspectos, como por ejemplo podemos mencionar el cargo que una persona docente universitaria, la misma que se desempeña dentro de la institución universitaria educativa, y si esta persona es docente de apoyo el riesgo pasará a ser menor al riesgo que tienen las personas que son docentes titulares, motivo que les obliga a desempeñar funciones una vez terminada su jornada laboral, tal como el reunirse con estudiantes o con sus respectivos colegas o coordinadores del área universitaria.

El teletrabajo, que están llevando a cabo las personas el horario laboral, así como todas las actividades realizadas dentro del hogar se han intensificado, por lo que la persona presenta dificultades diariamente, debido a que el tiempo que tiene no le permite aplicar la desconexión, esto impacta de forma negativa al ambiente familiar de esta persona.

Los teletrabajadores se enfrentan a un agotamiento físico, así como mental por la aplicación de doble jornada laboral lo cual disminuye la recuperación de este, condición que se empeora por el hecho de no poder desconectarse del trabajo; aparte hay que tener en consideración contextos familiares correlacionados con la presencia de los niños pequeños. En muchos casos las mujeres teletrabajadoras han dejado de separar el rol de proveedora con el rol de cuidadora, debido a que por la actual situación del teletrabajo estas mujeres deben cubrir ambas situaciones de manera simultánea.

RECOMENDACIONES

Existen leyes internacionales que garantizan el teletrabajo, pero en el Ecuador no se ha brindado total apoyo e interés para el correcto funcionamiento de estas normas. Con la actual crisis sanitaria de la pandemia COVID 19 el país realizó un decreto remoto, el cual ha ayudado a muchos trabajadores el poder seguir laborando y cumplir con sus roles en la empresa, pero en cambio no se les ha garantizado una eficaz herramienta virtual y una protección de las condiciones físicas del teletrabajador tal como el respeto del derecho a la desconexión del trabajador, debido a que en la doctrina ecuatoriana no consta en el Código de trabajo esta clase de situación, determinado como una norma preventiva ante una crisis sanitaria, así como tampoco consta en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Por lo expuesto, no deben los trabajadores hacer caso omiso a esta situación, al seguir estas personas rigiéndose bajo un acuerdo ministerial decretado en el año 2020, sino que el estado ecuatoriano debería empezar a gestionar la estructura y crear una reforma en las leyes del teletrabajo tal como se menciona en la propuesta de este trabajo investigativo, que es bajo la realidad actual que vive el país, por lo tanto esta emergencia sanitaria ayude a superar en normas laborales al país y así hacer cumplir los derechos de los trabajadores en general bajo cualquier clase modalidad laboral.

Ecuador necesita actualizaciones y nuevas regulaciones en el ámbito laboral que otorguen garantía al buen desempeño del teletrabajo, lo que permita ayudar a promover nuevas plazas laborales a ciudadanos necesitados de esta modalidad, en donde se prevenga y sancione cualquier clase de irregularidad o de abuso al empleado realizado por parte del empleador.

El teletrabajo, ha sido implementado de forma obligatoria en este siglo XXI y está inmerso actualmente en la vida cotidiana de los trabajadores, esto no quita que bajo esta modalidad se expongan serios e irreparables riesgos en las personas sobre su estado de salud emocional, salud física, así como psicológica. Por lo que se le

recomienda a las empresas implementar un tipo de inspección donde se pueda verificar que existan las debidas comodidades para que pueda trabajar una persona teletrabajadora, así como también se le respete su derecho a la desconexión.

PROPUESTA

Del resultado en las entrevistas a teletrabajadores de empresas públicas y privadas y a profesionales del derecho del área laboral los cuales indicaron su experiencia, razón por la que exigen se respete el derecho a la desconexión del trabajador y que se determine la importancia de que en las empresas públicas o privadas del país se respete las condiciones actuales de trabajo que desempeña el trabajador así pueda sentirse motivado y a la vez productivo.; por lo expuesto la propuesta es **reformar el “Código de Trabajo” en conjunto con la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”, incorporando en esta reforma el Derecho a la desconexión donde se indica que una vez finalizada la jornada laboral, el empleador debe garantizar derecho a la desconexión del trabajador y el cual debe ser mínimo doce horas continuas que esten dentro de un periodo de las veinte y cuatro horas seguidas; y, durante este tiempo el empleador no puede establecer ninguna clase de comunicación con el teletrabajador; ni tampoco formularle órdenes u otros requerimientos que este solicitando** tal como consta en el artículo 5 del actual **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020 del Ecuador**. De esta forma se permita realizar la respectiva denuncia del trabajador cuando no se esté respetando el derecho a la desconexión.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181. Fecha: 14 de septiembre de 2020. Quito - Ecuador.

Bronfrenbrenner (2021). Teletrabajo y el Desarrollo Humano Producto de Interacción como una Ciencias de una correcta Conducta. Pag. 89.

Código de Trabajo del Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador [Año 2008]; Título II; Capítulo I.

Convención Americana de los Derechos Humanos (OEA). Ciudad: San José. País: Costa Rica.

Convención Americana de todos los Derechos Humanos (CADH) .

El Universo (2021). El Teletrabajo. Recuperado el 7 de enero del 2021 de: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/10/28/nota/8030056/andres-isch-desconexion-abuso-trabajadores-teletrabajo-ecuador>.

Jack Nilles (1970). Innovacio de la Modalidad Contractual del Teletrabajo.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario del Ecuador.

Ley Orgánica de la Salud. Quito - Ecuador .

Organización Internacional del Trabajo (2011). El Manual de las Buenas Prácticas para el Teletrabajo. Ciudad de Buenos Aires - Argentina.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Nicole Vanessa Hernández Avilés**, con C.C: # **098215548888** autor/a del componente práctico del examen complejo: **Normativa del Teletrabajo en el Ecuador en la Actual Crisis Sanitaria del COVID 19**. Previo a la obtención del título de **Abogada de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 23 de **febrero** de **2021**

f. _____

Nombre: **Nicole Vanessa Hernández Avilés**

C.C: **098215548888**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Normativa del Teletrabajo en el Ecuador en la Actual Crisis Sanitaria del COVID 19		
AUTOR(ES)	Nicole Vanessa Hernández Avilés		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Compte Guerrero Rafael Enrique, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de febrero del 2021	No. DE PÁGINAS:	22
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Teletrabajo, Desconexión, Empleador, Derechos, Inconstitucionalidad, COVID-19.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>Las empresas optan por tomar esta nueva modalidad del teletrabajo, con el fin de brindar un mejor servicio y enseñar a sus trabajadores a poder estar en cualquier ubicación territorial, pero obligados a tener a la mano todas las herramientas que otorgue la entidad donde laboran. En el presente trabajo investigativo se realizó un estudio respecto a la modalidad actual del teletrabajo según la perspectiva de sus trabajadores durante la actual emergencia sanitaria del COVID-19, lo que permitirá conocer el impacto de las largas horas de trabajo que tienen y así generar una propuesta que pueda contribuir a una correcta implementación de la nueva modalidad del teletrabajo en Ecuador, haciendo foco en el empleador que debe respetar el derecho del ciudadano teletrabajador a desconexión, debido a que se evidencia la actual inconstitucionalidad respecto al tema, porque viola los derechos de los trabajadores.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593984118782	E-mail: nicol92_10@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Toscanini Sequeira, Paola. Ab. Mgs		
	Teléfono: +593 -42206950		
	E-mail: paolats77@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			