

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga, 2020.

AUTOR:

Galarza Tapia Braulio Vinicio

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

TUTOR

Abg. Ángela Paredes Caverro, Mgs

Guayaquil – Ecuador

28 de agosto de 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

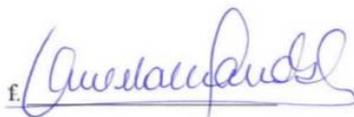
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Galarza Tapia Braulio Vinicio**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTORA

f. 

Abg. Ángela Paredes Cavero, Mgs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Mgs. Lynch Fernández María Isabel

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Galarza Tapia Braulio Vinicio

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga, 2020**, previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, 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 del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2021

EL AUTOR (A)

f. _____

Galarza Tapia Braulio Vinicio



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIECIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

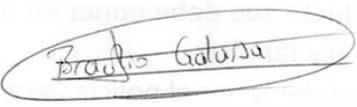
AUTORIZACIÓN

Yo, Galarza Tapia Braulio Vinicio

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga, 2020** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2021

EL (LA) AUTOR(A):

f. 

Galarza Tapia Braulio Vinicio

REPORTE URKUND

Documento: Braulio Galarza UTFE.docx (D112254852)
Presentado por: angela.paredes01@cu.uceig.edu.ec
Recibido: paola.toscanini.ucgs@analysis.orkund.com

3% de estas 17 páginas, se componen de texto presente en 6 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

- <https://dspace.uceb.edu.ec/bitstream/123456789/1802/1/EL%20TELETRABAJO%20COMO%20...>
- <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7791/1/T3374-MODEL-Vallejo-Analisis.pdf>
- <https://repositorio.ur.edu.ec/bitstream/edug/33329/1/Merab%20Jas%20Rivera%20Denn...>
- <https://docuLayer.eu/200526384-Universidad-nacional-de-la-modalidad-de-estudios-a-dist...>
- Proyecto Final Sandy Verdugo.docx
- <https://repositorio.usfa.edu.ec/bitstream/23000/5572/1/142791.pdf>
- <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26090/1/FJC5-DE-1039.pdf>
- <https://ojs.org/urc/content/uploads/2020/07/INFORME-SOBRE-EL-TELETRABAJO-TRABAJO-N...>
- <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/29/nota.7826745/assemblea-nacional-regulara...>
- <https://www.teletabajo.gov.co/62/w3-article-75151.html>

Fuentes alternativas

- Tesis María José Ponce Versión incorporada correcciones.docx
- <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5921/1/T3388-Palacios-El%20Teletabajo.pdf>
- <http://186.3.74.198/bitstream/123456789/256/1/UO-PG-DEB-2020-03.pdf>
- <https://repositorio.uotarabio.edu.ec/bitstream/123456789/256/1/UO-PG-DEB-2020-03.pdf>
- <https://www.dspace.uceb.edu.ec/bitstream/123456789/1802/1/EL%20TELETRABAJO%20COMO...>
- <https://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20885/1/T-UCE-0013-JUR-262.pdf>
- <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20278/1/Franklin%20avid%20Herrera...>
- Proyecto Final Sandy Verdugo.docx
- RUSH DADA TRSIC.docx

TUTOR

f.

Abg. Ángela Paredes Cavero, Mgs

AUTOR

f. _____

Galarza Tapia Braulio Vinicio

DEDICATORIA

Dedicado con entereza cariño y mucho amor a mi esposa, hijas, padres y hermanos que son el empuje constante para haber alcanzado esta meta y por conseguir todos los objetivos planteados.

A mi padre por ser el ejemplo de una persona integra, impartir en mí su carácter, rectitud, por su esfuerzo realizado para impulsarnos a estudiar y ser personas preparadas y de bien, dedicado a mi madre por todo su cariño y aliento a continuar mis estudios pese a las adversidades, a mi esposa por arrimar el hombro a este importante logro y por todo su trabajo constante por mantener a nuestra familia unida y sobre todo llenos de felicidad.

A mi hermana por demostrar que no hay impedimento para continuar con los estudios universitarios y a mi hermano para que también pueda superarse.

A todos los amigos que siempre tenían una palabra de aliento para continuar cuando las adversidades se presentaban y pudiera continuar, a las personas que de una u otra manera me ayudaron en la investigación y todo el camino que conlleva la obtención de este título.

AGRADECIMIENTO

Agradecido con Dios por todas las bendiciones derramadas en mi familia, por protegernos de esta pandemia que cobro tantas vidas, y por haberme brindado la oportunidad de retomar mis estudios y haberlos terminado con éxito.

Mi eterna gratitud a mis padres por inculcar valores primordiales para ser un ser humano de bien, aprender a valorar su esfuerzo para vernos superar y alcanzar nuestros objetivos, al esfuerzo realizado por mi esposa estos años para poder continuar con mis estudios y siempre por su compañía y aliento para culminar este objetivo.

Agradecimiento especial también a mi tutora quien siempre estuvo guiándome y resolviendo cualquier inquietud oportunamente, a los docentes y administrativos de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, quienes siempre nos han brindado la ayuda correspondiente en todos los ámbitos estudiantiles que hemos cursado estos años de preparación académica.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
1.2. Objetivos de la investigación	4
1.2.1. Objetivo general	4
1.2.2. Objetivo específico.	4
1.3. Metodología a ser empleada	4
1.4. Categorías de análisis	5
CAPITULO I	7
MARCO TEÓRICO	7
1.1. Aspectos trascendentales del Derecho al Trabajo	7
1.2. El teletrabajo desde un contexto histórico, aspectos generales y doctrinarios	9
1.3. Derecho comparado, regulación normativa en países que adoptaron el	
teletrabajo	15
CAPÍTULO II	18
MARCO JURÍDICO.....	18

2.1. El Trabajo en el sector público y privado en el Ecuador	18
2.2. El teletrabajo como una modalidad jurídicamente amparada.....	21
2.3. Teletrabajo durante la crisis sanitaria vs. Estabilidad laboral en el Ecuador	25
CAPITULO III.....	30
DISCUSION DE RESULTADOS.....	30
CONCLUSIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

INDICE DE FIGURAS:

Figura 1: Respuesta1	31
Figura 2: Respuesta 2	32
Figura 3: Respuesta 3	33
Figura 4: Respuesta 4	33
Figura 5: Respuesta 5	34

RESUMEN

Las garantías que ofrece la normativa nacional e internacional implican una amplia contribución para el conocimiento y la expansión de los derechos de los trabajadores en el territorio ecuatoriano, puesto que los mismos se caracterizan por ser irrenunciables y su reconocimiento avanza siempre en sentido progresivo. Con este antecedente la tesis que se sustenta ha sido titulada “El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga, 2020”, el objetivo de la misma fue elaborar un análisis crítico jurídico, a través de un desarrollo normativo y doctrinario que evidencie sí el tele-trabajo se constituye en una modalidad que fortalece la estabilidad laboral en el Ecuador. Teniendo en consideración el alcance de la tutela efectiva de los derechos laborales, el presente trabajo busca plasmar una construcción doctrinaria y jurídica de los derechos de tele-trabajadores y que estos se han visto vulnerados ante la falta de seguridad jurídica. En el texto se analizó acuerdos, reformas, leyes y políticas estatales que impiden la transgresión de derechos. Para argumentar lo expuesto, se acudió a fuentes bibliográficas e investigaciones previas que sustentan lo expuesto, si bien las normas internacionales del trabajo contienen orientaciones específicas para protegerlo, en el texto se llega a concluir que se requiere aun reforzar la normativa ecuatoriana a fin de unificar criterios y evitar vulneraciones. Al presentar el presente trabajo, el estudiante mediante sus conclusiones y recomendaciones genera un aporte académico que beneficiará a la sociedad en general.

Palabras clave: Derecho laboral, Trabajador, Teletrabajo.

ABSTRACT

The guarantees offered by national and international regulations imply a broad contribution to the knowledge and expansion of workers' rights in Ecuadorian territory, since they are characterized by being inalienable and their recognition is always progressing in a progressive sense. With this background, the thesis that is supported has been entitled "Telework and the violation of worker rights, in Latacunga, 2020", the objective of it was to develop a critical legal analysis, through a normative development and doctrinal that evidences whether telework constitutes a modality that strengthens labor stability in Ecuador. Taking into consideration the scope of the effective protection of labor rights, this work seeks to capture a doctrinal and legal construction of the rights of teleworkers and that these have been violated due to the lack of legal security. The text analyzed agreements, reforms, laws and state policies that prevent the violation of rights. To argue the above, bibliographic sources and previous research were used that support the above, although international labor standards contain specific guidelines to protect it, the text concludes that it is still necessary to reinforce the Ecuadorian regulations in order to unify criteria and avoid violations. By presenting this work, the student, through his conclusions and recommendations, generates an academic contribution that will benefit society in general.

Keywords: Labor law, Worker, Telecommuting.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes: El Derecho al trabajo se constituye como “un conjunto de normas y reglas jurídicas que garantizan el efectivo goce de los derechos del trabajador y empleador dentro de la relación laboral” así lo ha descrito la doctrina contemporánea y particularmente argumenta que “como un derecho especial de los trabajadores subordinados, producto del estado y de la autotutela de sus propios derechos para corregir y remediar la desigualdad socio económica y jurídica existente” (Caballero 2014, 62). Es así que, al hablar de la protección del derecho al Trabajo, la actual Constitución en su Art. 33 manifiesta que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (2008). Bajo estos preceptos, el ordenamiento jurídico ecuatoriano se caracteriza por ser garantista de derechos en el marco de la tutela efectiva.

Actualidad: Entorno a los principios rectores de los derechos humanos, sus fundamentos, definiciones y características gira la responsabilidad estatal a fin de garantizar la efectiva vigencia y protección de los derechos constitucionalizados y jerarquizados dentro del ordenamiento jurídico nacional. Es por esta razón que, al hablar del trabajo, este derecho requiere un profundo análisis desde una visión integral, crítica, y ética. Si bien es cierto el Estado ecuatoriano posee políticas y normativas enfocadas a la protección de la parte débil de la relación laboral que es el trabajador. No obstante, la propia diversidad normativa en ocasiones es atentatoria a los derechos laborales y a la seguridad jurídica, principalmente al tratarse de una nueva modalidad como es el teletrabajo. Esto en razón de que al existir esta nueva forma de contratación la regulación de la relación laboral es susceptible de crear ambigüedades interpretativas.

Esta nueva figura jurídica que no es aplicable en todos los casos requiere mayor regulación a fin de evitar la transgresión de derechos laborales. En consecuencia, en la actualidad los sectores de la economía han disminuido sus actividades, trayendo como resultado, la pérdida de empleo de la población local. Asimismo, para respaldar lo descrito, se evidencia según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], que durante la pandemia “El desempleo se ubica en 13,3% lo que significaría que existen más de 1 millón de desempleados en el país; la paralización de la economía por el confinamiento ha generado aproximadamente 700 000 desempleos” (2020) esto conlleva a un amplio deterioro de la estabilidad laboral.

1.1. Planteamiento del Problema

El tema propuesto, es novedoso y genera impacto en el contexto actual, ya que como se ha manifestado el teletrabajo se viene constituyendo en una nueva modalidad para desempeñar las labores bajo el desarrollo pleno de los derechos laborales. Existen las entidades de control como son “Ministerio del Trabajo” mismo que al ser un ente administrativo no posee facultades jurisdiccionales para regular de manera adecuada la vulneración laboral.

En este contexto es preciso tomar en consideración los derechos de los trabajadores que en situación de teletrabajo llegan a vulnerarse, tal es así como: derecho a la desconexión, horas suplementarias, suministros y materiales, trabajo saludable, jornadas de descanso, así también respecto de las mujeres tele-trabajadoras quienes cumplen un doble rol, no solo en el ámbito profesional sino también como amas de casa.

La pregunta de investigación que acompaña al desarrollo de este artículo académico responde a determinar si ¿efectivamente el tele-trabajo se constituye en una modalidad que fortalece la estabilidad laboral en el Ecuador?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general.

- ✓ Elaborar un análisis crítico jurídico, a través de un desarrollo normativo y doctrinario que evidencie si el tele-trabajo se constituye en una modalidad que fortalece la estabilidad laboral en el Ecuador.

1.2.2. Objetivo específico.

- ✓ Identificar las principales formas de contratación en el Ecuador
- ✓ Analizar la estabilidad laboral a la luz de la normativa que rige el sector público y privado
- ✓ Elaborar un desarrollo normativo comparado respecto a la protección del teletrabajo en el Ecuador.

1.3. Metodología a ser empleada

Enmarcados en un tipo de investigación de carácter descriptivo ha sido posible el desarrollo sistemático de este artículo de investigación mismos que en su contenido respalda el uso del método teórico de reseña y revisión. Así también, a través de un estudio analítico sintético se ha podido examinar algunos estudios previos encontrados y los antecedentes relacionados a la nueva modalidad de tele-trabajo en Ecuador.

En este orden de ideas, resultó necesario descomponer los elementos jurídicos del derecho al trabajo estableciendo los derechos adquiridos por los trabajadores para estudiar cada uno de ellos y examinarlos dejando en evidencia criterios argumentativos que resultan del tema. Posteriormente, la integración de ideas, preceptos y propuestas se hace presente para sustentar la investigación en curso mediante el uso y aplicación de los métodos descritos.

La metodología usada tuvo un enfoque cualitativo, y las diferentes fuentes de consulta surgieron de un estudio bibliográfico, documental y exploratorio para poder dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

Técnicas e instrumentos: se procedió a realizar una encuesta con el uso de cuestionarios estructurados de cinco preguntas cerradas.

Determinación de la muestra: la muestra requerida es no probabilista por lo que se recurrió de manera aleatoria a seleccionar a veinte profesionales residentes en la ciudad de Latacunga que realizan teletrabajo con fin de conocer su criterio del tema.

Análisis e interpretación: de forma concreta los datos teóricos, doctrinarios y legales sirvieron para consolidar resultados y fundamentar la presente tesis.

1.4. Categorías de análisis

El desarrollo del presente trabajo está contenido en tres capítulos los cuales se abordan desde un aspecto teórico hasta un ámbito jurídico. El contenido de esta tesis mantiene la siguiente estructura:

Capítulo I: Marco teórico:

- ✓ Aspectos trascendentales del Derecho al Trabajo
- ✓ El teletrabajo desde un contexto histórico
- ✓ Derecho comparado, países que adoptaron el teletrabajo y su evolución

Capítulo II: Marco jurídico:

- ✓ El Trabajo en el sector público y privado en el Ecuador
- ✓ El teletrabajo como una modalidad jurídicamente amparada
- ✓ Teletrabajo durante la crisis sanitaria vs. Estabilidad laboral en el Ecuador

Capítulo III: Discusión y resultados

En este último capítulo el estudiante expone los resultados obtenidos dentro del proceso investigativo que se viene desarrollando, para el sustento y análisis propuesto recurre a la metodología indicada para finalmente plantear expone las conclusiones y recomendaciones conseguidas en la investigación.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Aspectos trascendentales del Derecho al Trabajo

La clase obrera y trabajadora se encuentra asistida de un amplio catálogo de derechos en razón las constantes luchas y revoluciones de las que han sido protagonistas a lo largo de la historia. Es así que, su protección trasciende no solo desde la normativa internacional, sino que también se visibiliza en cuerpos legales en el paradigma normativo ecuatoriano.

Trabajadores: se considera como tal a “la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución” (Richter, 2018). El Código de trabajo vigente determina que “el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio” (Congreso Nacional 2005).

Es mediante el trabajo que las personas pueden acceder a una vida digna la cual consiste en el hecho de lograr un equilibrio armónico entre el cuerpo la mente y la relación con su entorno a través de la obtención del bienestar físico y psíquico. En contexto, “la idea de vida digna se asocia a la existencia que puede llevar una persona cuando logra satisfacer sus necesidades básicas” (García Arango, 2017).

En el ámbito constitucional el derecho a una vida digna, incluye “salud, alimentación, nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Asamblea Nacional 2008). Por tanto, el trabajo viene siendo un derecho al mismo tiempo que un deber social.

Derecho al trabajo: se constituye como “el conjunto de normas y reglas jurídicas que permiten garantizar el efectivo goce de los derechos de trabajadores y empleadores dentro de la relación laboral”. Asimismo se lo concibe “como un derecho especial de los trabajadores subordinados, producto del estado y de la auto-tutela de sus propios derechos para corregir y remediar la desigualdad socio económica y jurídica existente” (Caballero 2014, 62)

Uno de los ejes de protección constitucional a los derechos de las personas es la denominada tutela efectiva, misma que simboliza “el derecho de toda persona para acceder a los tribunales y obtener de aquellos la tutela adecuada de sus derechos subjetivos o intereses legítimos mediante una resolución que priorice las normas y principios constitucionales”. En este orden de ideas, conforme lo conceptualiza Gonzales Pérez (2016) “tiene toda persona de acudir a los órganos jurisdiccionales, para que a través de los debidos cauces procesales y con unas garantías mínimas, se obtenga una decisión fundada en derecho sobre las pretensiones propuestas” (p. 33).

De lo expuesto se instituye que los derechos de los trabajadores están protegidos por la normativa nacional así como por tratados internacionales reconocidos por medio de los denominados bloques de constitucionalidad. Es importante conocer estos preceptos puesto que, de surgir conflictos de intereses que perjudiquen al trabajador sus derechos son justiciables pudiendo este

recurrir a cualquier juez de trabajo en el ámbito judicial o a las inspectorías de su competencia en el campo administrativo para hacer valer sus derechos.

La vigente Constitución ecuatoriana (2008) ha creado pisos de protección para regular de manera armónica la relación laboral entre empleadores y trabajadores, es así que se establecen principios rectores como el de igualdad y no discriminación para lograr una estabilidad laboral reforzada velando por el respeto a los sectores vulnerables como son: personas con discapacidad y mujeres embarazadas.

Siendo uno de los deberes del Estado ecuatoriano el tutelar la libertad de trabajo y contratación se establece entre otras algunas prerrogativas como son “el acceso a una remuneración justa, la regulación de las jornadas de trabajo y descanso, la compensación por horas extraordinarias, suplementarias, despidos, entre otros”. (Delgado Motoa 2019) El desarrollo de diversas normativas en materia laboral ha permitido regular la situación de la clase trabajadora, implementando diferentes modalidades de contratación.

1.2. El teletrabajo desde un contexto histórico, aspectos generales y doctrinarios

La tecnología y las telecomunicaciones avanzan a pasos agigantados en el mundo moderno, esta nueva era digital ha abierto un abanico de oportunidades para expandir las modalidades contractuales en el Ecuador y el mundo. Los nuevos mecanismos contribuyen a flexibilizar las relaciones laborales permitiendo que las labores puedan desarrollarse desde lugares distintos a las instalaciones del negocio o empresa. Su objetivo ha sido equilibrar de mejor manera la vida laboral y familiar de los trabajadores, cuando las tareas a desempeñar y la naturaleza del trabajo así lo permiten.

En sus inicios el teletrabajo se fue incorporando paulatina y formalmente en los Estados Unidos de norte América hace casi ya cuatro décadas. En razón de la crisis petrolera surgida en 1973, en este Estado se analizó la posibilidad de adoptar la modalidad del *telecommuting* expresión que traducida al español significa teletrabajo, la situación que atravesaba el país “evidenció que los trabajadores ocupaban mucho tiempo o se les dificultaba el traslado de sus casas a la oficina en los diferentes medios de transporte, esto motivado por la escasez de combustible”(Gallusser 2016).

Pese a que en esa época la tecnología aún se encontraba en vías de desarrollo fue hasta entrados los años ochenta en que el internet se hizo presente en la denominada revolución de la información obligando a las empresas a modernizarse y así también modificar sus tradicionales formas de organización.

En Europa, el teletrabajo también se ha ido implementado con el objetivo de “reducir la tasa de desempleo, equiparar los niveles de desarrollo con países miembros de la Unión Europea y convertirse en referente en cuanto a vanguardia del avance tecnológico” (Caamaño Rojo 2020, 79). Países como Alemania y Austria también adoptaron esta modalidad implementando proyectos para fomentar el desarrollo de las zonas rurales, objetivo totalmente distinto al planteado por Estados Unidos, por lo que desde sus inicios se ha podido evidenciar que son diferentes los propósitos que persigue esta novedosa modalidad.

Fue en Europa la empresa IBM dedicada a la comercialización de quipos informáticos la que en el año 1980 implementó un plan piloto sobre prácticas del teletrabajo, permitiendo que sus empleados puedan realizar sus actividades desde sus domicilios. El resultado obtenido fue magnifico puesto que se logró una reducción de gastos permitiendo el aprovechamiento

del tiempo, ya en el año 2009 “el 40% de su plantilla a nivel global desempeñaba sus funciones desde sus domicilios, logrando ahorros aproximados de 100 millones de dólares anuales y la reducción del espacio físico de sus oficinas en unos 23 millones de metros cuadrados” (Arpi 2018, 16). Tratadistas como Padilla Meléndez, afirman que:

“El Telecommuting hace referencia estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (commuting es igual a desplazamiento), por su lado, el concepto del teletrabajo es más amplio y se refiere a poder trabajar desde cualquier parte. Además, este autor introduce el término E-work que implica un concepto más flexible que el anterior, de forma que mejora la calidad de vida del trabajador que lo practica y un cambio organizativo en la empresa que aplica” (Padilla Meléndez 2019, 183).

En la actualidad y con el apoyo de la tecnología esta modalidad se ha convertido en una forma de trabajo flexible tendiente a mejorar la calidad de vida de empleados y trabajadores puesto que la misma se ha extendido también para las personas dependientes del sector público al ser considerada “una herramienta eficiente para afrontar las consecuencias de las crisis y una oportunidad ideal para generar los vínculos nacionales e internacionales” (Gallusser 2016). Dicho de otro modo, la tecnología ha permitido acercamientos, facilitando el desempeño de labores y evitando riesgos provenientes de la movilidad humana.

Naturaleza jurídica: siendo un moderno mecanismo de contratación su concepción doctrinaria se ha ido adaptando a lo manifestado por diferentes tratadistas, presentándose incluso discrepancias en cuanto a su definición misma. Rodríguez (2011) lo ha definido como “Actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones” (p. 283).

Al ser una actividad remunerada que el trabajador lo efectúa de manera consensual con su empleador y bajo su relación de dependencia no obsta para que la misma se desarrolle fuera de la empresa o negocio, por lo que a decir de Martínez Sánchez, es “una forma de organización del trabajo, que implica la prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta fundamental las tecnologías de la información” (2012, 54).

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] también se ha pronunciado al respecto manifestando que “el teletrabajo viene siendo una forma de trabajo efectuada en un lugar distante de la oficina y/o separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación” (Cataño y Gómez 2014) esta definición resulta más general y menos complicada sin que difiera tanto de los criterios doctrinarios expuestos en este texto.

Algunos detractores de esta concepción y muy apegados a la realidad actual sugieren que no necesariamente se requiere el uso de la tecnología para el desempeño del teletrabajo puesto que esta modalidad manifiestan ha existido desde tiempos remotos al señalar que “El trabajo a distancia sin que medie la utilización de telecomunicaciones es el trabajo a domicilio tradicional que ha existido siempre” el autor sostiene que “se trata del trabajo de personas que, por ejemplo, cosen o fabrican en casa piezas o productos completos para empresas o particulares, a cambio de una remuneración” (Ortíz Chaparro 1993, 103).

Dada la naturaleza misma del trabajo a realizarse este implica una enorme responsabilidad para las partes contractuales, de modo que:

“El perfil del tele-trabajador debe estar ligado a la autodisciplina, demostrar eficiencia en las labores encomendadas, así como el compromiso que ha mantenido con la empresa, la responsabilidad y cumplimiento de tareas asignadas, además de analizar

si es proactivo, respetuoso, ético, y sobre todo cuál es su capacidad para resolver conflictos, dicho de otra forma, la independencia que se entrega al teletrabajador para que sea evaluado por resultados” (Barbosa 2018, 19).

Sujetos de la relación laboral: al igual que en las modalidades del trabajo presencial la relación laboral el teletrabajo está compuesto por trabajadores y empleadores, los cuales reciben las denominaciones de tele-trabajadores y tele-empleadores respectivamente.

Los tele-trabajadores, vienen siendo aquellas personas naturales que ejecutan sus labores mediante el uso y manejo de tecnologías como se viene reiterando a lo largo de este trabajo académico. Dado que su presencia física no es menester en el lugar de trabajo pueden ejercer sus tareas sin que para ello se destine un lugar fijo. (Trejo 2018).

Mientras tanto, el tele-empleador ha sido definido por doctrina como “toda persona física nacional o extranjera, solicitante de los servicios de un tele-trabajador para realizar en su favor actividades lucrativas, haciendo uso de medios informáticos, satelitales, telefonía celular, así como tecnológicos presentes y futuros”. (Beltrán y Sánchez 2012).

En el Derecho Laboral los elementos caracterizadores de la relación contractual han sido justamente la subordinación y la dependencia, si bien existen cambios respecto de las formas de desarrollar las actividades, esto no obsta a que estas nuevas formas el teletrabajo tendientes a la flexibilidad laboral mantengan estas características. Pese a que en el teletrabajo, la subordinación presenta complejidades se conoce que el control que se efectúa también se realiza por medios telemáticos y el mismo puede resultar aún más intenso que el del trabajo presencial.

Características particulares respecto de la prestación: a lo largo del texto se ha venido sustentando que los rasgos básicos que caracterizan a esta modalidad son dos: el trabajo a domicilio y el uso de las tecnologías. Es decir, al no establecerse de manera fija un lugar de trabajo el mismo se lleva a cabo en diferentes lugares, incluido el domicilio del trabajador. Mientras que, respecto del el uso de las nuevas tecnologías, dado el gran avance de las mismas la actividad laboral también está prevista a realizarse desde cualquier lugar siempre y cuando se mantenga la conectividad.

Modalidades de Teletrabajo: se ha podido identificar algunas modalidades de tele-trabajo, según se detalla en el texto:

- ✓ “Telehomeworking, que significa teletrabajar desde el hogar.
- ✓ Telecentros: son lugares comunitarios u oficinas satélites para teletrabajar cerca del hogar.
- ✓ Call centers y telecentros: teletrabajar en cualquier lugar.
- ✓ Nómada – móvil: teletrabajar en diferentes lugares.
- ✓ Transfronterizo u offshore: teletrabajar a través de países ya sean estos países vecinos o países distantes.
- ✓ Teletrabajo permanente: siempre que se realice de forma externa a las instalaciones del empleador, las actividades o funciones del trabajo; el teletrabajador podrá ir a las instalaciones del empleador cuando sea requerido.
- ✓ Teletrabajo parcial: como su nombre lo describe, se realiza de forma externa a las instalaciones del empleador, hasta un máximo de horas semanales; y para cumplir el resto de horas de trabajo, se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.
- ✓ Teletrabajo independiente o self employed: teletrabajar de forma autónoma.
- ✓ Teletrabajo dependiente.”(Arpi 2018, 21).

1.3. Derecho comparado, regulación normativa en países que adoptaron el teletrabajo

Europa: su regulación comienza en los años noventa implementando el teletrabajo como mecanismo de ejecución laboral. “Los primeros países en practicar fueron: Inglaterra (1986), Alemania (1995) y Suecia (1999) (...) el teletrabajo es una política de estado, se legisla normativamente, creando instrumentos nacionales e internacionales que fiscalizan y regulan la práctica de esta modalidad” (Arpi 2018, 18).

En julio de 2002 se estableció en Bruselas un Acuerdo suscrito por países que conforman la Comisión Europea, este acuerdo contó con representantes patronales y sindicales y su objetivo fue reforzar la seguridad y estabilidad de 4,5 millones de teletrabajadores por cuenta ajena pertenecientes a la Unión Europea. Mediante este acuerdo voluntario se buscaba establecer un sistema integral a nivel europeo, con procedimientos y prácticas específicas para los socios comunitarios de los Estados miembros.

Centroamérica: también optó por implementar esta modalidad laboral en su territorio a inicios de siglo XXI. Es así que Costa Rica en el año 2008 ya implementó el teletrabajo en el sector público del país para posteriormente extenderlo hacia otras instituciones del sector privado. (Mendez 2020).

A finales del 2019, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley para regular el teletrabajo, misma que “procura dar más seguridad jurídica a los patronos y trabajadores que decidan entablar una relación de teletrabajo”. (Ley No. 9738 “para regular el teletrabajo). Llegando a establecerse ya precedentes jurisprudenciales “Existe un antecedente judicial donde se discutió sobre tele-trabajador que no se había conectado a la plataforma electrónica de la

empresa por largos períodos de tiempo, lo que ocasionó que fuera despedido por ausencias justificadas” (IPANDETEC Centroamérica 2020).

República Dominicana también incluyó un cambio en su sistema jurídico que implicó la aprobación de la “Ley de promoción y difusión del teletrabajo en la República Dominicana”, el propósito de la norma era implementar y generar empleo a través de las tecnologías de información y comunicación, con un marco regulatorio. (Castillo, 2016). Asimismo en Panamá, El 18 de febrero de 2020 fue sancionada la Ley No. 1266 la cual establece y regula el teletrabajo en este territorio.

Países como Guatemala, el Salvador, Honduras, Nicaragua, aún no cuentan con una legislación que regule de forma específica el teletrabajo pero si existen muchas empresas a nivel local que han implementado dicha práctica para sus trabajadores.

América del Sur: siendo el teletrabajo una modalidad relativamente novedosa en muchos países, durante la crisis sanitaria se verificó que “en los países de la región entre el 20 y 30 por ciento de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando lo hicieron desde sus domicilios durante la vigencia de las medidas de confinamiento”. (Maurizio 2021, 8).

En Colombia: la aplicación de teletrabajo viene siendo regulada desde julio de 2008, mediante la “Ley 1221” (2008) expedida por el Congreso Nacional de este país y publicado en la Gaceta Oficial No. 47.052 de julio 16, 2008. En la normativa se lo define como una forma de organización laboral, que consiste "en la realización de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (...) sin requerir la presencia física del trabajador en un lugar de trabajo específico". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

En esta legislación se consideran también algunas modalidades de teletrabajo; en primer lugar, los tele-trabajadores son autónomos, cuando utilizan su propia vivienda o un lugar elegido para desarrollar su actividad profesional. Móviles: cuando al no tener un lugar de trabajo establecido ni herramientas para desarrollar las actividades profesionales realizan las mismas desde dispositivos móviles. Tele-trabajadores complementarios: aquellos que trabajan dos o tres días a la semana en casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Finalmente, cabe indicar que en razón de la actual crisis sanitaria se avizoró que los principales sectores predispuestos a ser “tele trabajables”, fueron el sector bancario y financiero así como el sector tecnológico y de servicios: por ejemplo call center que se constituyen por empresas mayoritariamente transnacionales. Actualmente, todos los territorios afianzan que personas en situación de vulnerabilidad puedan ser incluidas bajo esta modalidad adecuando su normativa para el efecto.

CAPÍTULO II

MARCO JURÍDICO

2.1. El Trabajo en el sector público y privado en el Ecuador

La legislación ecuatoriana ha contemplado la protección de los derechos laborales tanto en la normativa constitucional como en otras leyes de rango inferior. La constitución vigente señala que el trabajo viene siendo “un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” por lo que asegura que “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”. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 33).

En concordancia con lo expuesto surge lo prescrito en el Código de Trabajo vigente al señalar que:

“A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de 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” (Congreso Nacional 2005).

En materia laboral los derechos favorables de trabajadores y empleados se encuentran amparada por la normativa internacional en diferentes instrumentos, convenios y tratados. Así por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo, presente desde 1919 ha sido la encargada de establecer normas internacionales de relativas al trabajo. Por su parte, la

Declaración Universal de los Derechos Humanos [DUDH], al tenor de su Art. 4 sustenta que “nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; (...) la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas” (Naciones Unidas 1948).

En este mismo cuerpo legal se dispone que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Naciones Unidas, DUDH, art. 23). Por otra parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales [PIDESC] se consagra algunos derechos relativos al trabajo, entre ellos: “remuneración mínima, salario igual por igual trabajo, sin discriminación; igualdad de oportunidades para ser promovido; descanso, vacaciones y libertad para hacer uso de las mismas: el derecho a la huelga, la sindicalización y la seguridad social” (Ugarte Cataldo 2017).

Otro de los instrumentos que garantiza protección a los trabajadores es justamente la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos conocido como Pacto de San José que “entre otros derechos prohíbe la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y, admite la libertad de asociación con fines laborales”. (1969). Entre otros instrumentos están también la Carta de la Organización de Estados Americanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, etc.

La situación jurídica y laboral de los trabajadores ecuatorianos está regulada por el Código de Trabajo promulgado por primera vez en 1938 y vigente hasta la fecha con algunas modificaciones adecuándose a las necesidades evolutivas de cada época. Conforme lo señala la propia ley “los preceptos del Código de Trabajo regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo” (Código de

Trabajo, art. 1). Por otra parte, las personas bajo relación de dependencia al sector público se denominan servidores y funcionarios públicos de conformidad con la escala jerárquica que ocupen y están regidos por la Ley Orgánica de Servicio Publico [LOSEP].

Para efectos de mayor comprensión del alcance de la LOSEP se establece que el sector público comprende la siguiente estructura:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos. (Constitución, Asamblea Nacional, 2008, art. 225).

En el sector público existen obreros que al no ser considerados empleados están regidos también por el Código de Trabajo. La variedad contractual en el sistema jurídico nacional ecuatoriano es bastante amplia y a su vez genera incertidumbre en razón de las diversas interpretaciones que se da dependiendo del sector en el que se desempeñen las funciones. Así también, existen empresas públicas que cuentan con trabajadores y empleados y están regidas de forma mixta por la denominada Ley Orgánica de Empresas Públicas. [LOEP]. A fin de no extendernos innecesariamente para efectos de estudio se considerará de manera general a trabajadores y empleados para el análisis del teletrabajo.

Así mismo, la norma constitucional vigente dispone que “la remuneración de la persona trabajadora será justa, con un salario digno que cubra al menos sus necesidades básicas y las

de su familia; que su pago se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado” (Constitución, Asamblea Nacional, 2008, art. 328).

2.2. El teletrabajo como una modalidad jurídicamente amparada

A finales del año 2016, se introduce la práctica del teletrabajo como una nueva modalidad reconocida por el Ministerio del Trabajo y sancionada mediante Acuerdos Ministeriales Nro. MDT-2016-0190 y MDT-2018-0002-A para implementar este mecanismo en el sector privado y simultáneamente en el sector público a través de los Acuerdos MDT-2017-0090-A y, MDT-2018-0002-B.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190 emitido para el sector privado define al teletrabajo como: “forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan” (Ministerio del Trabajo 2016).

Esta modalidad puede ser acogida de manera: a) permanente “Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación” (Ministerio del Trabajo 2016). Sin embargo esto no impide que el trabajador asista de manera presencial cuando la situación así lo amerite. b) parcial: cuando “se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales” aunque el resto de horario se cumpla dentro de la empresa.

Por su naturaleza se considera menester que la aplicación de esta forma contractual sea de carácter voluntaria y de mutuo acuerdo entre las partes. Haciendo constar por escrito desde el inicio de la relación laboral o de incorporarse posteriormente también es obligación su

registro. En caso de que el trabajador requiera volver a la modalidad presencial está facultado para hacerlo siempre y cuando al menos haya realizado por 90 días esta actividad, debiendo comunicar su decisión a la otra parte al menos con unos 15 días de anticipación.

En el acuerdo que se viene analizando se establecen causales de reversibilidad del teletrabajo, mismas que se detallan:

- “a) Imposibilidad comprobada para que el trabajador/a pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo;
- b) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos por parte del tele-trabajador/a;
- c) Uso inadecuado del tele-trabajador/a o de terceros no autorizados de los bienes y/o servicios tecnológicos que le fueron entregados para la ejecución de sus labores;
- d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del tele-trabajador/a o del empleador;
- e) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del tele-trabajador/a”
(Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190).

En los casos previstos en necesario contar con el conocimiento y decisión de un Inspector de trabajo competente, puesto que, las personas tele-trabajadoras poseen los mismos derechos y obligaciones que aquellas personas que realizan sus trabajos de manera presencial. Pese a que el tele-trabajador/a tiene la potestad de gestionar su tiempo la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos, debiendo el empleador un control adecuado en caso de requerirse del pago de horas suplementarias, extraordinarias y hasta de jornada nocturna.

El Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A en cambio expide la normativa técnica sujeta a regular el teletrabajo en el sector público a fin de incentivar a que las entidades que lo

conforman puedan optar por implementar el teletrabajo en cada entidad. El contenido de la norma es idéntico en ambos acuerdos a diferencia de que:

“(…) en el Acuerdo Ministerial que regula el teletrabajo en el sector privado, se define al teletrabajo de igual manera que el sector público, tomando en consideración que en vez de “servidor público” se describe “trabajador”; y en vez de “instalaciones de la institución pública” se describe “instalaciones del empleador” (Arpi 2018, 20).

Previo a que se emita estos acuerdos señalados, los derechos y obligaciones de los trabajadores se han basado en convenciones tradicionales de contratación, mismas que se establecen en el código laboral vigente, existiendo también la contratación civil por prestación de servicios profesionales. Entonces, el Código de Trabajo establece las siguientes modalidades de contratación:

- ✓ “Contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido
- ✓ Los contratos por obra cierta,
- ✓ Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- ✓ Los de servicio doméstico;
- ✓ Los de aprendizaje;
- ✓ Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- ✓ Los contratos a prueba” (Código de Trabajo, 2015, art. 14)

A partir de la promulgación de los acuerdos ministeriales mencionados en párrafos anteriores se ha definido un marco regulatorio a nivel nacional, según cifras oficiales, hasta fines de 2019 hubo un total de 15.200 personas que se habían acogido a esta modalidad. “La rama de actividad con mayor registro de contratos bajo la modalidad de teletrabajo es la relacionada a actividades de servicios, seguido del comercio al por mayor y menor con el 17% y 15% respectivamente.” (Ministerio del Trabajo).

No obstante, las cifras indicadas fueron en aumento en razón de la crisis sanitaria puesto que, tanto el sector público como privado optaron por acogerse a esta modalidad para reducir aforos y peligro de contagio. Es así que conforme a las cifras proporcionados por el Ministerio del Trabajo existió las siguientes variaciones respecto del teletrabajo.

Ilustración 1. Incremento de teletrabajo en Ecuador durante 2020



Fuente: Ministerio del Trabajo¹

¹ Obtenido de: <https://www.trabajo.gob.ec/cifras-mdt/#teletrabajo>

2.3. Teletrabajo durante la crisis sanitaria vs. Estabilidad laboral en el Ecuador

Al hablar de la protección del derecho al Trabajo, la actual Constitución en su Art. 33 manifiesta que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (2008). Bajo estos preceptos, el ordenamiento jurídico ecuatoriano se caracteriza por ser garantista de derechos en el marco de la tutela efectiva.

Entorno a los principios rectores de los derechos humanos, sus fundamentos, definiciones y características gira la responsabilidad estatal a fin de garantizar la efectiva vigencia y protección de los derechos constitucionalizados y jerarquizados dentro del ordenamiento jurídico nacional. La pandemia llega en un momento histórico, en el cual el fenómeno de la crisis trae como resultado una amplia crisis laboral en la historia nacional.

Durante esta crisis sanitaria, los sectores de la economía han disminuidos sus actividades, lo que deja al descubierto entramados, ocultos que transgreden la protección jurídica del derecho al trabajo. Efectivamente, durante el año 2020 ha dejado y probablemente seguiremos observando, muchas consecuencias que van más allá del tema sanitario. En este contexto,

La pandemia por COVID-19 ha afectado a múltiples estratos de la población, que se han visto obligados a realizar trabajos informales en diferentes sectores sin que el Estado se pronuncie o emita políticas favorables a la clase trabajadora.

Una de las modalidades que se han adoptado, es el teletrabajo, que mediante el uso de herramientas tecnológicas permite desarrollar actividades laborales sin la necesidad

específica de ocupar un lugar determinado físico, se realiza las adaptaciones necesarias para llevar a cabo dichas actividades de manera remota desde el domicilio del prestador de servicio.

Debido a que esta es una forma de trabajo a distancia, en la que el trabajador se ve obligado a desempeñar su actividad operativa o de servicio dejando de la lado la necesidad de movilizarse o presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo en el que fue contratado para prestar sus servicios operativos o profesionales, esto genera una serie de ventajas pero también desventajas.

Los que se considera como ventajas, se puede decir que el prestador de servicios operativos o profesionales goza de autonomía, es decir puede trabajar sin moverse de su domicilio, además cuenta con la disponibilidad de tiempo necesaria para organizar sus actividades acorde a su conveniencia.

Se habla también de un ahorro de costos en relación a la empresa ya que no necesita espacios físicos para desarrollar las actividades de prestación de servicios operativos o profesionales. No se puede dejar de lado el ahorro económico en relación a la movilidad y el ahorro de tiempo que esto conlleva y por su puesto un menor impacto ambiental por la reducción de contaminación.

Como desventajas se plantea la necesidad de alta autodisciplina con la finalidad de cumplir a cabalidad lo que se ha encomendado en el cargo en el que se desenvuelva el prestador de servicios profesionales u operativos, se considera también la dificultad para motivar a los prestadores de servicios y puede correr el riesgo de generar pérdida en la fuerza corporativa. En ocasiones se ha presentado la sensación de aislamiento en el trabajador y esto

se puede desembocar en posibles problemas de carácter psicológico y verse afectado en ciertos tipos de relaciones laborales.

Con lo expuesto en líneas anteriores como todo proceso es necesario la existencia de una adaptación sistemática, paulatina y de evaluación constante con la finalidad de verificar la flexibilidad laboral, la factibilidad aplicativa y todos los entornos necesarios para analizar los posibles escenarios en los que se desarrolla la población en general, basado en las necesidades económicas existentes y los déficit monetarias que se ha desarrollado en antes y durante la crisis sanitaria.

Es así que se puede considerar que estos cambios han sido a nivel global, los mismos que buscan una transformación de los entornos laborales adaptados a la modalidad del teletrabajo como una herramienta de apoyo laboral mediante la tecnología de la información y las comunicaciones, en las que se establece una fusión entre políticas corporativas que fomentan sus bases en el cumplimiento de objetivos y la protección de los empleados en base a la protección del derecho a la salud y todo lo que esto conlleva.

Con la finalidad de generar condiciones de igualdad, equidad y acceso a los derechos fundamentales de salud y trabajo, es meritorio hacer mención que el Ecuador ha invertido el presupuesto general de estado en la implementación de una Red de Infocentros Comunitarios a nivel nacional, como entidad estatal responsable se ha designado al Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de Información.

Esto hace posible que el acceso a la tecnología sea garantista e inclusivo en relación al acceso de herramientas tecnológicas, a la participación y desarrollo de las poblaciones que se

encuentran fuera de la zona urbana ya sean estas consideradas como zonas sub urbanas, parroquias rurales o urbano marginales.

Pese a estos esfuerzos aun se ha evidenciado ciertos vacíos legales que no se ha podido subsanar dentro de lo que respecta a la normativa laboral, pese que ha trascurrido un tiempo considerable, desde que se declaró la crisis sanitaria, al ser necesaria una adaptación paulatina y con los rezagos políticos, económicos y sociales que ya se venían dando, la situación normativa a un atraviesa una pedida de cambios.

Conforme a diferentes acuerdos, reformas, leyes y políticas estatales existe orientaciones específicas para proteger el trabajo en contexto de la respuesta a la crisis, la Organización Internacional del Trabajo (2020) analiza los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, sus diferentes modalidades, protección, no discriminación, la seguridad social y la protección del empleo como una garantía de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos.

Durante la declaratoria de emergencia sanitaria, muy pocos trabajadores se vieron obligados a realizar las actividades laborales cotidianas de forma presencial y la mayor parte de prestadores de servicios laboras de las diversas instituciones, se llevaron a cabo mediante la modalidad de teletrabajo. En la actualidad, con la información obtenida en relación a los cuidados a tomar por parte de la población en general, para evitar el contagio la mayor parte de prestadores de servicios ha regresado a sus cargas operativas y laborales de forma presencial.

Existen prestadores de servicios operativos y laborares que por factores específicos, se ven obligados aun a acogerse a esta modalidad. Considerando que es una forma de organización

o realización de una actividad laboral utilizando herramientas tecnológicas, mediante una serie de estudios basados en las experiencias de diversas empresas, los trabajadores resaltan como ventajas del teletrabajo el aumento de la productividad, reducción de costos en relación a la movilidad, mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores e inventiva el trabajo funcional en equipo, estando en contracto por medio de las herramientas tecnológicas asignadas.

CAPITULO III

DISCUSION DE RESULTADOS

Entorno a los principios rectores de los derechos humanos, sus fundamentos, definiciones y características surge la responsabilidad estatal a fin de garantizar la efectiva vigencia y protección de los derechos constitucionalizados, jerarquizados dentro del ordenamiento jurídico nacional. Es por esta razón que, al hablar del trabajo, este derecho requiere un profundo análisis desde una visión integral, crítica, y ética. Si bien es cierto el Estado ecuatoriano posee políticas y normativas enfocadas a la protección de la parte débil de la relación laboral que es el trabajador. No obstante, durante el contexto de crisis sanitaria y social que se vive en razón de la Pandemia Covid-19 en la Provincia de Cotopaxi, la comprensión e implementación de políticas públicas ha sido casi nula, dejando un sinsabor respecto a las respuestas que debe brindar el Estado.

Como se viene analizando, el ordenamiento jurídico ecuatoriano se caracteriza por ser garantista de derechos. Sin embargo, la dura crisis sanitaria deja al descubierto entramados, ocultos que transgreden la protección jurídica del derecho al trabajo. Efectivamente, durante el año 2020 ha dejado y probablemente seguiremos observando, muchas consecuencias que van más allá del tema sanitario. La pandemia llega en un momento histórico, en el cual el fenómeno de la crisis trae como resultado una amplia crisis laboral en la historia nacional. En este contexto, la pandemia COVID-19 ha afectado a múltiples estratos de la población, que se han visto obligados a realizar trabajos informales en diferentes sectores sin que el Estado se pronuncie o emita políticas favorables a la clase trabajadora.

Lo manifestado, se evidencia en razón de las restricciones dispuestas por los gobiernos. En este sentido los sectores de la economía han disminuidos sus actividades, trayendo como consecuencia, la pérdida de empleo de la población local. Asimismo, en virtud de lo expuesto se evidencia según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], que durante la pandemia “El desempleo se ubica en 13,3% lo que significaría que existen más de 1 millón de desempleados en el país; la paralización de la economía por el confinamiento ha generado aproximadamente 700 000 despidos” (2020).

Ahora bien, respecto de las encuestas realizadas a tele-trabajadores en la ciudad de Latacunga se ha obtenido los siguientes resultados:

Pregunta 1: ¿Cómo considera usted que se encuentra la situación laboral en la Provincia de Cotopaxi a causa de la pandemia por Covid-19? Teniendo tres opciones de respuesta, el 68% de la población considera que este ha disminuido, el 12% manifiesta que ha aumentado y el 20% restante afirma que se ha mantenido.

Figura 1: Respuesta1

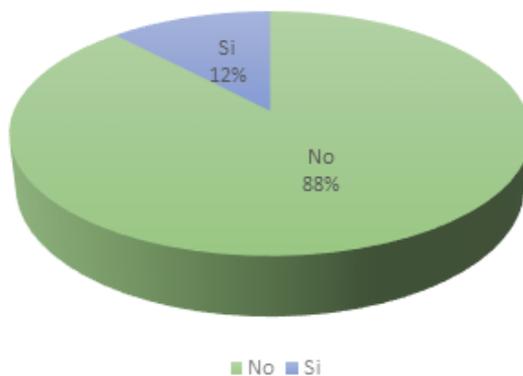


Elaborado por: Galarza (2021)

Pregunta 2: ¿Cree usted que la normativa expedida a partir de marzo de 2021 beneficia a la población trabajadora de nuestra provincia? De la totalidad de respuestas recibidas, un

88% cree que la normativa expedida no beneficia a la población trabajadora de la provincia de Cotopaxi, mientras que un 12% afirma lo contrario.

Figura 2: Respuesta 2

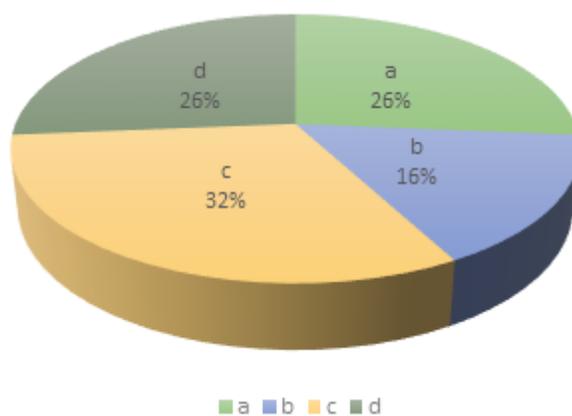


Elaborado por: Galarza (2021)

Pregunta 3: Indique las razones por las cuales fue seleccionado para tele-trabajar en su empresa:

- a. Disminuir el aforo en su establecimiento
- b. Distancia para llegar
- c. Hijos en etapa escolar
- d. Otras

Figura 3: Respuesta

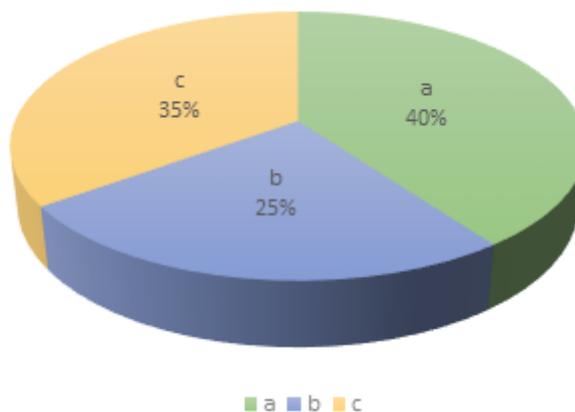


Elaborado por: Galarza (2021)

Pregunta 4: Seleccione que beneficios le ha generado estar inmerso en esta modalidad:

- a. Optimización y eficiencia laboral
- b. Mayor calidad y cantidad de tiempo para su familia
- c. Ahorro en costos de transporte y alimentación

Figura 4: Respuesta 4

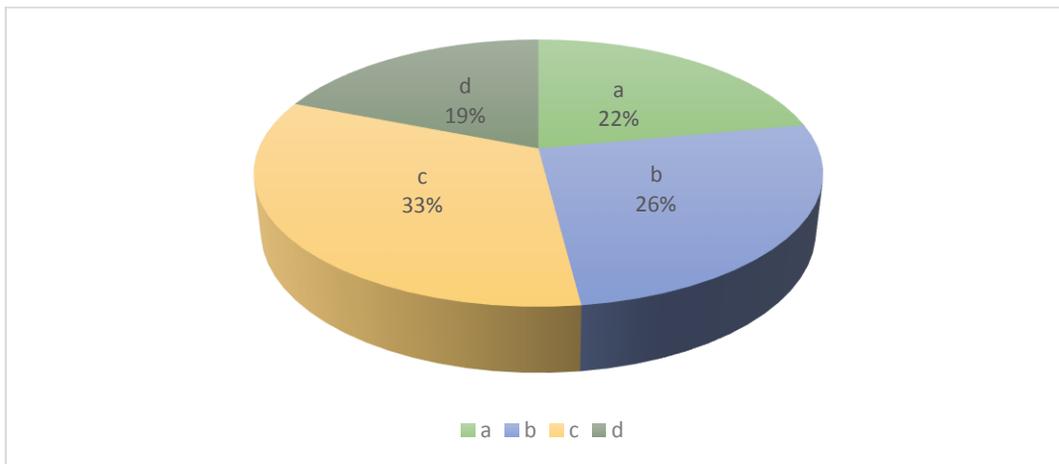


Elaborado por: Galarza (2021)

Pregunta 5: Que mejoras considera que se debe proponer para beneficiar a los tele-trabajadores:

- a. Delimitar los horarios de trabajo
- b. Derecho a la desconexión digital
- c. Analizar bien qué áreas pueden acceder al beneficio
- d. Que haya mayor flexibilidad

Figura 5: Respuesta 5



Elaborado por: Galarza (2021)

CONCLUSIONES

El reconocimiento de la normativa nacional e internacional, implica una amplia contribución para el conocimiento y que genera irradiación constitucional. Teniendo en consideración el alcance de la tutela efectiva de los derechos laborales, en el presente se ha establecido una construcción doctrinaria y jurídica de los derechos de los trabajadores puesto que se analizó diferentes acuerdos, reformas, leyes y políticas estatales de protección de derechos y que regulan el teletrabajo.

Los países que aplican el teletrabajo han implementado estrategias que promueven la protección del mismo quienes definen las características principales respecto de esa modalidad enfocándose en aspectos ventajosos y beneficiosos, demostrando que una eficiente aplicación garantiza un eficaz desempeño mejorando la productividad y aumentando los niveles de empleo, cosa que no sucede en Ecuador al ser una figura nueva.

Se puede afirmar que existen empresas que facilitan la implementación de esta modalidad resultando de ello casos de éxito sobre la práctica del teletrabajo principalmente en el ámbito privadas. No obstante, la falta de regulación adecuada y desarrollo normativo puede llegar a trasgredir derechos de los propios trabajadores, entre ellos el derecho a la desconexión y a la salud, probando estrés y aislamiento social del tele-trabajador.

El impacto del teletrabajo en el mundo permite sostener que existe un sinnúmero de ventajas y desventajas para el sector productivo razón por la cual es recomendable que el teletrabajo deba explotarse en el Ecuador mediante una adecuada regulación normativa que lo convierta en una herramienta eficaz y en un factor que contribuye a la economía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arpi, Paola. 2018. “Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad”. Tesis de Maestría. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6237/1/T2668-MAE-Arpi-Estrategias.pdf>.
- Asamblea Nacional. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Barbosa, Valeria. 2018. *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Buenos Aires: Dunken.
- Beltrán, Amparo, y Orlando Sánchez. 2012. *Las Relaciones Virtuales: El Teletrabajo*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Caamaño Rojo, Eduardo. 2020. “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”. *Revista de derecho (Valparaíso)*, n° 35 (diciembre): 79–105. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>.
- Caballero, Abel. 2014. *Políticas económicas para el siglo XXI*. Madrid: Civitas.
- Cataño, Sara, y Natalia Gómez. 2014. “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”. *Dialnet. Universidad de la Rioja*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3DqZi9GyJxwJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4804770.pdf+&cd=11&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>.

Congreso Nacional. 2005. *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

“Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos”. 1969. San José, Costa Rica: Organización de los Estados Americanos. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm.

Delgado Mota, Beatriz. 2019. “El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia”. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 2019.

Gallusser, Pamela. 2016. “Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral.” *La Trama de la Comunicación* 10: 405–21. <https://doi.org/10.35305/lt.v10i0.160>.

González Pérez, Jesús. 2016. *El derecho a la tutela jurisdiccional*. Madrid: Civitas.

IPANDETEC Centroamérica. 2020. “Teletrabajo en Centroamérica y Dominicana”. *ECIJA*, 2020. https://ecija.com/wp-content/uploads/2020/04/TELETRABAJO_final.pdf.

Martínez Sánchez, Rebeca. 2012. ““El teletrabajo como tendencia del mercado laboral””. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*.

Maurizio, Roxana. 2021. “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe”, 31.

Mendez, Maryleana. 2020. “Teleworking and pandemic in Central America”. *Telecomunicaciones de América Latina*, 2020. <https://asiet.lat/actualidad/opinion/teletrabajo-y-pandemia-en-centroamerica/>.

Ministerio del Trabajo. 2016. “Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190”. Quito. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf.

- Naciones Unidas. 1948. “Declaración Universal de Derechos Humanos”.
https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.
- Ortíz Chaparro, Francisco. 1993. *El Teletrabajo Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid: McGraw-Hill.
- Padilla Meléndez, Antonio. 2019. “Aspectos económicos y organizativos de los telecentros o centros de teletrabajo. Análisis del caso español a través de un estudio empírico”.
Universidad de Málaga, 2019.
- Rodríguez, Francisco. 2011. “El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?”.
V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Trejo, Antonio. 2018. *Teletrabajo*. Mexico: Dykinson.
- Ugarte Cataldo, José. 2017. “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo”.
Revista de Derecho, 2017.



**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, **Galarza Tapia Braulio Vinicio** con C.C: # **0503630139** autor/a del trabajo de titulación: **El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga, 2020**, previo a la obtención del título de **Abogado 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, 28 de agosto de 2021

f. _____

Nombre: GALARZA TAPIA BRAULIO VINICIO

C.C: 0503630139



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



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

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga, 2020		
AUTOR(ES)	Galarza Tapia Braulio Vinicio		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab.Paredes Cavero Ángela, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto del 2021	No. DE PÁGINAS:	38
ÁREAS TEMÁTICAS:	DERECHO		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derecho laboral, Trabajador, Teletrabajo, vulneración de los derechos, construcción doctrinaria y jurídica		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	Las garantías que ofrece la normativa nacional e internacional implican una amplia contribución para el conocimiento y la expansión de los derechos de los trabajadores en el territorio ecuatoriano, puesto que los mismos se caracterizan por ser irrenunciables y su reconocimiento avanza siempre en sentido progresivo. Con este antecedente la tesis que se sustenta ha sido titulada “El tele-trabajo y la vulneración de los derechos del trabajador, en Latacunga, 2020”, el objetivo de la misma fue elaborar un análisis crítico jurídico, a través de un desarrollo normativo y doctrinario que evidencie sí el tele-trabajo se constituye en una modalidad que fortalece la estabilidad laboral en el Ecuador. Teniendo en consideración el alcance de la tutela efectiva de los derechos laborales, el presente trabajo busca plasmar una construcción doctrinaria y jurídica de los derechos de tele-trabajadores y que estos se han visto vulnerados ante la falta de seguridad jurídica. En el texto se analizó acuerdos, reformas, leyes y políticas estatales que impiden la transgresión de derechos.		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593987654321	E-mail: braulio.galarza01@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Toscanini Sequeira Paola María, Msc.		
	Teléfono: +593-999570394		
	E-mail: paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec paolats77@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			