UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA: DERECHO

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, MODALIDA SEMIPRESENCIAL

TEMA:

"DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE IBARRA EN EL AÑO 2021"

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: Abogado de los tribunales

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

Autor: Naranjo Pereira Blanca Fernanda

Director: Alarcón Torres Francisco Xavier

Ibarra - 2023

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1003434907		
APELLIDOS Y NOMBRES:	NARANJO PEREIRA BLANCA FERNANDA		
DIRECCIÓN:	IBARRA, CARRERA MANUELA ESPEJO Y JUANA DE LA CRUZ		
EMAIL:	Lafer_esc27@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO:		**TELF. MOVIL**	0999859598

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE IBARRA EN EL AÑO 2021
AUTOR (ES):	NARANJO PEREIRA BLANCA FERNANDA
FECHA: AAAAMMDD	2023-09-24
SOLO PARA TRABAJOS DE TITULACIÓN	
CARRERA/PROGRAMA:	■ **PREGRADO** □ **POSGRADO**
TITULO POR EL QUE OPTA:	ABOGADO DE LA REPÚBLICA
DIRECTOR:	Dr. Alarcón Torres Francisco Xavier

CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 13 días, del mes de octubre de 2023

EL AUTOR:

BLANCA FERNANDA NARANJO PEREIRA

Firmado digitalmente por BLANCA FERNANDA NARANJO PEREIRA
DN: CN=BLANCA FERNANDA NARANJO PEREIRA, SERIALNUMBER=180723161547, OU=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE INFORMACION, O=SECURITY DATA S.A. 2, C=EC
Razón: Soy el autor de este documento
Ubicación:
Fecha: 2023.10.12 18:52:12-05'00'
Foxit PDF Reader Versión: 12.1.2

Firma……

Nombre: Naranjo Pereira Blanca Fernanda

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 24 de septiembre del 2023

Dr. Alarcón Torres Francisco Xavier

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Firmado electrónicamente por:
FRANCISCO XAVIER
ALARCON TORRES

(f) ……
Dr. Alarcón Torres Francisco Xavier
C.C.: 1003694955

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular "DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE IBARRA EN EL AÑO 2021" elaborado por NARANJO PEREIRA BLANCA FERNANDA, previo a la obtención del título de ABOGADO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:



(f):…….
Dr. Alarcón Torres Francisco Xavier
Director
C.C.: *1003694955*



(f):…….
Dr. Jimenes Guerra Luis Leopoldo
Asesor
C.C.: 1001401965

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis hijas Karla Fernanda y Maybeth Antonella, por ser la inspiración más grande de mi vida, mi fortaleza y mis pilares fundamentales para culminar esta nueva carrera que me permitirá crecer personal y profesionalmente, espero ser ejemplo en sus vidas y demostrarles que todos los sacrificios que realizamos en la vida tienen su frutos y recompensas.

A mi esposo Marco Yépez por ser parte fundamental de este logro, por tu apoyo moral, por caminar junto a mi para cumplir mis metas, por esas noches de desvelo, por sacrificar el tiempo de pareja y familia por mis estudios, por todo eso este logro es tan tuyo como mío.

A mis padres Jorge Naranjo y María Pereira por inculcarme el valor de la responsabilidad, la perseverancia, constancia y sacrificio para cumplir mis sueños y llegar a todos mis objetivos propuestos; por todo su apoyo moral y económico, por su paciencia de no poder compartir fines de semana en familia, por apoyarme con mis hijas en mi ausencia y los mas importante por todo el amor que me han brindado siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas sus bendiciones a lo largo de mi carrera, por permitirme cumplir todas mis aspiraciones y anhelo en la vida, por ponerme en el camino a personas buenas y sabias que con sus consejos me animaron a seguir superándome en mi vida.

A la Universidad Técnica del Norte por brindarme la oportunidad de seguir una nueva carrera universitaria, en la cual pude compartir con los mejores docentes que colaboran con sus conocimientos para convertirnos en los mejores profesionales y que a lo largo de estos años de estudio se han convertido en amigos.

A todas las personas, amigos y familiares que de alguna forma contribuyeron a que me siga superando y pueda obtener este nuevo título profesional.

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo es un derecho de todas las personas y se encuentra garantizado en la Constitución de la República del Ecuador, en este contexto el Estado debe impulsar el empleo, valorar todas las formas de trabajo y el respeto a los derechos laborales. La modalidad de teletrabajo es una nueva forma de contratación laboral que permite fomentar el empleo y crear nuevas fuentes de trabajo, además permite insertar al mercado laboral a personas de grupos prioritarios que por ciertas circunstancias no pueden acceder a empleos en lugares determinados. La globalización y los avances tecnológicos de la información y comunicación son herramientas que deben ser aprovechadas en todas las áreas y especialmente en el mercado laboral para estar en igual condiciones con otros países, convertir al Ecuador en fuentes de empleo digno y flexible que permita atraer la inversión extranjera y se utilice profesionales y mano de obra nacional. Las plataformas tecnológicas ha llevado al mercado laboral a actualizarse y dinamizar la economía; y como todo proceso de desarrollo la sociedad tiene que adaptarse y aprovechar estas nuevas opciones, como sucedió en la pandemia de la COVID-19 en donde a través del teletrabajo y el uso de las tecnologías se pudo mantener millones de empleos en el mundo y mantener la economía de las empresas; pero todo esto debe estar apegado a las normativas legales y el respeto a los derechos laborales y a su progresividad en beneficio de empleadores y trabajadores. En la presente investigación se desarrolla algunos conceptos básicos, características y elementos de la modalidad de teletrabajo y los principales derechos específicos para esta modalidad, asimismo el análisis de estos y que permitan contrastar su aplicación en la contratación y la normativa laboral vigente en el Ecuador.

ABSTRACT

Work is a right of all people. It is guaranteed in the Constitution of the Republic of Ecuador. In this context the State must promote employment, value all forms of work and respect for labor rights. The teleworking modality is a new form of labor contracting. This makes it possible to promote employment and create new sources of work. This allows people from priority groups who have not been able to access a job to be inserted into the labor market. Globalization and technological advances in information and communication are tools that must be used in all areas and especially in the labor market. The new forms of work allow the creation of sources of decent employment in Ecuador and be on equal terms with other countries. This makes it possible to attract foreign investment with national professional labor. Technological platforms have forced the labor market to update and boost the economy. As in any development process, society must adapt and take advantage of these new options. In the COVID-19 pandemic, many people had to adapt to teleworking and the use of technology. With teleworking it was possible to maintain millions of jobs and the economy of companies. For all this, the new modality of teleworking must be attached to legal regulations and respect for labor rights and their progressivity for the benefit of employers and workers. This Investigation develops basic concepts, characteristics, and elements of the teleworking modality, as well as the main specific rights and their respective analysis. In order that this study allows contrasting its application in contracting and current labor regulations in Ecuador.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 13
CAPITULO 1: Marco Teórico 16
1.1 El Teletrabajo 16
1.1.1 Origen y Evolución Histórica del Teletrabajo 16
1.1.2 Naturaleza Jurídica del Teletrabajo 17
1.1.3 Elementos del Teletrabajo 20
1.1.4 Formas de teletrabajo 23
1.2 Derechos y Obligaciones en la Modalidad de Teletrabajo 24
1.2.1 Jornada de trabajo 24
1.2.2 El derecho a la desconexión 27
1.2.3 Dotación de recursos y materiales 29
1.2.4 Seguridad y salud ocupacional 29
CAPITULO 2: Materiales y Métodos 35
2.1 Tipo de investigación 35
2.2 Técnicas e instrumentos de investigación 36
2.2.1 Encuestas 36
2.2.2 Revisión documental 36
2.3 Pregunta de investigación 37
2.4 Población y muestra 37
2.4.1 Población 37
2.4.2 Muestra 38
CAPÍTULO 3: Resultados y Discusión 40
3.1 Resultados y análisis 40
Conclusiones 54
Recomendaciones 57
Referencias Bibliográfica 59
Normativa Legal 60
Anexos 61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Contratos registrados Teletrabajo 2020 y 2021 38
Tabla 2 Tasas de empleo por sexo en Ecuador 41
Tabla 3 Personas empleadas en modalidad de teletrabajo en Ecuador 44

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 Sexo del encuestado 40
Ilustración 2 Edad de los encuestados 42
Ilustración 3 Pregunta No. 1 43
Ilustración 4 Pregunta N° 2 44
Ilustración 5 Pregunta N° 3 45
Ilustración 6 Pregunta N° 4 46
Ilustración 7 Pregunta N° 5 47
Ilustración 8 Pregunta N° 6 48
Ilustración 9 Pregunta N° 7 49
Ilustración 10 Pregunta N° 8 50
Ilustración 11 Pregunta N° 9 51
Ilustración 12 Pregunta N° 10 52

INTRODUCCIÓN

La modalidad de teletrabajo en Ecuador es poco frecuente en el mundo laboral, esta se aplicó con mayor frecuencia a causa del confinamiento por la COVID 19. Esta modalidad se encontraba incorporada al régimen laboral y regulada desde el año 2016 únicamente para el sector privado mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 (actualmente derogado) del mes de agosto del mismo año y fue motivada a consecuencia del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador; el mismo hace relación con la necesidad de que el Estado apoye el pleno empleo, valore todas las formas de trabajo y defienda los derechos de los trabajadores, además que toda persona tiene derecho a acceder sin restricciones a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), de forma individual o colectiva, según el artículo 16.2 de la Constitución. Posteriormente en abril del 2017 se aplicó al sector público mediante acuerdo ministerial MDT-2017-090, estos dos acuerdos se crearon en favor de los grupos prioritarios que les permita insertarse al mundo laboral como adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, aquellos que adolecen- de enfermedades catastróficas o de lata complejidad.

La modalidad de teletrabajo no se aplica directamente como una forma de contratación, es así como en el medio se aplicó para las personas que trabajaban de forma presencial y que por emergencia sanitaria no pudieran asistir a sus lugares de trabajo tanto para el sector público como privado, de acuerdo con el reporte emitido por el Ministerio de Trabajo en el "Boletín Estadístico Anual: El mercado laboral del Ecuador 2020" durante el primer confinamiento 446.116 personas estuvieron o se cambiaron a esta modalidad de teletrabajo. El confinamiento que causó la COVID 19 obligó a que los empleadores opten por nuevas modalidades de trabajo con el fin de continuar con sus actividades comerciales y productivas, preservar fuentes de trabajo y el mantenimiento de las condiciones de empleo y principalmente precautelar la salud de los empleados. Este cambio

inesperado no permitió una planificación adecuada y es aquí donde se pudo evidenciar que el trabajar desde casa se convirtió en un trabajo sin horarios, con jornada 24/7 (24 horas 7 días a la semana), no existían reglas y los empleadores descuidaron algunas obligaciones que debían mantener con sus empleados y trabajadores además de todos los derechos laborales que les corresponde a pesar de que no estuvieran de manera presencial en sus lugares de trabajo.

La modalidad de teletrabajo no suprime ningún derecho laboral y mantiene las mismas condiciones que un trabajo en modalidad presencial, bajo esta premisa se pretende desarrollar la investigación y analizar el cumplimiento de estos desde la normativa existente tanto en su aplicación desde la parte empleadora y su vigilancia por los organismos de control respectivos.

En este contexto, la presente investigación tiene por finalidad investigar y determinar los principales derechos laborales que deben considerarse en la modalidad del teletrabajo, estudiar la operatividad de las normas en la aplicación y control de esta nueva modalidad de trabajo en donde lo principal debe ser precautelar el respeto de los derechos de los teletrabajadores.

Problema de Investigación

La modalidad de teletrabajo está en auge en el mercado laboral y desde esta perspectiva se plantea el problema de investigación para desarrollar en el presente estudio y obtener conclusiones de carácter jurídico legal sobre el siguiente problema: ¿La modalidad de teletrabajo y su normativa legal vigente en el Ecuador garantiza los derechos laborales de los teletrabajadores?

Objetivos de la investigación

- **Objetivo General**

Investigar si la modalidad de teletrabajo y la normativa legal vigente en Ecuador garantiza los derechos laborales de los teletrabajadores en el año 2021 en la provincia de Imbabura.

- **Objetivo Específico**

Investigar los fundamentos teóricos, normativos y jurisprudenciales que regulan los derechos laborales en la modalidad de teletrabajo.

Realizar un análisis de los resultados de la investigación sobre el cumplimiento de los derechos del teletrabajador y la vigencia de las normas laborales ecuatorianas.

Determinar la situación actual de los derechos del teletrabajador y el alcance de las normas referente a esos derechos laborales.

CAPITULO 1: Marco Teórico

En de la fundamentación teórica es necesario investigar, analizar y desarrollar algunos elementos y definiciones que permitirán un mejor entendimiento y sustento del presente trabajo de investigación, conceptos que se describirán en este capítulo.

1.1 El Teletrabajo

1.1.1 Origen y Evolución Histórica del Teletrabajo

A través del tiempo todo evoluciona dependiendo de las necesidades y oportunidades que se encuentren en cada época, en siglos pasados surgieron momentos importantes como la Revolución Agrícola y la Revolución Industrial que según (BOTTOS, 2008) la primera implicó la producción de alimentos accesibles al consumo y la segunda a uso de las maquinas en la industria, en el siglo XX deviene la Revolución Automotriz y la Revolución Informática que se enfoca básicamente en el uso de la energía eléctrica, el petróleo y la sistematización de procesos por medio de las máquinas y la informática. Este autor menciona que luego aparece una etapa de postindustria que se caracteriza por el uso de la informatización, la robótica aplicada, la automatización de procesos productivos y todo esto concluye en la globalización, flexibilización laboral y precarización del empleo en miras de conseguir bajos costos y mayor rentabilidad empresarial.

La Revolución Informática que aparece ya en el siglo XXI y que implica el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación de la Información (TIC) que surge como consecuencia de los avances tecnológicos como internet, la telefonía, los medios visuales, la realidad virtual, entre otras permite que nuevas formas de trabajo se desarrollen, permitiendo adaptarse a la sociedad y el mercado laboral conforme su entorno, al igual que surgió en épocas pasadas.

El modo de teletrabajo nació hace aproximadamente 40 años, el científico Jack Nilles es uno de los promotores de poner en marcha esta modalidad de trabajo y lo aplica con el fin de realizar una investigación para reducir el uso del combustible y el tráfico vehicular que existía en Estados Unidos, con este propósito nace la idea de " llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo", la aplicación de esta modalidad de trabajo permitió a las empresas durante los años 90 beneficiarse de exenciones fiscales por mantener al menos el 25% de empleados trabajando desde casa. Afirman que los países europeos fueron los pioneros y masificadores de esta modalidad laboral y es así como en España en el año 2006 a través del teletrabajo se promovió el "Plan Concilia", cuyo objetivo era establecer medidas para unificar la vida laboral, familiar y personal.

Posteriormente esta modalidad de trabajo se ha extendido a los países latinoamericanos, en la actualidad tuvo más visibilidad a consecuencia de la pandemia por la COVID-19, esto obligó de alguna forma a considerar y utilizar esta modalidad laboral como adaptación al entorno que requería la sociedad y el mercado laboral, como ya se había mencionado sucedió en las diferentes épocas de la historia respecto de la evolución de las formas de trabajo.

1.1.2 Naturaleza Jurídica del Teletrabajo

De acuerdo con (Martín, 2018) en su libro Teletrabajo y Comercio Electrónico define al teletrabajo como:

> El Teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo; consiste en el des- empeño de la actividad laboral remunerada sin la presencia física del trabajador en la empresa que ofrece ni en la empresa que demanda los bienes o servicios, para la que se utiliza como herramienta básica las TIC. Sin utilizar necesariamente ningún local, oficina o domicilio

> durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. (Martín, 2018, pág. 14)

Según el (Código de Trabajo, 2021) en su artículo innumerado define al teletrabajo como:

> Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. (Código de Trabajo, 2021, art. (…))

A pesar de no existir un concepto único u específico del teletrabajo, de las dos definiciones citadas anteriormente se puede dilucidar un concepto claro y resumido entendiendo al teletrabajo como la actividad laboral remunerada que se desarrolla a distancia desde el domicilio del trabajador manejando las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

En la página web del Ministerio de Trabajo también hace referencia sobre la definición de teletrabajo y lo describe como: “la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora”. (Ministerio de Trabajo, s.f.), dentro de esta página el Ministerio ha desarrollado información referente al teletrabajo de forma más ilustrativa para las personas usuarias en temas como que grupos objetivos está dirigido, los beneficios para el trabajador, empleador y la sociedad, la normativa legal que puede utilizar, como realizar los procesos de registro de estos contratos; todo esto con el fin de brindar información y fomentar la inclusión de esta modalidad de trabajo.

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, que tiene como primer objetivo: Garantizar una vida digna con igualdad de oportunidades para todas las personas, también está alineado con esta forma de teletrabajo. Este objetivo se relaciona con el artículo 66, numeral 2 de la Constitución de 2008, que reconoce el derecho al trabajo de acuerdo con la política laboral que busca crear un lugar de trabajo incluyente y garantice el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66)

Otra definición de teletrabajo según (Buira, 2013) en su libro El teletrabajo: entre el mito y la realidad hacer referencia a un concepto jurídico y manifiesta que:

> Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo. Podemos aproximarnos también ahora al concepto estricto mediante una caracterización más funcional. (Buira, 2013, pág. 24)

En el concepto citado podemos identificar los elementos claves que definen al teletrabajo como que es una actividad remunerada, sin presencia física en el lugar de trabajo y sobre todo la utilización de las TIC, con los cuales se puede fácilmente distinguir de otras modalidades de trabajo que también no requieren presencia física que en el caso ecuatoriano podría ser trabajo a destajo o servicios profesionales.

Es importante tener claro el concepto de teletrabajo para que no exista confusión con otras modalidades de contratación; por ejemplo, el freelance, que son trabajos autónomos o de cuenta propia sin necesidad de una vinculación contractual como empleado; son trabajadores autónomos que ofrecen sus servicios profesionales desde casa, que por sus necesidades o características

requieren que contraten bajo ciertas condiciones; estos pueden ser consultorías bajo servicios profesionales, diseñadores gráficos, digitadores, publicistas; actividades que no son habituales o no se relacionan directamente con la actividad principal de la empresa.

Se puede manifestar que la modalidad de teletrabajo no es un nuevo contrato, sino que es una adecuación de la forma de trabajo por las necesidades del mercado laboral manteniendo los mismos derechos y obligaciones de un trabajador o empleado que desarrolla sus actividades de forma presencial, lo único que varía es la ubicación de su desempeño laboral.

1.1.3 Elementos del Teletrabajo

Los elementos de la modalidad del teletrabajo para que se considere como tal y no confundir con otras formas de trabajo son el teletrabajador, empleador, relación jurídica de trabajo dependiente, voluntariedad y lugar de trabajo, concepto que se los desarrolla a continuación:

1.1.3.1 Teletrabajador.

De conformidad con la normativa ecuatoriana teletrabajador es: “Toda persona que tiene calidad de trabajador/a de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador.” (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, art. 2)

Con esta definición se entiende que el teletrabajador es considerado como el trabajador o empleado que presta sus servicios profesionales y lícitos fuera de las instalaciones u oficinas del empleador y como característica especial lo hace mediante el uso de la tecnología, medios electrónicos y de comunicación para cumplir con las funciones y actividades asignadas.

1.1.3.2 Empleador.

El termino empleador no siempre es una persona jurídica, también puede ser una persona natural, asociación, cooperativa, fundación o sindicatos; así lo explica (Tomayo, 2013) y define al empleador en:

> Término del Derecho Laboral que, propiamente, corresponde a todo aquel que recibe la prestación de servicios de un trabajador. A su vez, la calificación de empleador puede ser conferida a cualquier persona – natural, jurídica o de hecho- que requiera los servicios de un trabajador. No hay, pues, límites, exclusiones ni requisitos para tener la condición de empleador. (Tomayo, 2013, pág. 95)

Bajo la normativa ecuatoriana lo definen específicamente como "La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador". (Código de Trabajo, 2021, Art. 10)

En resumen, a consecuencia de las dos definiciones empleador puede ser persona o entidad que requiere de los servicios de un trabajador o en este caso particular de un teletrabajador.

1.1.3.3 Relación jurídica de trabajo dependiente.

La relación entre empleador y empleado se traduce en un contrato laboral que contiene en sus cláusulas, además de las habituales y preceptivas, una referencia a la organización del trabajo, objetivos, confidencialidad, propiedad y uso de hardware y software, etc. (Buira, 2013, págs. 36-37).

La relación jurídica al estar manifestada en un contrato deberá contener los parámetros legales de cualquier contrato laboral conforme los establezca la normativa ecuatoriana, de acuerdo con lo manifestado por el Ministerio de Trabajo los contratos ya establecidos en modalidad presencial no

requieren de un nuevo contrato para la modalidad de teletrabajo considerando que no de modifica ninguna condición laboral si no únicamente el lugar de trabajo y pueden optar por esta modalidad en cualquier momento y también regresar al trabajo presencial cuando sea necesario y su empleador así lo requiera. También se pueden originar nuevos contratos con esta modalidad y deberán establecerse los periodos respectivos de teletrabajo o si mantendrá de forma indefinida en esta modalidad, condiciones que deberán ya ser de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, varias formas de trabajo como por ejemplo hibrida que comparte días en manera presencial y otros en teletrabajo. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, 2022, art.4).

1.1.3.4 Voluntario.

Otro elemento importante de la modalidad de teletrabajo es que la utilización de esta es voluntaria y requiere el consentimiento entre las partes, que debe quedar documentado por escrito en el contrato de trabajo que se formalice para el efecto, es un aspecto decisivo de la modalidad de teletrabajo. El teletrabajo puede incluirse en la descripción inicial de la modalidad de trabajo o añadirse posteriormente.

Cualquiera de las partes puede proponer la modalidad de teletrabajo, es decir el empleador o trabajador lo puede solicitar y están a voluntad de aceptarlo o rechazarlo. Este principio de voluntariedad también lo hace referencia la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en la publicación Desafíos u oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe de julio 2021, en el cual manifiesta que esta voluntad es de vital importancia en la modalidad teletrabajo, considerándole en una nueva normalidad luego de la pandemia del COVID-19. (Maurizio, 2021, pág. 24)

1.1.3.5 Lugar de trabajo.

De igual forma dentro de la Ley de apoyo humanitario hace referencia a que las partes deben acordar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que puede ser en su lugar de residencia o en otro lugar elegido por el teletrabajador. No obstante, pueden acordar que el trabajador elija libremente el lugar donde cumplirá sus obligaciones si los servicios o actividad laboral por su naturaleza pueda desarrollarse en varios lugares. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, 2022, art. 6)

Según la disposición reformatoria de la Ley de apoyo humanitario indica se incorpore al Código de trabajo la definición y parámetros de esta modalidad contractual; esta disposición se encuentra inserta como artículo innumerado seguido al artículo 16 del Código de trabajo y en la parte pertinente se encuentra explicito la parte referente al lugar de trabajo y dice: “No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa”. (Código de Trabajo, 2021, art. (…)). Es decir que el lugar de trabajo podrá ser el que elija el teletrabajador convenido y acordado entre las partes.

1.1.4 Formas de teletrabajo

La normativa ecuatoriana define cuatro tipos de teletrabajo: autónomo, móvil, parcial y ocasgional:

a) Los autónomos trabajan desde casa o en otro lugar de su elección, como los que realizan todo su trabajo afuera de la empresa, pero visitan ocasionalmente las oficinas.

b) Móviles cuando no tienen un lugar fijo de empleo y dependen principalmente de las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles para llevar a cabo sus operaciones profesionales.
c) Parcial, cuando dedican dos o tres días a la semana a trabajar desde casa y el resto del tiempo a trabajar desde una oficina.
d) Ocasional, cuando realizan sus tareas en horarios o condiciones predeterminadas. (Código de Trabajo, 2021, art. (…))

1.2 Derechos y Obligaciones en la Modalidad de Teletrabajo

Tras varias leyes y normativas que se han desarrollado en el Ecuador con el fin de mantener regulado esta modalidad de teletrabajo se especifica en el (Código de Trabajo, 2021) en su artículo innumerado referente al teletrabajo que "Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código". (Código de Trabajo, 2021, art. (…))

Sin embargo, se han establecido ciertos derechos específicos para esta modalidad de teletrabajo que sin duda ya se encontraban especificados en varios acuerdos ministeriales emitido en su momento por parte del Ministerio de Trabajo con el fin de aclarar y otorgar una herramienta legal que permita la correcta aplicación del teletrabajo y que actualmente ya están considerados en el Código de Trabajo.

1.2.1 Jornada de trabajo

En la modalidad de teletrabajo el teletrabajador es responsable de programar sus horas de trabajo dentro de los parámetros de la legislación laboral aplicable. No obstante, el horario de

trabajo no debe superar las restricciones establecidas en el código laboral. La carga de trabajo y los estándares de rendimiento serán equivalentes a los de los empleados que trabajan en los lugares donde la empresa desarrolla sus actividades. Aunque las partes pueden acordar y modificar el horario de trabajo, esto siempre dependerá de la necesidad del empleador pero siempre debe establecerse una jornada en base a lo que establece el Código de Trabajo. Esto permite en posterior poder determinar si existen horas adicionales que se deban considerar como suplementarias o extraordinarias según sea el caso.

Es importante considerar que también se puede adecuar en torno a las necesidades del empleador es decir distribuir libremente su horario de trabajo, no siempre se apegará a una jornada horaria debido a que por acuerdo de las partes también se puede establecer teletrabajo por cumplimiento de metas, objetivos u parámetros que no específicamente se atan a un horario, si no que el teletrabajador podrá disponer del tiempo y horarios que requiere para cumplir lo asignado.

Sin embargo, enmarcados a la normativa vigente se detalla las jornadas laborales existentes como referencia a las cuales pueden apegarse también en la modalidad de teletrabajo:

a) **Horarios ordinarios o regulares**

Las horas ordinarias o regulares de trabajo son aquellas que se encuentran dentro de las siguientes categorías y están exentas de aprobación por parte del Ministerio de Trabajo, según la legislación ecuatoriana:

- Las jornadas ordinarias de 8 horas diarias, sean estas diurnas, nocturnas o mixtos.

- La jornada laboral de 40 horas que dura cinco días seguidos por ejemplo de lunes a viernes y 2 días de descanso consecutivo sábado y domingo; y para el caso de los contratos emergentes que pueden ser distribuidas en 6 días.

- Descanso de hasta dos horas a la mitad de una jornada ordinaria diaria. (Código de Trabajo, 2021, art.47-51)

Todas las jornadas deben ajustarse a la normativa del código de trabajo, en los contratos de trabajo deben detallar el horario normal o regular del trabajador en cada caso concreto, incluso para los teletrabajadores.

b) **Horarios especiales**

Se consideran horarios especiales aquellos que no cumplen alguna o algunas de las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, o por necesidades particulares (internas o externas) de la industria o empresa considerando el principio de la supremacía de la realidad y el entorno laboral.

Por ejemplo, se pueden presentar situaciones que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria, de igual forma trabajos de menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos. También en horarios rotativos, sean diurnos, nocturnos o mixtos; las jornadas parciales de treinta y seis (36) y cuarenta (40) horas semanales, que podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana, estas se aplican con frecuencia en puestos como Call Center, trabajadores de la salud que por radiaciones nocivas para el ser humano se aplica este horario, actividades que se realicen en el subsuelo. (Acuerdo Ministerial No.0169. Ministerio de Trabajo, 2012, art. 2)

Podrá existir más de un horario especial previa aprobación del Ministerio de Trabajo y dependiendo de las necesidades del empleador. Las empresa o empleadores deberán ingresar un certificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el que conste que

> no tiene empleados cuando no los tiene y si en ese momento solicita la aprobación de los horarios especiales. Estos horarios especiales también podrán ser aprobados mediante los reglamentos internos de trabajo. (Acuerdo Ministerial No.0169. Ministerio de Trabajo, 2012, art. 2)

1.2.2 El derecho a la desconexión

El derecho a la desconexión nace en Francia, en enero de 2017, con la aprobación de la "Loi 1088-2016", que se conoce como "Loi Travail" o "Reforma laboral francesa", que reguló el derecho a la desconexión del trabajador una vez terminada su jornada de trabajo, se indicaba que el uso de los equipos informáticos fuera del horario laboral podría producir una sobrecarga de información y afectación a su vida privada por no respetar el tiempo de descanso diario o semanal.

En España la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales entro en vigor en diciembre del 2018 y establece el derecho a la desconexión, esta normativa establece que este derecho a la desconexión se garantiza a través de la negociación colectiva; sin embargo, si no se alcanzan acuerdos entre trabajadores y empresarios, su regulación queda al arbitrio del empresario. (Lucas, 2022)

En general, se busca garantizar que los empleados no tengan que responder a llamadas, correos electrónicos, mensajes, WhatsApp o llamadas relacionadas con el entorno laboral fuera del horario de trabajo y que no serán sancionados o penalizados por hacerlo. Es importante señalar que ninguna de las normas otorga al empresario ningún tipo de sanción por su incumplimiento. (Cialti, 2017, pág. 175)

En Ecuador la Ley de Apoyo Humanitario reconoce el derecho a la desconexión y conforme la disposición reformatoria indica se inserte el mismo en el Código de Trabajo a continuación del artículo 16 lo siguiente:

> El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, ordenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. (Ley de Apoyo Humanitarios, 2020). Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. (Ley de Apoyo Humanitarios, 2020)

En esta situación de teletrabajo, el empleado podrá mantener el tiempo de descanso que tenía mientras trabajaba presencialmente, y el empresario no podrá enviar órdenes de trabajo u otras necesidades fuera de la jornada laboral, incluso durante el almuerzo.

Esta nueva forma de del trabajo puede vulnerar en ocasiones descanso de los teletrabajadores, al no establecer y llevar a cabo restricciones en el número de horas que se pueden trabajar más allá de las permitidas por la ley, poniendo en peligro su empleo. En algunos casos, las horas trabajadas van más allá de lo permitido e incluyen días de descanso obligatorio, sin tener en cuenta el tiempo dedicado a aprender reuniones de trabajo a través de diversas plataformas tecnológicas, medios telemáticos, videollamadas, mensajería vía whatsapp, revisar y atender correos electrónicos, prestar servicios de atención al cliente, recibir información o elaborar informes diarios, semanales, quincenales o mensuales de teletrabajo, todo lo cual lleva más tiempo que cuando el trabajo se realiza de forma presencial. La presión y el acoso telemático que se derivan de las órdenes de empresarios en horarios irregulares pueden provocar trastornos laborales.

La OIT advierte de los inconvenientes del teletrabajo en el Ecuador, entre ellos el derecho a la desconexión de los trabajadores, pese a la existencia de normativa laboral al respecto, en la investigación titulada “Retos y Oportunidades del Teletrabajo en América Latina y el Caribe”, de julio del año 2021. Según la Ley de apoyo humanitario, aprobada en junio del año 2020, el empleador deberá respetar el derecho del trabajador a la desconexión, sobre la implementación efectiva del teletrabajador y los procedimientos de ejecución. (Maurizio, 2021, pág. 21)

1.2.3 Dotación de recursos y materiales

Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deberán ser definidos claramente en el contrato antes de iniciar el teletrabajo. Si el empleador proporciona al teletrabajador el equipo adecuado, éste deberá devolverlo al empleador al término del contrato en buen estado de funcionamiento, con excepción del desgate normal. La persona teletrabajadora es responsable de los equipos y materiales por proporcionados por el empleador, utilizándolos únicamente para fines relacionados con el trabajo. También se le prohíbe recopilar o difundir contenidos ilegales en línea. Así mismo, el equipo solo podrá ser utilizado por la persona teletrabajadora. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, 2022, art. 7)

La empresa podrá compensar al trabajador por los costos relacionados con el uso de los recursos mencionados si el trabajador utiliza equipos propios y contrata servicios para realizar su trabajo, esta compensación no sé deducirá de la retribución del trabajador.

1.2.4 Seguridad y salud ocupacional

La inclusión de nuevas modalidades de trabajo como lo es el teletrabajo no se encuentra ampliamente regulado, como por ejemplo los riesgos laborales en cuya normativa no brinda una

cobertura especifica y su normativa en cuanto a seguridad ocupacional solo se refiere de manera general.

Los problemas de salud asociados al teletrabajo, como el estrés, la ansiedad y la depresión, deben evitarse y vigilarse de cerca de acuerdo con las políticas de seguridad de la empresa. Tanto el empleador como el empleado en Ecuador son responsables de garantizar que se sigan estas medidas preventivas; el primero está obligado a poner en práctica todas las precauciones de seguridad dentro del lugar de trabajo, así como equipar y adecuar sus instalaciones, además de la capacitación oportuna y adecuada para los trabajadores; y, por la otra parte el trabajador tiene la obligación de cumplir con estas normas y reglamentos para preservar un entorno propicio y saludable de trabajo; de no cumplir con estas obligaciones las partes también tendrán su castigo como sanciones económicas para los empleadores y para los trabajadores pueden ser causales para la terminación de la relación laboral.

Dado que el lugar de trabajo es diferente y no es el mismo que para los empleados que trabajan de manera presencial, estas responsabilidades deben ajustarse y manejarse con mayor especialización mientras se teletrabaja.

Este tipo de trabajo aumentó significativamente como resultado de la emergencia sanitaria, a veces sin el consentimiento del trabajador, sino de forma obligatoria conforme sucedió durante el período de la pandemia COVID-19, y en otros casos donde fue posible utilizar esta modalidad debido a la actividad laboral con la única intención de proteger el empleo como un derecho reservado para grupos vulnerables como ancianos, mujeres embarazadas y personas con discapacidad.

Por otra parte, la vulnerabilidad de algunos derechos constitucionales por la falta de regulaciones especificas en las normas pueden surgir en la ejecución del teletrabajo, derechos que

se interrelacionan con la seguridad y salud en el trabajo. Los riesgos laborales que pueden provocar accidentes y enfermedades profesional que pueden surgir a causa del teletrabajo deben estar claramente específicos en las normas para una posterior indemnización justa y apegada a la ley. La reforma del Código de Trabajo que se produjo mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la que se implementó la figura del teletrabajo con nuevas modalidades como la parcial, ocasional y emergente; y lo más importante es que se incorpora el derecho a la desconexión que se encuentra íntimamente vinculado a asegurar la salud mental del teletrabajador, justamente porque se ha evidenciado mediante investigaciones la sobrecarga laboral y el irrespeto de la jornada de trabajo por parte de los empleadores; considerando que este es un derecho laboral y estos son irrenunciables.

Al incorporar específicamente estos derechos en las normas deberán ser de estricto cumplimiento y en caso de no hacerlo se podrá considerar la respectiva denuncia con fundamento legal que podrá ser favorable para el teletrabajador; así también cubre al empleado para evitar sanciones de parte del empleador por no contestar comunicaciones en los horarios de descanso (derecho al descanso); que luego puedan ser utilizados como motivos de visto bueno para la desvinculación laboral sin la respectiva indemnización. Sin embargo, aún falta se encuentren estipulados en un Reglamento para su correcta aplicación y soporte de las partes de la relación laboral.

La falta de precauciones exigidas en materia de seguridad y salud laboral durante la adopción del teletrabajo, que surgió repentinamente como consecuencia del confinamiento de la pandemia COVID-19, supuso un riesgo para la salud de los trabajadores; es innegable que se utiliza el mismo régimen de salud y seguridad establecido y creado para los trabajadores presenciales,

que ni siquiera existen directrices preventivas específicas para el teletrabajo; se encuentra entonces pendiente desde el Estado adecuar sus normas o reformarlas para que estén alineados a todas las modalidades de trabajo que existen en el Ecuador. La ausencia de normas específicas causa inseguridad jurídica cuando se produce una eventual enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, considerando que si son consecuencia del trabajo deben ser indemnizadas bajo este concepto para que no se afecte el derecho a una remuneración justa del empleado.

El empleador debe garantizar la seguridad y el bienestar de los teletrabajadores, los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir los requisitos de seguridad e higiene especificados en la presente normativa. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, 2022, art. 8)

El objetivo del marco normativo ecuatoriano en materia de seguridad y salud en el trabajo es prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales que puedan derivarse de las actividades laborales en diversos lugares de trabajo, tanto en el sector público como en el privado. En su primera sección, considera los organismos gubernamentales encargados de la seguridad y salud de los trabajadores, entre ellos el Ministerio de Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Salud Pública; organismos que han dictado normas, tales como decretos ejecutivos, acuerdos ministeriales, resoluciones y reglamentos, regulan la prevención de riesgos laborales y sus efectos sobre los trabajadores en caso de incumplimiento.

El patrono es el responsable de vigilar por la seguridad y salud ocupacional tanto de los empleados presenciales como de los teletrabajadores, facilitando los recurso y medios necesarios que se requieren conforme la normativa vigente en el Ecuador, la responsabilidad del cumplimiento de las disposiciones en cuanto a seguridad y salud será compartida tanto por el empleador y el trabajador.

Según el artículo 38 del Código de Trabajo, un trabajador es responsable de asumir los riesgos relacionados con el trabajo en las siguientes situaciones: “a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”. (Código de Trabajo, 2021, Art. 38)

Además, como obligaciones del empleador en su artículo 42 numeral 2 establece que es obligación del empleador:

> Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (Código de Trabajo, 2021, Art. 42)

El articulo 434 manifiesta que: “En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Viceministerio de Trabajo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.” (Código de Trabajo, 2021, Art.434)

A causa de la emergencia sanitaria el teletrabajo se aplicó a varias profesiones que anteriormente se desarrollaban de manera diferente, un caso muy específico es el de la docencia; diario El Comercio realizó una publicación referente a este cambio y las enfermedades que están padeciendo estos profesionales a consecuencia del cambio de sus actividades en el desarrollo del teletrabajo por ejemplo la lumbargia por el hecho de pasar de estar de pie a pasar muchas horas a estar sentada. (Diario El Comercio, 2021).

Esta publicación evidencia que el Estado no cumple con la obligación de brindar un trabajo pleno y seguro.

La OIT hace referencia que el teletrabajo reduce los accidentes que pueden ocasionarse por el traslado al lugar de trabajo, pero pueden provocar nuevos riesgos laborales, factores negativos que pueden afectar la salud mental y física del trabajador, en este contexto manifiesta:

> Es por ello que se requiere incorporar contenidos de seguridad y salud en los marcos regulatorios del teletrabajo. Por otro lado, establecer los dispositivos de aseguramiento. Finalmente, determinar los mecanismos de inspección laboral en esta modalidad de trabajo de modo de asegurar que los trabajadores puedan desarrollar sus labores desde sus hogares en forma eficaz, eficiente y saludable. (Maurizio, 2021, pág. 25)

CAPITULO 2: Materiales y Métodos

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo mixto porque durante el desarrollo del presente trabajo se ha combinado la investigación cualitativa y cuantitativa por medio de datos estadísticos que se obtuvieron a través de la aplicación de encuestas. El método mixto según (Eliana & Elías, 2014) es:

> Un tipo de investigación que integra sistemáticamente los métodos de la investigación cuantitativa y cualitativa con la finalidad de obtener una mirada más completa del objeto de estudio. Lo que implica la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias con base en toda la información recabada y lograr así una comprensión más completa y total del objeto de estudio, por lo tanto más fructífera por los aportes que su aplicación ha generado en el desarrollo de varias disciplinas científicas. (Eliana & Elías, 2014, pág. 402)

La aplicación del método mixto permitió a través del enfoque cualitativo analizar los principales derechos laborales en la modalidad de teletrabajo, establecer si existen deficiencias en la normativa jurídica ecuatoriana, conocer a profundidad la naturaleza jurídica del teletrabajo, sus elementos y características de teletrabajo; además de analizar los requisitos contractuales, los aspectos normativos, los derechos laborales aplicables y que se consideren de mayor importancia. El análisis cualitativo de toda la información recabada permitió cumplir con los objetivos de la presente investigación y el objeto de estudio, además de determinar si se están cumpliendo todos los derechos laborales a cabalidad conforme los establece la normativa ecuatoriana, o a su vez determinar si existe vulneración de derechos ya en su aplicación de la modalidad del teletrabajo, identificar qué derechos están expuestos a una posible vulneración. Analizar el verdadero enfoque del teletrabajo y verificar que su ejecución cumpla con las necesidades de los teletrabajadores.

Por otro lado, la investigación también tiene un enfoque cuantitativo porque se recopiló datos estadísticos para establecer porcentajes y datos numéricos que posteriormente fueron analizados y se encuentran desarrollados en el Capítulo 3, con el fin de demostrar ciertas características y elementos del objeto de estudio. Este análisis cuantitativo permite al lector una mejor comprensión y análisis de la realidad que se pretende obtener con el presente trabajo de investigación, por ejemplo, conocer la cantidad de personas que están trabajando bajo la modalidad de teletrabajo, una relación porcentual entre provincias, en que cantidad existen denuncias laborales sobre teletrabajo, denuncias por vulneración de derechos del teletrabajador, identificar y correlacionar sobre estos derechos.

2.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas de investigación que se utilizaron son las siguientes:

2.2.1 Encuestas

Mediante la aplicación de la encuesta se obtuvo información que permitió cumplir con el objeto de estudio de la presente investigación, ayudó a obtener respuestas para analizar el cumplimiento de los derechos laborales en la modalidad de teletrabajo, conocer la perspectiva y las experiencias directamente de las personas que estuvieron y están trabajando bajo esta modalidad laboral.

La encuesta se aplicó a personas que tuvieron experiencia laboral bajo la modalidad de teletrabajo, fue aplicada en línea y anónima para poder obtener resultados reales y que los encuestados se sientan seguros de contestar con total veracidad las preguntas propuestas.

El cuestionario se encuentra detallado en el Anexo N° 1

2.2.2 Revisión documental

Con la técnica de la revisión documental se analizó publicaciones de revistas y publicaciones de medios de comunicación relacionadas con la modalidad de teletrabajo y publicados en internet, informes emitidos por el Ministerio de Trabajo de los cuales se pudo obtener datos estadísticos para comparar y correlacionar con la información obtenida con la aplicación de las anteriores técnicas aplicadas.

2.3 Pregunta de investigación

¿La modalidad de teletrabajo garantiza los derechos laborales de los teletrabajadores?

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

La población según (Eliana & Elías, 2014) es:

> El primer paso para llevar a cabo un buen muestreo es definir la población o universo, que se representa en las operaciones estadísticas con la letra mayúscula (N). El universo en las investigaciones naturales, es el conjunto de objetos, hechos, eventos que se van a estudiar con las variadas técnicas. (Eliana & Elías, 2014, pág. 246)

La población por estudiar en la presente investigación son las personas que se encuentran trabajando en relación de dependencia en la modalidad de teletrabajo en Ecuador, especialmente en la provincia de Imbabura, ciudad de Ibarra. De acuerdo con la información obtenida del Ministerio de Trabajo en el Boletín Estadístico Anual: El Mercado Laboral en el Ecuador N° 2-2021 publicado en enero del año 2022; existen 8.363 personas trabajadoras en relación de dependencia en la modalidad de teletrabajo a nivel nacional y en la provincia de Imbabura específicamente 103 personas a diciembre del 2021.

Tabla 1

Contratos registrados Teletrabajo 2020 y 2021

Año	Ecuador	Provincia Imbabura
2020	160.602	8.363
2021	11.139	103

Fuente: Boletín Estadístico Anual: El Mercado Laboral en el Ecuador 2021 y N° 2-2021. Ministerio de Trabajo
Elaboración: Propia del investigador

2.4.2 Muestra

La muestra según (Eliana & Elías, 2014) "es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo." (Eliana & Elías, 2014, pág. 246).

Para la aplicación de las encuestas se determinó la muestra en base a la población identificada en el punto anterior (personas en relación de dependencia en modalidad de teletrabajo).

La fórmula para el cálculo de la muestra según (Eliana & Elías, 2014) es la siguiente:

$$\eta = \frac{Z^2 pq.N}{E^2(N-1) + Z^2.pq}$$

Donde:

n= muestra
Z= nivel de confianza, 95%: 2 = 47.5%: 100 = 0,475
p= probabilidad de éxito: 60%: 100 = 0,6
q= probabilidad de fracaso, 40%: 100 = 0,4
E= nivel de error ,05%: 100 = 0,05
N= población.

Aplicando la formula a la presente investigación con base en la población determinada queda de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.96)\ ^2(0.6)(0.4)103}{(0.05)\ ^2(103-1)+1.96(0.6)(0.4)}$$

$$n = \frac{3.8416(0.24)103}{(0.0025)103+3.8416(0.24)}$$

$$n = \frac{0.921984(103)}{(0.0025)103+3.8416(0.24)}$$

n = 80,6844885

Redondeado n = 81

Luego de aplicar la fórmula de la muestra, el número de encuestas que se aplicó es de 81.

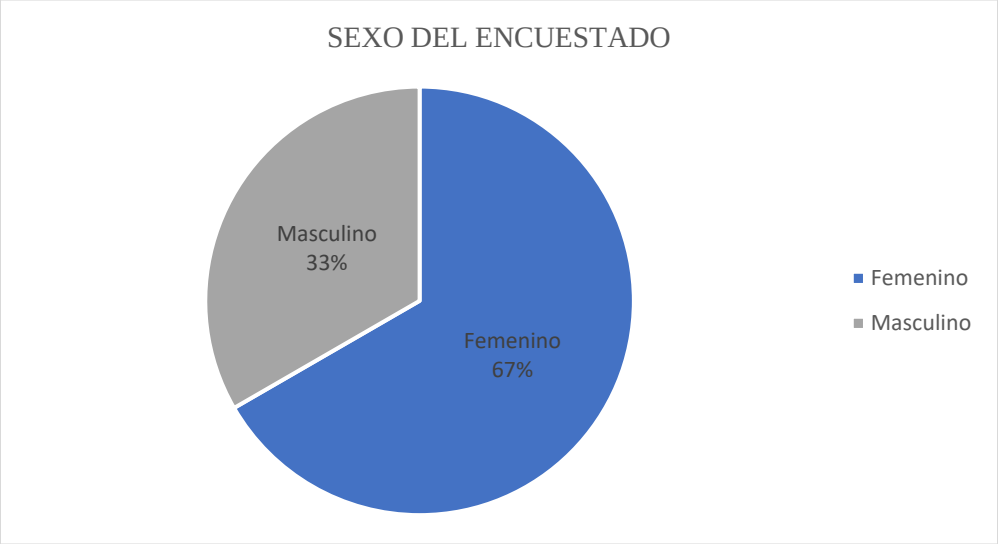
CAPÍTULO 3: Resultados y Discusión

3.1 Resultados y análisis

Tras la utilización de la técnica de investigación, se ofrecen las conclusiones pertinentes y un análisis del material recopilado. Los resultados de la encuesta se presentan en el cuadro siguiente:

Ilustración 1

Sexo del encuestado



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

El público encuestado fue de manera aleatoria y se planteó el indicador de sexo del encuestado para identificar quienes son más representativos en el mundo laboral, de acuerdo con los resultados se puede evidenciar que la mayoría son de sexo femenino, a pesar de tener este resultado la desigualdad de género en el mundo laboral sigue presente hasta la actualidad, las mujeres tienen menos oportunidades para conseguir empleo por varias circunstancias sociales como por ejemplo la edad reproductiva de la mujer, debido a que si la empresa decide contratarla corre el riego de a

futuro tener que contratar un personal de reemplazo por temas de licencia de maternidad lo cual implica más gastos económico para la empresa, u otro caso que si tiene hijos pequeños pida permisos constantes que puedan perjudicar en la productividad de la empresa. En pro de garantizar el trabajo a las mujeres y brindar mayores oportunidades laborales como un derecho manifiesto en la Constitución de la Republica Ecuador del 2008 el Estado Ecuatoriano reconoció y adopto esta modalidad de teletrabajo en el marco normativo con el fin de ayudar a insertarse al ámbito empresarial a grupos específicos o vulnerables como mujeres embarazadas, personas con capacidades especiales o adultos mayores. Ahora bien, la incógnita sería si se logró este fin o simplemente se quedó escrito en papel.

Según la información estadística reportada por el INEC los hombres han tenido mayor participación laboral que es mayor a las mujeres durante los cinco últimos años, con lo cual se evidenciar lo mencionado en el párrafo anterior y se demuestra en la siguiente tabla:

Tabla 2

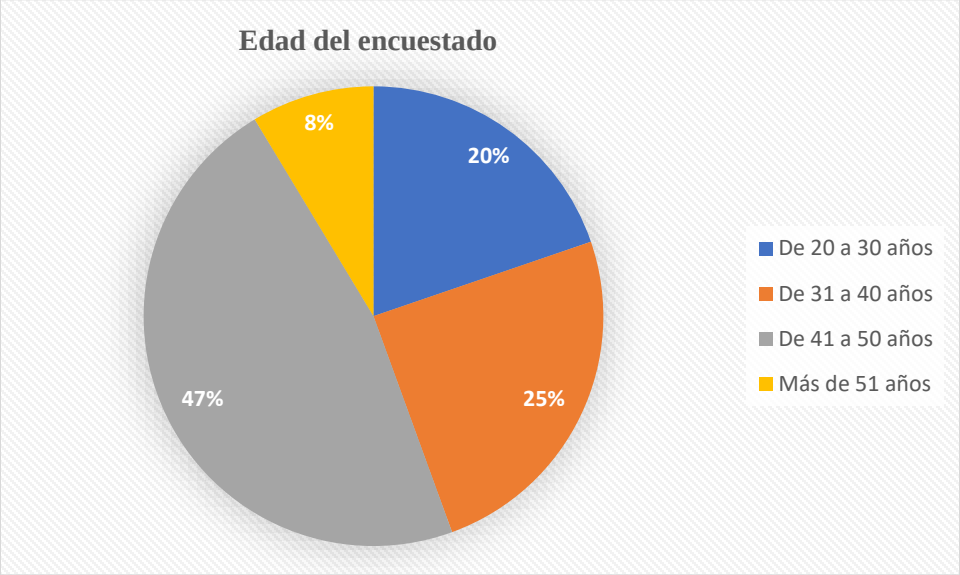
Tasas de empleo por sexo en Ecuador

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2018	57,60%	42,40%
2019	59,90%	43,10%
2020	-	-
2021	57,70%	43,20%
2022	56,90%	43,10%

Fuente: INEC
https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9
Elaboración: Propia del investigador
Nota: Año 2020 no registra cifras por la pandemia COVID-19

Ilustración 2

Edad de los encuestados



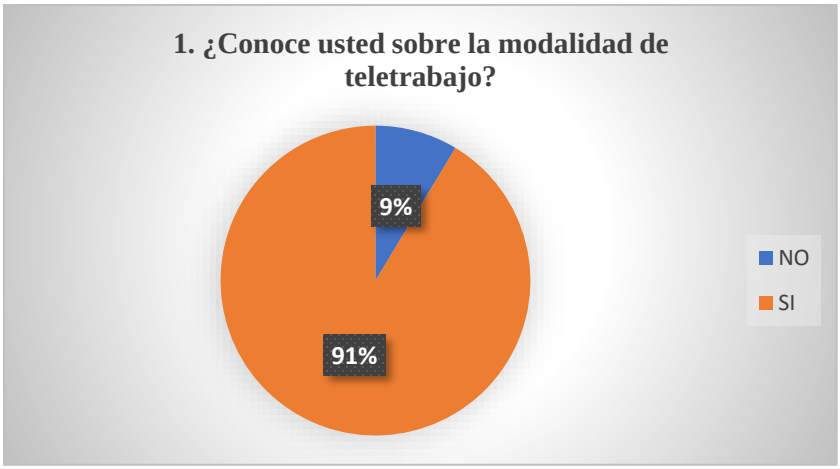
Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Se puede evidenciar que público encuestado la mayoría se encuentra entre las edades de 41 a 50 años y en un porcentaje similar que iguala a este grupo están desde los 20 a 40 años, estos último se encuentran más familiarizados con las Tecnologías de la Información y Comunicación que podrían ser una tendencia a futuro para fomentar y optar por esta modalidad de teletrabajo, se pueden convertir en un grupo de mayor productividad considerando que se encuentran en el grupo de los millennial y que el objetivo principal de estos es disfrutar de su trabajo y en proporción directa de su vida, disponer de su tiempo para alcanzar desarrollo personal y profesional y lo más importante una remuneración justa y que se encuentre acorde con el trabajo que desarrollan. El Estado deberá crear estas oportunidades a través de normas legales y también incentivos económicos o tributarios para los empleadores que adopten o creen fuentes de empleo bajo esta modalidad.

Ilustración 3

Pregunta No. 1



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

La mayor parte de los encuestados respondieron que si conocen la modalidad de teletrabajo y esta respuesta es debido a que por el confinamiento por la pandemia de la COVID-19 se adoptó esta modalidad de trabajo con el fin de mantener los empleos en el Ecuador además de garantizar la salud de los trabajadores y evitar se contagien del virus por ejecutar sus actividades laborales, por otra parte las empresas privadas e instituciones públicas mediante esta modalidad de trabajo podían mantenerse productivas y continuar con sus actividades económicas.

Es importante mencionar que esta modalidad de teletrabajo esta normada desde el año 2016 para el sector privado en el Ecuador; sin embargo, no fue adoptada como una forma de trabajo común y no hubo una difusión permanente por parte del Estado para motivar a las empresas a usar esta modalidad. A pesar de esto el Ministerio de trabajo a estado impulsando esta modalidad de trabajo y lo reconoce en varias publicaciones en su página web, lo cual se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3

Personas empleadas en modalidad de teletrabajo en Ecuador

Año	N° Personas	Variación N° Personas
2019	14.500	-
2020	160.602	146.102
2021	8.363	-152.239

Fuente: Ministerio de trabajo
Elaboración: Propia del investigador
Nota: El año 2020 pandemia Covid-19

Como se puede visualizar en la tabla en el año 2019 y 2021 son los que se pueden comparar considerando que estos años están bajo la normalidad laboral, es decir el año 2020 no se debe tomar en cuenta debido a que se aplicó la modalidad en algunos casos de forma obligatoria por la pandemia del COVID-19; es así que si comparamos únicamente estos dos años se comprueba que existe una disminución de empleos bajo esta modalidad y se ratifica que aun los empleadores no lo toman como una oportunidad de contratación para fomentar el empleo y la productividad de las empresas.

Ilustración 4

Pregunta No. 2



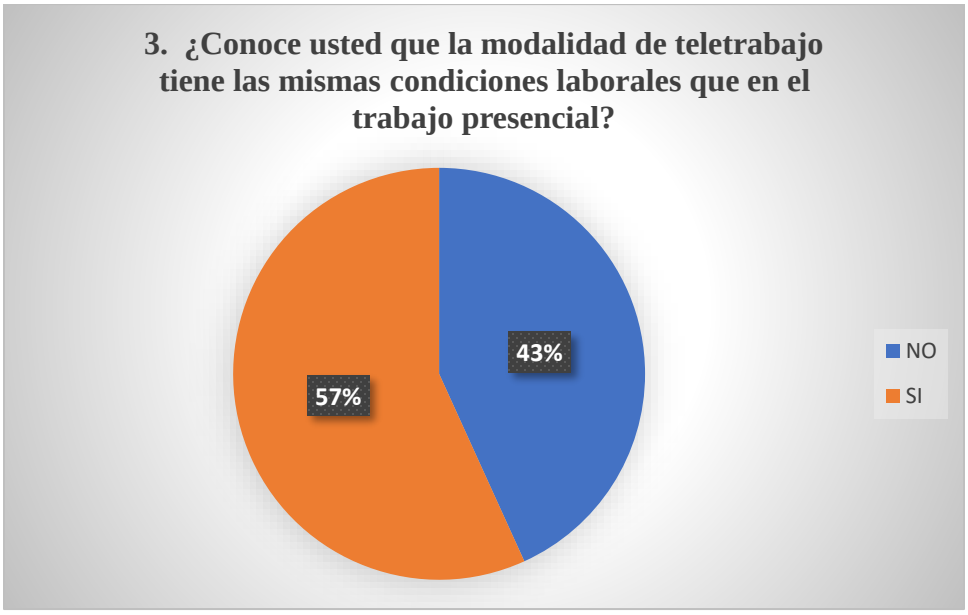
Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Se evidencia que más de la mitad de los encuestados manifestaron no conocer la normativa laboral que rige el teletrabajo, a pesar de conocer de la existencia de esta modalidad laboral. Se puede deducir entonces la falta de difusión por parte del Estado y de las instituciones encargadas como el Ministerio de Trabajo, conocer la normativa legal desde ambas partes como empleadores y trabajadores es importante para que la puedan utilizar en beneficio propio. El desconocimiento de las directrices para la ejecución de la modalidad del teletrabajo puede ser un factor que impida que los teletrabajadores no puedan hacer uso de esos derechos o que los puedan exigir en base a derecho y apegados a la normativa legal que se ha dispuesto para esta modalidad laboral. Esto también puede recaer en que los teletrabajadores no denuncien ante las autoridades respectivas el incumplimiento de esos derechos.

Ilustración 5

Pregunta No. 3



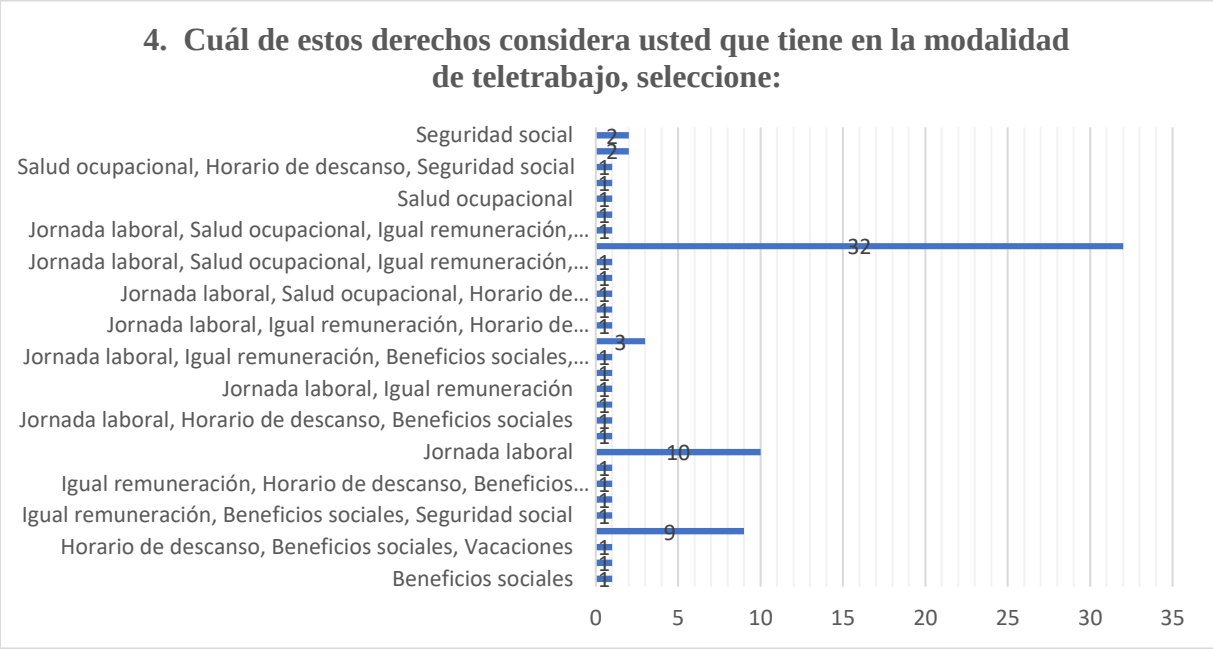
Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Es evidente que las personas en su mayoría no conocen que el teletrabajo tiene las mismas condiciones laborales que el trabajo presencial, pues se relaciona con la pregunta anterior en la también se identificó no conocer la normativa legal, de esto se puede deducir la importancia de conocer la normativa laboral que en esta condición y conforme se contrasta con la teoría el teletrabajo únicamente cambia el lugar de trabajo mas no las condiciones de la relación laboral. Los organismos de control como la OIT emiten publicaciones y realizan análisis de todos los países referente al trabajo y derechos laborales, este organismo reconoció estos derechos como principales de la modalidad de teletrabajo y de ahí que se adoptan en la normativa ecuatoriana.

Ilustración 6

Pregunta No. 4



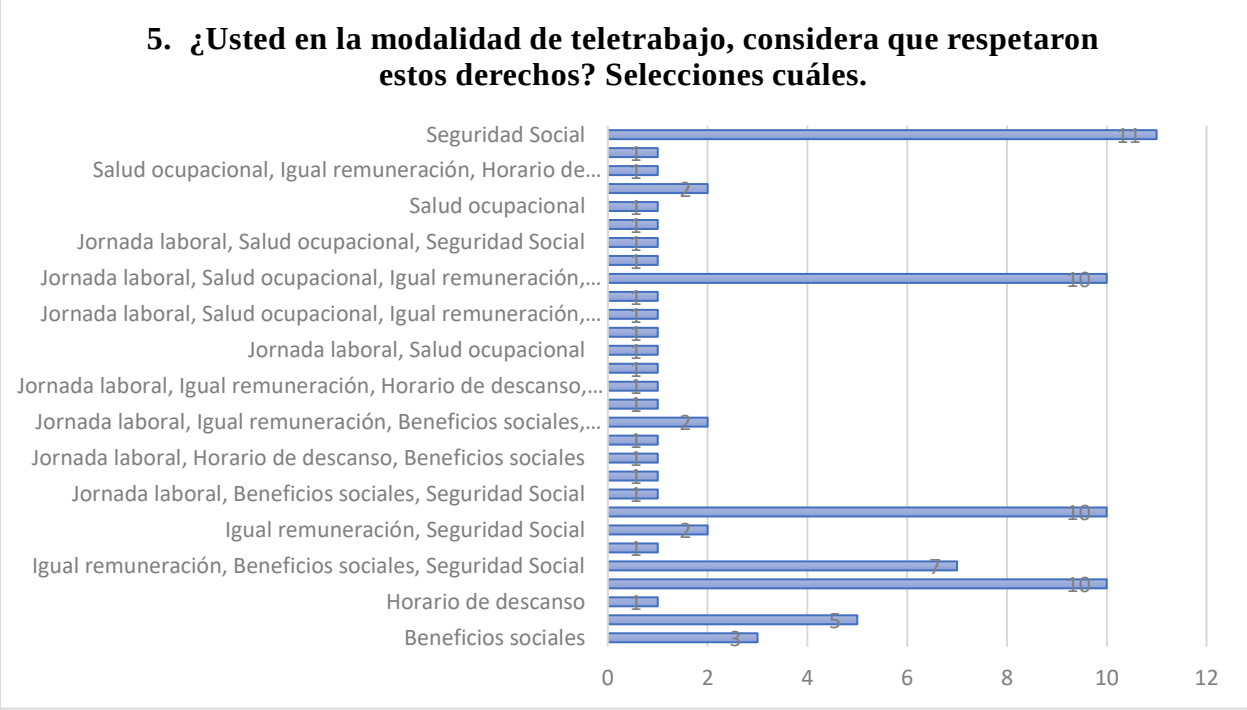
Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

La modalidad de teletrabajo tiene las mismas condiciones laborales que el trabajo presencial, pero se ha desarrollado y aclarado bajo normativa legal algunos derechos adicionales específicos para esta modalidad como son una jornada laboral, la salud ocupacional, igual remuneración, descanso, beneficios sociales y vacaciones; es así que las personas encuestadas en su mayoría consideran que todos estos derechos descritos son parte de la modalidad de teletrabajo.

Ilustración 7

Pregunta No. 5



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

De acuerdo con la encuesta la mayoría contestó que solo respetaron uno o dos de todos los derechos obligatorios en la modalidad de teletrabajo, es preciso detallar que los derechos que menos se cumplieron fueron la salud ocupacional, la jornada laboral, igual remuneración y horario

de descanso. Se podría recurrir que la perspectiva de los encuestados se debe al cambio inesperado con el cual se adoptó la modalidad de teletrabajo y tanto empleadores como trabajadores no estuvieron preparados y tampoco tenían conocimientos de cómo desarrollar sus actividades laborales bajo esta modalidad. Por ejemplo como apoyo a la economía y mantenimiento del empleo durante el confinamiento se dispuso la reducción de la jornada laboral y por ende como efecto se recibía una menor remuneración; de igual forma referente a salud ocupacional debe ser planificado y socializado en las empresas y sus trabajadores pero por la premura del tiempo y la disposición del confinamiento nunca se logró cumplir con este proceso; respecto del horario de descanso pues al estar acoplándose no se tenía una planificación de actividades laborales y por ende se debían desarrollar sobre las seis u ocho horas de jornada normal de trabajo.

Ilustración 8

Pregunta 6



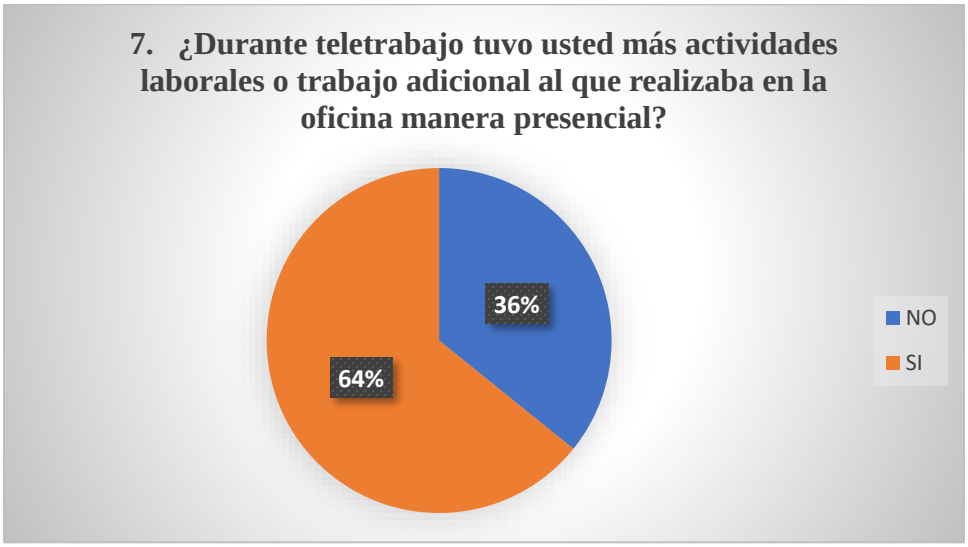
Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Las tres cuartas partes de los encuestados manifestaron haber recibido órdenes o actividades fuera del horario de trabajo, la jornada laboral está relacionado con el derecho de desconexión en esta modalidad de teletrabajo, el mismo se especificó mediante acuerdo ministerial del Ministerio de Trabajo sobre las directrices y lineamientos del derecho de desconexión el mismo que es garantizado como salud mental y establecer un equilibrio de la vida profesional y laboral. Con el fin de cumplir con este derecho los empleadores deberán desarrollar políticas y procedimientos internos que permitan capacitarse y entrenar al personal para sobre el respeto a la jornada laboral, además de un registro de quejas sobre el irrespeto de este derecho. Esto hace evidente que a pesar de existir la normativa que regula este derecho lo incumplen los empleadores. Considerando la dependencia laboral que obliga al trabajador a mantenerse a disposición del empleador, no implica que deba limitarse el disfrute del tiempo libre y descanso que por derecho le corresponde y que se encuentra en estipulado en una norma legal.

Ilustración 9

Pregunta 7



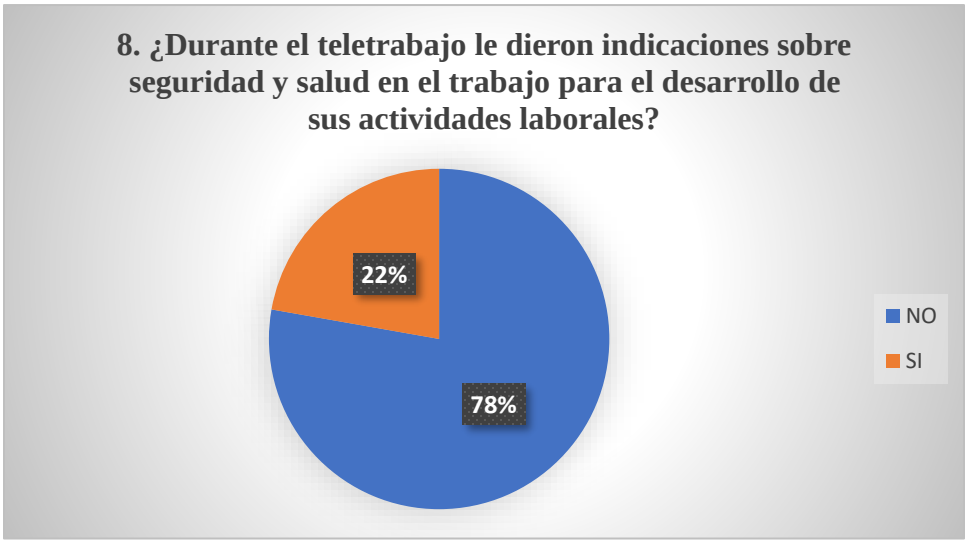
Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

La mayoría de los encuestados manifiestan haber tenido sobrecarga laboral durante la ejecución de teletrabajo, esto ocurrió conforme ya se ha explicado por la falta de planificación y el cambio inesperado de la modalidad de trabajo; esto ocasiona que se tenga una idea desfavorable sobre el teletrabajo para una futura aplicación en las empresas. La sobrecarga laboral incide en la salud mental de los trabajadores, aumenta el estrés laboral y disminuye la productividad del trabajador y posteriormente influirá de manera negativa en la empresa, pues tendrá empleados con permisos médicos lo cual representa pérdidas económicas. La sobrecarga laboral puede influir en el desempeño laboral mucho dependerá que este trabajador pueda cumplir con sus responsabilidades, además que puede influir en un factor psicológico que se encuentra dentro de la seguridad y salud en el trabajo, factores que deben ser tomados en cuenta ya desde un ámbito desde el derecho a la salud.

Ilustración 10

Pregunta 8



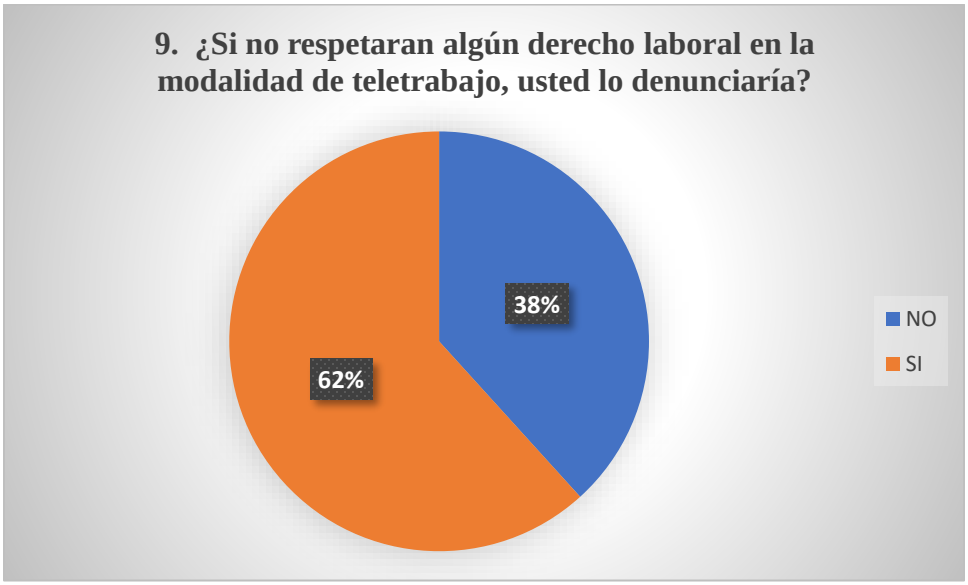
Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

Conforme se puede visualizar en la figura la mayoría de las personas encuestadas no recibieron indicaciones sobre seguridad y salud para el desarrollo de sus actividades durante el teletrabajo, estos es clara evidencia que las empresas no estaban preparados para esta modalidad de trabajo y tampoco adecuaron sus normas y procedimientos internos en cuanto a salud ocupacional. Es importante anunciar que este punto no es únicamente responsabilidad u obligación del patrono, sino que pasa a ser responsabilidad del trabajador, tomando en cuenta que si el trabajo es en domicilio deberá adecuar un espacio conforme las normas de seguridad y cumplir su aplicación debido a que no está a la vista del patrono para exigir su cumplimiento.

Ilustración 11

Pregunta 9



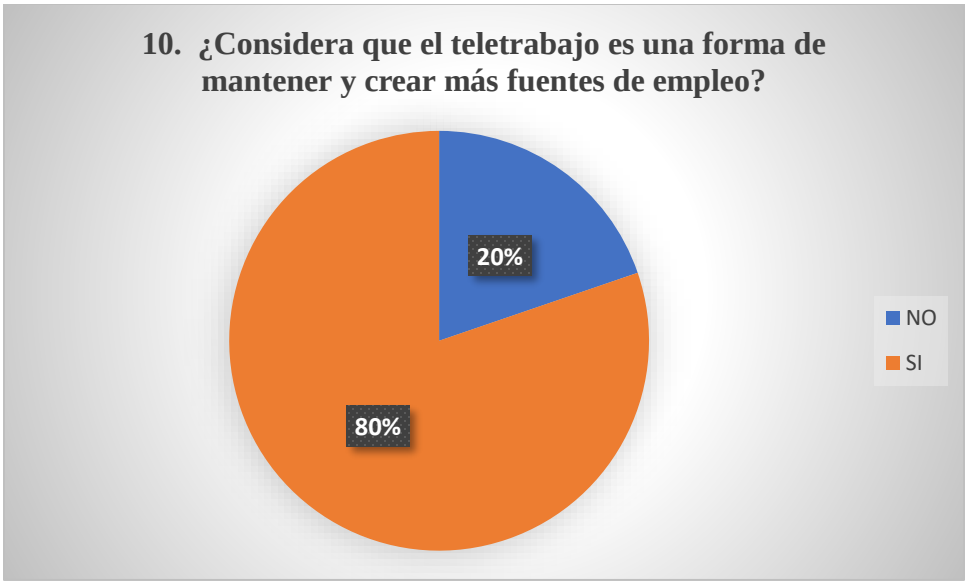
Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

La mayoría de los encuestados manifiestan que no denunciarían el irrespeto de algún derecho laboral en la modalidad de teletrabajo, esto se puede entender que la economía del país y la falta de empleo no es favorable como para dejar de tener una estabilidad laboral y un ingreso económico. Es así que mediante la revisión documental en el ministerio de trabajo no existen denuncias de este tipo o reclamos que hayan ingresado trabajadores o empleados, no se puede conocer con exactitud la realidad nacional respecto del irrespeto de los derechos laborales en la modalidad de teletrabajo.

Ilustración 12

Pregunta 10



Fuente: Resultados encuestas propias del investigador.

Elaboración: Propia del investigador

La modalidad de teletrabajo se creó con el fin de fomentar e incrementar el empleo y esa misma perspectiva tienen los encuestados considerando que la mayoría están de acuerdo con esta premisa. El teletrabajo tiene beneficios económicos para las empresas, considerando que esta modalidad les

permite reducir costos y gastos, suprimir espacios como oficinas y mayor productividad empresarial, claro está que no se puede aplicar en todas las áreas o actividades que requieren específicamente la presencia del trabajador, pero en algunos puestos administrativos si es posible adecuarlos. También tiene beneficios para los trabajadores, esto en cuanto pueden mejorar la calidad de vida y tener una flexibilidad laboral que está sujeta a los mismos derechos de un trabajo presencial, especialmente como se dijo aplicado a mujeres embarazadas y personas con capacidades especiales que pueden tener problemas de movilidad para llegar a sus lugares de trabajo y que requieren ser insertados en el mundo laboral para sentirse plenos y útiles para la sociedad.

Conclusiones

- El teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, no presencial, en jornada completa o parcial. Para que exista jurídicamente la contratación bajo la modalidad de teletrabajo debe existir las mismas condiciones y requisitos que la modalidad presencial; además de los mismos derechos y obligaciones que nacen de la contratación en los cuales están inmersos el teletrabajador y el empleador. Si no existe una relación de dependencia laboral no se podría enmarcar como teletrabajo y estaría bajo otras modalidades laborales, por ejemplo, los servicios profesionales bajo un contrato civil, trabajo independiente o autónomo bajo un contrato de servicios, pero ya no se consideraría teletrabajo y por ende no tiene los derechos laborales que se están estudiando en la presente investigación. Otro punto importante en la modalidad de teletrabajo es la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación que son herramientas que permiten la ejecución del teletrabajo y estas herramientas deben ser proporcionadas por el empleador conforme lo establece la normativa legal pertinente. Como punto final el teletrabajo puede adecuarse a las necesidades del empleador en cuanto a la jornada que no implica solo un horario de trabajo sino bajo el cumplimiento de metas y objetivos que no se atan a horas de trabajo y no por eso se pierde el derecho de una jornada laboral, esto permite adecuar la norma y promover la flexibilización laboral como meta del empleo pleno.

- De acuerdo con los datos obtenidos en la investigación se concluye que el sector empresarial no estuvo preparado para utilizar esta modalidad de teletrabajo a pesar de que se encontraba inserto en la normativa ecuatoriana desde el año 2016 y que de manera obligatoria lo aplicaron a causa del confinamiento por la COVID-19 en el año 2020, con el propósito de mantener las

actividades ordinarias y mantener los empleos en la medida que le permitía la economía en ese momento. La falta de conocimiento de la normativa y de los beneficios que mantiene esta modalidad de trabajo no permitió que las empresa o instituciones públicas adecuen sus procesos internos de control o de aplicación de esta modalidad como una opción de nuevas fuentes de trabajo, esta misma falta de conocimiento pudo provocar el incumplimiento de algunos derechos laborales, como se evidenció en la investigación si se produjo el irrespeto de esos derechos y con esos antecedentes el Estados implemento nuevas normas legales para que los empleadores lo apliquen y cumplan.

- El teletrabajo es una forma positiva de producir trabajo y aumentar la eficiencia laboral por medio del uso de la tecnología; goza de los mismos derechos y obligaciones que cualquier contrato laboral especificado en el Código de Trabajo y la LOSEP. En la actualidad existen muchos medios tecnológicos, aplicaciones y software que permiten controlar el tema del teletrabajo tanto por carga horaria, metas u objetivos. Trae consigo beneficios tanto para los empleadores como trabajadores de nivel económico, social y tecnológico; su adopción en el mundo laboral se dará con el tiempo y cuando se pierda el paradigma de no poder controlar sus actividades a distancia, o si en realidad están trabajando y devengando la remuneración otorgada por ese trabajo. La socialización por parte del Estado es parte fundamental para cumplir con el objetivo principal que es incrementar las plazas de empleo e insertar a grupos prioritarios al entorno laboral con iguales condiciones de trabajo y empleo digno. Las normar son una forma efectiva de garantizar esos derechos y el Estado lo está insertando en su normativa legal y acorde a las recomendaciones de los organismos internacionales que vigilan el cumplimiento de los derechos laborales, la sociedad será la encarga de cumplirlas.

- La jornada laboral en Ecuador es parte integral de los contratos de trabajo como una forma de tiempo de trabajo efectivo en el cual el trabajador se encuentra a disposición y mandato del empleador, por esta razón existen varios horarios de trabajo o jornadas laborales dependiendo de las actividades o puestos de trabajo; de manera general se establece ocho horas de trabajo con máximo de dos horas intermedias de descanso; sin embargo, en la modalidad de teletrabajo puede existir una flexibilización en cuanto a este horario, es decir que el teletrabajador puede adecuar su horario de acuerdo a sus necesidades previo acuerdo con su empleador, y no necesariamente deberá cumplir con el horarios de oficinas que tienen en trabajo presencial. La oportunidad que brinda la flexibilización de los horarios de trabajo es cumplir con metas y objetivos realizables a cada puesto de trabajo sin necesidad de establecer horarios fijos y con esto apoyar a un trabajo pleno en el que puedan compaginar con su vida personal y familiar, se debe cambiar la mentalidad y la cultura empresarial del horario fijo para que un trabajador sea productivo, en la actualidad con el uso de la tecnología se pueden establecer nuevas formas de control del trabajo sin necesidad de que sea necesariamente un horario.

Recomendaciones

- Se recomienda la creación de políticas públicas acordes a las necesidades de la sociedad, enmarcadas en la globalización del mercado laboral sobre todo en la modalidad de teletrabajo, para ser parte de las ventajas y beneficios que traen consigo, exclusivamente a las empresas privadas y como ejemplo primordial de la adopción de esta modalidad a las instituciones públicas y mixtas, para que en los siguientes años esta modalidad se incremente y mejore la calidad de vida de los trabajadores, la productividad y economía empresarial. Que el Estado ofrezca incentivos laborales e incluso incentivos tributarios para las empresas que adopten esta nueva modalidad de trabajo y con las condiciones justas y enmarcadas en las normas legales vigentes y desde el ámbito legislativo se promueva su inclusión y adecuación de nuevas normas de ser el caso para ofrecer al mismo Estado un mercado laboral más justo y de iguales condiciones de trabajo.

- La socialización y capacitación son herramientas eficaces para evitar la trasgresión de derechos laborales, en este sentido el Ministerio de Trabajo deberá ofrecer planes de capacitación en esta área tanto a empleados como empleadores que les permita conocer la estructura e implementación de esta modalidad de trabajo, brindar asesorías permanentes en normativa legal para evitar errores o transgresiones de las normas que luego caigan en sanciones y multas únicamente por desconocimiento más que por dolo. Aprovechar los medios tecnológicos y ofrecer herramientas gratuitas por parte del Estado para fomentar el teletrabajo.

- Los organismos de control sean un apoyo en las empresas, como asesores y no como instituciones sancionadoras, que las políticas de estado no sean solo de carácter sancionatorio para que no se conviertan en obligaciones de mero cumplimiento como sucede el empleo para

personas con capacidades especiales, que a pesar de tener incentivos tributarios solo cumplen con los porcentajes obligatorios y no amplían las fuentes de empleo para este sector; esta nueva modalidad sería una forma de insertar a los sectores prioritarios o grupos de personas al mercado laboral con mejor calidad de vida, por ejemplo para las mujeres jefas de hogar que requieren ser útiles en el mercado laboral y mejorar sus ingresos.

Referencias Bibliográfica

Bottos, A. V. (2008). *Teletrabajo: su Protección en el Derecho laboral* (Vol. 1ra. Edición). Buenos Aires, Argentina.: Ediciones Cathedra Jurídica. Recuperado el 16/05/2021, de https://elibro.net/es/ereader/utnorte/76542?page=1

Buira, J. (2013). *El teletrabajo: entre el mito y la realidad.* UOC. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/utnorte/56596?page=2

Castejón, E., Guardino, X., & Baraza, X. (2014). *Higiene Industrial.* Barcelona: Editorial UOC. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/utnorte/57709?page=28

Diario El Comercio. (2 de Abril de 2021). Actualidad y Negocios. *Tres enfermedades laborales, comunes en la pandemia del covid-19.* Recuperado el 2 de 06 de 2021, de https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/enfermedades-laborales-comunes-pandemia-teletrabajo.html

El Universo. (18 de Octubre de 2020). *Teletrabajo en Ecuador: 'Es la peor experiencia que he tenido. Laboro 15 horas al día y me pagan 6'*, pág. 1. Obtenido de https://www.eluniverso.com/noticias/2020/10/15/nota/8015311/desconexion-trabajadores-acoso-laboral-denuncias-ecuador/

Eliana, N. R., & Elías, M. M. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis (4a. ed.).* Ediciones de la U. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/utnorte/70230

Izquierdo, E. G. (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo.* Pontificie Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/utnorte/125562?page=4

Martín, P. (2018). *Teletrabajo y Comercio Electrónico.* España: Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/utnorte/49474?page=2

Maurizio, R. (Julio de 2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en America Latina y el Caribe.* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Teletrabajo EC*. Recuperado el 24 de 06 de 2023, de (https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/)

Organización Internacional de Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella-Guía Práctica. Recuperado el 3 de Mayo de 2021

Palacios, M. A. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulacion garantista en el Ecuador.* Quito: Universidad Andina Simón Bolivar. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf

Pérez, E. F. (2020). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Revista de Derecho*. doi:10.32719/26312484.2021.35.2

Tomayo, M. J. (2013). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos. derechos fundamentales e ideario empresarial.* Lima, Peru: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/utnorte/79335

Normativa Legal

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. (AGOSTO de 2016). TELETRABAJO. Recuperado el 4 de JULIO de 2023, de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237. Ministerio de Trabajo. (23 de Diciembre de 2022). EMITIR LAS DIRECTRICES QUE REGULAN EL CONTRATO DE TELETRABAJO Y LOS LINEAMIENTOS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL. Quito. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/MDT-2022-237-ACUERDO-MINISTERIAL-TELETRABAJO-SECTOR-PRIVADO-23-12-22.pdf?x42051

Código de Trabajo. (2021). *Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 231, 04-11-2021*. Quito. Recuperado el 30 de 06 de 2023, de http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.Ultima actualización 13 de julio del 2011. Quito.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. (2020). Ecuador: Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2016). Registro Oficial Edición Especial 632 de 12-jul.-2016.

Anexos

Anexo N° 1: Cuestionario Entrevista

La presente encuesta tiene por objetivo obtener información relacionada con la modalidad de teletrabajo. Es importante que sus respuestas sean sinceras y reales, esta encuesta no tendrá ninguna injerencia en su trabajo.

	CUESTIONARIO
	Identifíquese según corresponda. **Sexo:** Femenino Masculino **Edad entre:** 20 a 30 31 a 40 41 a 50 Mas de 51
1)	¿Conoce usted sobre la modalidad de teletrabajo? SI NO
2)	¿Conoce usted la normativa laboral que rige esta modalidad de trabajo en el Ecuador? SI NO
3)	¿Conoce usted que la modalidad de teletrabajo tiene las mismas condiciones laborales que en el trabajo presencial? SI NO
4)	Cuál de estos derechos considera usted que tiene en la modalidad de teletrabajo, seleccione: Jornada laboral Salud ocupacional Igual remuneración Horario de descanso Beneficios sociales Vacaciones Seguridad social
5)	¿Usted en la modalidad de teletrabajo, considera que respetaron estos derechos? Selecciones cuáles. Jornada laboral Salud ocupacional

	Igual remuneración Horario de descanso Beneficios sociales Vacaciones Seguridad social
6)	¿Cuándo usted está en teletrabajo recibía ordenes o trabajos fuera de los horarios de trabajo? SI NO
7)	¿Durante teletrabajo tuvo usted más actividades laborales o trabajo adicional al que realizaba en oficina o de manera presencial? SI NO
8)	¿Durante el Teletrabajo le dieron indicaciones sobre seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de sus actividades laborales? SI NO
9)	¿Si no respetaran algún derecho laboral en la modalidad de teletrabajo, usted lo denunciaría? SI NO ¿Porqué? _____
10)	¿Considera que el teletrabajo es una forma de mantener y crear más fuentes de empleo? SI NO ¿Porqué? _____