



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**“ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN EL NUEVO
MERCADO LABORAL”.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE
LA REPÚBLICA**

AUTOR: JUAN DIEGO GÓMEZ LOYOLA.

DIRECTOR: ABG. JOANNA RAMÍREZ VELÁSQUEZ, Mg.

TRONCAL - ECUADOR

2020

*Yo me gradué en
los 50 años de La Cato!
... y sostuve la Universidad*



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

“ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN EL NUEVO MERCADO
LABORAL”.

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE
LA REPÚBLICA**

AUTOR: JUAN DIEGO GÓMEZ LOYOLA.

DIRECTORA: ABG. JOANNA RAMÍREZ VELÁSQUEZ, Mg.

TRONCAL – ECUADOR

*Yo me gradué en
los 50 años de La Cato!
... y sostuve la Universidad*



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TITULO: “ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN EL NUEVO MERCADO LABORAL”.

**Trabajo de Investigación
previo a la obtención del
Título de Abogado de los
Tribunales de Justicia de la
República.**

AUTOR: Juan Diego Gómez Loyola.

Número de cédula: 0302863352

TUTORA:

Dra. JOANNA RAMÍREZ VELÁSQUEZ, Mg.

AÑO: 2020

Tabla de contenido

ACEPTACIÓN DEL TUTOR	III
CERTIFICÓ	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Resumen	VII
Abstract.....	VIII
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I.....	12
1.1 Justificación	12
1.2 Objetivos.....	13
1.2.1 Objetivo general	13
1.2.2 Objetivos específicos	13
CAPITULO II.....	15
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. El Teletrabajo	16
2.3. El teletrabajador	16
2.4. Teleempleado	17
2.5. Características del teletrabajo.....	18
2.6. Principios básicos del teletrabajo	19
2.7. Clasificación del teletrabajo.....	20
2.8. Formas de ejecución.....	21
2.8.1. Permanente:	21
2.8.2. Parcial	21
2.9. Las TICS y las capacidades del teletrabajador	21
2.10. Repercusiones de la implementación del teletrabajo en el nuevo mercado laboral.....	23

2.11. Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	26
2.11.1 Ventajas.....	26
2.11.2 Desventajas.....	27
CAPITULO III.....	29
3. MARCO SITUACIONAL.....	29
3.1. Normas Internacionales.....	29
3.2. Implementación del Teletrabajo en América Latina.....	31
3.3. Regulación en América Latina.....	32
3.4. Marco Jurídico Nacional.....	36
3.5 Políticas nacionales.....	40
CAPÍTULO IV.....	42
4. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	42
PROPUESTAS PARA LA ADECUADA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.....	42
4.1 Fundamentar la necesidad de una reforma al Código del Trabajo.....	42
4.2 Solución al problema planteado.....	45
4.3 Propuesta ciudadana para que el Código del Trabajo contemple la modalidad de teletrabajo.....	46
CONCLUSIÓN.....	47
BIBLIOGRAFÍA.....	48
ANEXOS.....	51

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICÓ

Que, el presente Trabajo de Investigación realizado por el señor Juan Diego Gómez Loyola, de la carrera de Derecho Extensión La Troncal, ha sido orientado, corregido y revisado minuciosamente por lo que lo declaro APROBADO.

En calidad de tutor de grado, doy fe que dicho trabajo reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe, dando mi aprobación respectiva para que el señor Juan Diego Gómez Loyola, pueda optar por el título de Abogado.

La Troncal, 30 de Agosto de 2020

Abg. Joanna Ramírez Velásquez, Mg.
DOCENTE TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Juan Diego Gómez Loyola, declaro bajo juramento que, las ideas, conceptos, procedimientos y resultados del trabajo aquí descrito son de mi autoría, que no han sido previamente procesados para ningún grado ni calificación profesional y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA EXTENSIÓN LA TRONCAL, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Sr. Juan Diego Gómez Loyola
AUTOR

Dedicatoria

Dedico esta tesis en primer lugar a DIOS por haberme dado lo más preciado que es la vida. A mis padres Juan Gómez y Marisol Loyola por darme los medios para recibir una educación digna, y por sus consejos en determinados momentos de mi vida.

A mis abuelos maternos, Fausto Loyola y Blanca Naranjo y a mis abuelos paternos, José Gómez y abuelita Rosa Torres que está en cielo, pero vive a través de sus recuerdos en mi corazón.

A mis hermanos Erika, Danny Gómez, Stalin Gómez y Jael Toledo por alentarme y ser mi inspiración para nunca rendirme.

A mis catedráticos por sus enseñanzas y por la confianza que ellos han depositado en mí.

Mi dedicatoria es para cada uno de ellos porque gracias a su apoyo he logrado cumplir uno de mis sueños más anhelados.

Agradecimiento

Quiero agradecer primeramente a mi Padre Celestial Dios por darme la vida y los medios necesarios para poder culminar mi carrera universitaria.

A la Universidad Católica de Cuenca extensión San Pablo “La Troncal” por brindarme la posibilidad de estudiar en tan prestigiosa institución, y formarme en un profesional del Derecho.

A mi tutora de tesis, Abogada Joanna Ramírez, por su paciencia, dedicación, esfuerzo, quien amablemente me ha guiado y motivado terminar con éxito esta investigación.

También quiero agradecer a cada uno de mis catedráticos durante mi etapa de aprendizaje en toda mi carrera profesional, porque todos han aportado con su conocimiento para que tenga una excelente formación académica, y en especial al Abg. Julio Garate, Abg. Edwin Arévalo y el Ab. Silvio Castellano.

He conocido muchas personas y que han formado parte fundamental en mi vida profesional y que mediante este párrafo me gustaría agradecerles por cada uno de sus consejos cuando las cosas estaban mal, por amistad, por ser ese apoyo cuando más necesitaba ayuda y animarme en los momentos más complicados de mi vida. Algunas personas están con vida, mientras otros vivirán en cada uno de mis recuerdos y en lo más profundo de mi corazón. No importa en qué lugar se encuentren, pero quiero decirles que gracias por haber compartido momentos tan hermosos en mi vida y por todo lo que aportaron en ella, ya que por ustedes soy una mejor persona.

Resumen

El teletrabajo en el mercado laboral es un modo de prestación de servicios en que el trabajador ejecuta las diligencias laborales en un lugar diferente a las oficinas del empleador, con la utilización exclusiva de las tecnológicas. Su implementación se viene desarrollando desde la época de los setenta por causa de una fuerte crisis de petróleo. El objetivo de este trabajo de investigación fue analizar el teletrabajo en el nuevo mercado laboral. La investigación es documental, basada en una revisión bibliográfica de la literatura y fuentes legislativas. En Conclusión, en Latinoamérica el teletrabajo aún se encuentra en desarrollo, sin embargo, actualmente como consecuencia de la propagación repentina de la epidemia llamada Covid-19, ha tenido mayor interés como alternativa para garantizar el trabajo de los empleados, trabajadores públicos y privados, preservar la economía y aportar en la protección eficaz del ambiente. En el Ecuador son los Acuerdos Ministeriales de menor rango los que regulan el teletrabajo a diferencia de otros países en los que están codificadas en la ley especial. Este modo de organización laboral tiene repercusiones en los aspectos personales, familiares y sociales del trabajador y es la tendencia moderna laboral gracias al avance tecnológico de la información y comunicación.

Palabras claves: Teletrabajo, mercado laboral, legislación, tics.

Abstract

Teleworking on the labor market is a form of service provision in which the worker executes labor procedures outside traditional workplaces, with the exclusive use of technologies. Its implementation has been developing since the 1970s due to a serious oil crisis. This research aimed to analyze teleworking in the new job market. The research is documentary, based on a bibliographic review of the literature and legislative sources. In conclusion, in Latin America teleworking is still under development, however, currently as a consequence of the sudden spread of the Covid-19 pandemic, it has had a greater interest as an alternative to guarantee the work of public and private employees, preserve the economy and contribute to the effective protection of the environment. In Ecuador, the lower-ranking ministerial agreements are those that regulate teleworking, unlike other countries in which they are codified under the special law. This labor organization type has repercussions on the personal, family, and social aspects of the worker and it is the more modern labor trend thanks to the technological advancement of information and communication.

Keywords: teleworking, labor market, legislation, ICTs.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo comprende el análisis del teletrabajo en el nuevo mercado laboral, entendido como un modo de prestación de servicios en que el trabajador ejecuta sus tareas al exterior de las oficinas del empresario, con la utilización exclusiva de herramientas tecnológicas.

Realizando el estudio sobre algunos elementos como: actores que intervienen, los componentes del teletrabajo, así como, los cambios culturales a adoptar en el nuevo paradigma del teletrabajo en el seno de un marco jurídico adecuado.

Los intereses del estudio abarcan, analizar la implementación del teletrabajo en el nuevo mercado laboral, tomando en consideración las regulaciones jurídicas, las repercusiones de su implementación en las empresas e instituciones, las ventajas y desventajas de su implementación y sobre esa base elaborar una propuesta jurídica para su adecuada implementación en el Ecuador.

El presente trabajo, se ubica dentro de la modalidad de investigación documental descriptiva, en este sentido, se procederá a realizar una revisión bibliográfica a la literatura relacionada con el tema objeto de la investigación, y se enfocará en el análisis de artículos científicos sobre el teletrabajo

Al decir que la investigación es descriptiva, se hace referencia a que se identifican, caracterizan y analizan los diferentes aspectos en los

que se sitúa el teletrabajo, desde la dimensión: Jurídica, social y tecnológica.

El método a utilizarse es el analítico-sintético, para identificar las repercusiones del teletrabajo implementado en el nuevo mercado laboral.

El documento tiene 4 capítulos para abordar los objetivos planteados:

Capítulo I, se refiere a la Justificación del tema, con un análisis de las potencialidades del teletrabajo y de las circunstancias que han impulsado a utilizar esta opción en el país. Este capítulo abarca también el objetivo general y los específicos.

El Capítulo II, comprende el Marco Teórico, que nos pone en sintonía con el tema al hacer un análisis sobre la base de los pensamientos de varios autores, estudiando el concepto del teletrabajo, sus características, los principios básicos, modalidades de trabajo, formas de ejecución, así como las repercusiones de su implementación en el nuevo mercado laboral, las ventajas y desventajas, y la importancia de las Tics en las capacidades del teletrabajador.

El Capítulo III, trata del Marco situacional, aquel acontecimiento de estudio que explica el desarrollo de la investigación, sus antecedentes, evolución y estado actual de acuerdo a las normas internacionales que se han establecido, su implementación en América Latina y las diferentes legislaciones que lo contemplan, así como el marco jurídico nacional que rige en el Ecuador y las políticas que han permitido su implementación en el territorio ecuatoriano.

El Capítulo IV, indica la propuesta para la adecuada implementación del teletrabajo, para lo cual se analiza el teletrabajo en el marco jurídico del Código del Trabajo y otras leyes como la Constitución y los Acuerdos Ministeriales y sobre esta base se hace un planteamiento para su adecuada implementación.

CAPITULO I

1.1 Justificación

El teletrabajo viene de la premisa de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”. (Organización Internacional del Trabajo, 2016), en el caso del Ecuador, si bien sobre todo en el sector público, casi no se ha conocido esta modalidad de trabajo, sin embargo, por el tema de la pandemia del Covid-19, el gobierno y las instituciones privadas, se han encontrado con la obligación de recurrir a esta modalidad de trabajo como una medida para reducir el contagio por la enfermedad y sobre guardar la salud de administrativos, empleados y trabajadores. Paralelo a este objetivo, se busca también que el aparato productivo del país siga produciendo para evitar despidos del personal, falta de liquidez para pagar a los colaboradores, entre otros.

El teletrabajo cuenta con las condiciones para trabajar en esta modalidad como son la tecnología, específicamente el internet, las computadoras portátiles, fijas, dispositivos móviles y otros (Sánchez, Montenegro y Medina, 2019).

Para la familia es una oportunidad para compartir mayor tiempo con cada uno de los integrantes, motiva al trabajador para un mejor desempeño en sus tareas, con menos probabilidad de sufrir de estrés.

Tanto para las instituciones, empresas y sus colaboradores, es una oportunidad para reducir gastos por arriendo, transporte, combustible, electricidad, agua, luz y otros, lo que a las empresas le sirve para ser más competitivos y a los empleados y trabajadores para una mejor remuneración neta

Sin embargo, también es necesario conocer si se tienen efectos negativos como sentirse aislado por falta de contacto con miembros de la institución o empresa que labora, puede verse limitada la vida social de los empleados, especialmente algunas personas mayores no tienen buena relación con la tecnológica, lo que sin duda influye en el rendimiento laboral.

Por todo lo antes expuesto, es importante resolver la interrogante planteada ¿Cuáles son las repercusiones del teletrabajo implementado en el nuevo mercado laboral?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar la implementación del teletrabajo en el nuevo mercado laboral.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analizar las regulaciones jurídicas del teletrabajo en el Ecuador.
- Determinar las repercusiones de la implementación del Teletrabajo en el nuevo mercado laboral.
- Identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios en el nuevo mercado laboral.

- Elaborar una propuesta para la adecuada implementación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

La finalidad de desarrollar el trabajo investigativo y su objetivo general es analizar la implementación del teletrabajo en el nuevo mercado laboral, en el presente capítulo se realiza la descripción sobre el teletrabajo, analizando su origen, las repercusiones en su implementación en el nuevo mercado laboral, así como, las ventajas y desventajas del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios.

2.1. Antecedentes

El teletrabajo es una figura jurídica que ha ido tomando auge en América Latina desde hace algunos años, formando parte de las legislaciones de algunos Estados y actualmente se constituye como modo de organización del trabajo en las relaciones laborales a nivel mundial, siendo un tema de mucha importancia en lo social, jurídico, tecnológico y hasta familiar, que ha generado un gran impacto en la sociedad y viene a constituirse como una alternativa para la permanencia de los contratos laborales en tiempos de pandemia, utilizando la tecnología, comunicación e información.

El teletrabajo nació con la crisis del petróleo en la década de los años setenta, ya que al elevarse el precio del petróleo se crecieron los costos, con la preocupación que su precio no rebajaría. En este contexto, se consideró al teletrabajo como una alternativa de solución. Los empleados trabajarían a domicilio o en cualquier lugar cercano a éste con el fin de evitar determinados gastos como: Combustible, transporte, calefacción, climatización y otros (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En el año 1973, científicos de la Universidad de California del Sur, realizaron un estudio sobre el uso de tecnologías para dar solución a la problemática que enfrentaban las empresas por la crisis del oro negro (petróleo), llegando a la conclusión, que el empleo de las Tics no sólo beneficiaba a las empresas en la reducción de los costos, sino indirectamente al ambiente al disminuir la emisión de Co2 y otros gases a la atmósfera (Rivoir y Morales, 2019).

Al pasar de los años también se concluye que el teletrabajo beneficia tanto al sector privado como al servicio público, pero se necesita que esté respaldado por la política para su utilización y porque además la idea de la implementación del teletrabajo es una tendencia a nivel mundial. (Valencia, 2018).

2.2. El Teletrabajo

El teletrabajo es un modo de trabajo remunerado, a través de la cual la o el servidor público o privado realiza las tareas encomendadas en un lugar distinto a las instalaciones para la que labora, siempre que se den las condiciones para hacerlo y las dos partes se pongan de acuerdo, haciendo uso de las Tics, tanto para su desarrollo, planificación, seguimiento, administración, evaluación y control (Ministerio de Trabajo, 2016).

2.3. El teletrabajador

Son las personas que ejecutan labores que las empresas, instituciones y organizaciones les encomiendan, para lo cual utilizan las Tics. Una característica fundamental es que no se requiere permanentemente la presencia física en el centro de trabajo, sin embargo

esta situación puede ser flexible a que se cumpla desde la casa u otro lugar dispuesto por los empleadores (Ministerio de Trabajo, 2020).

Es importante señalar que básicamente existen dos escenarios para un teletrabajador, cuando este es escogido para un determinado trabajo o cuando tienen que acomodarse a nuevas condiciones por determinadas circunstancias. En el primer caso al escoger a los colaboradores, el principal requisito sería que tenga conocimientos de las TICS, que sea ordenado y sepa diferenciar el tiempo de trabajo con el tiempo para la familia, que tengan capacidades desarrolladas para emprender y adaptarse a las nuevas situaciones del contexto y que sea comunicativo sobre todo con el empleador, con aptitudes para absolver dudas preguntando a sus compañeros y/o jefes inmediatos (Navarrete, Mendieta , 2018).

De lo antes expuesto, se observa que el teletrabajo se desarrolla en las relaciones de trabajo bajo dependencia y por cuenta ajena, donde el trabajador requiere de ciertas capacidades para desempeñar sus labores bajo esta modalidad de prestación de servicios como es el uso de las tics.

2.4. Teleempleador

Es la persona que contrata y/o solicita los servicios de un teletrabajador para realizar para él o la empresa a quien representa actividades lucrativas, valiéndose del uso de la tecnología como el internet, las computadoras, tablets, celulares etc. (Osio, 2010).

Las condiciones de un teleempleador son, competencia profesional para asignar los trabajos y dar seguimiento a los mismos; habilidades y conocimientos para solicitar los cambios que se requiere; ecuanimidad,

para tratar adecuada y equitativamente a todos los colaboradores; tener los presupuestos respectivos para dotar a los colaboradores de los implementos necesarios para cumplir con las actividades encomendados; y por fin al igual condición que es necesaria para los teletrabajadores, es la comunicación, saber llegar con el mensaje (Palacios, 2017).

El teletrabajo es una opción para laborar fuera de la oficina, el teletrabajador realiza las tareas que le asigna el teleempleador y que es la persona que contrata; para lo cual el uso de las Tics es indispensable y la buena voluntad de las partes para adaptarse.

2.5. Características del teletrabajo

a. Distancia.- Por ser el teletrabajo una actividad que se hace fuera de la institución (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Señalando que no necesariamente es solo el domicilio, también puede ser un telecentro o de manera itinerante; por eso no se habla de lugar de trabajo sino de centro de trabajo (Palacios, 2017).

b. El uso de las Tics.- El gran desarrollo de la tecnología ha incidido en la nueva revolución social, por esta razón el uso de las Tics es crucial para una armonía entre tecnología-sociedad (Belloch, 2016).

c. Cambio organizacional.- Se trata de entender que la empresa es parte del equipo de trabajo y por lo tanto directivos y trabajadores deben tener este concepto claro (Leader redes y comunicaciones, 2017).

Sin duda las características mencionadas no están en la cultura de los colaboradores de las instituciones, razón por la cual la inducción y la capacitación inicial y permanente del personal, tanto de los que harían teletrabajo como los que no, son necesarias para una armonía adecuada. En este cambio organizacional la modalidad de trabajar por resultados en un tiempo determinado es una de las características principales para el rendimiento de la empresa y/o institución.

2.6. Principios básicos del teletrabajo

a. Voluntariedad.- Es decir que las partes, tanto empleador como colaboradores, estén de acuerdo (Culqui y González, 2016).

b. Igualdad.- Todos los empleados, trabajadores y más colaboradores deben tener un trato igualitario (Villa, 2016)

c. Reversibilidad.- El trabajador le corresponde el derecho de regresar al trabajo presencial, para lo cual la empresa debe mantener ese puesto disponible (Rojas, 2019).

d. Privacidad. - Tanto los empleados como sus colaboradores tienen derecho a mantener su privacidad (Fernández, 2020).

e. Eficiencia.- La necesidad imperiosa de cumplir con los resultados encomendados con buenos resultados y a menores costos (Palacios, 2017).

Los principios básicos son necesarios para mantener lazos de confianza y comunicación entre empleador y empleados.

2.7. Clasificación del teletrabajo

En relación a las formas en que se presenta el teletrabajo existen diversas opiniones y referencias de acuerdo a los estudios e investigaciones realizadas sobre el tema, entre los más importantes tenemos:

a. Teletrabajo a domicilio: es una opción cómoda para el trabajador, para lo cual empleado y empleador tienen que poner las reglas sobre la mesa y llegar acuerdos; se le conoce como trabajo a distancia (Ministerio de trabajo del Ecuador, 2017)

b. Trabajo multiuso o combinado, esta modalidad permite al teletrabajador laborar desde cualquier lugar incluido el hogar; tiene una obligación sin embargo, de laborar algunas horas en la oficina lo que le permite mantener una relación social con los compañeros de la oficina (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

c. Teletrabajo móvil, tiene varias formas de implementarse, la característica principal es que el lugar de trabajo puede ser cualquier parte, por la gran movilidad que requiere el teletrabajador; la tecnología es vital para mantenerse comunicados tanto con los clientes como con sus jefes y más compañeros de trabajo (Sánchez, Montenegro y Medina, 2019).

d. Trabajo en telecentros, conocidos también como oficina remota, tiene la ventaja de contar con las condiciones adecuadas para desarrollar las actividades de teletrabajo (Peralta, 2020).

2.8. Formas de ejecución

2.8.1. Permanente:

Se desarrolla en jornada laboral ordinaria, se cumple siempre afuera de las infraestructuras de la empresa y/o institución, valiéndose de herramientas tecnológicas de información y comunicación. Sin embargo, el colaborador asistirá a la institución y/o empresa cuando sea requerido por talento humano o por sus jefes inmediatos (Arias, Villa y Valencia, 2016).

2.8.2. Parcial

Se cumple en jornada laboral ordinaria o especial, se diferencia de la anterior en que trabajan fuera hasta un máximo de veinte y cuatro (24) horas a la semana, y las horas adicionales serán ejecutadas en la infraestructura de la institución o empresa (Arias, Villa y Valencia, 2016).

Resumiendo, son estas dinámicas de la clasificación y las formas de ejecución del teletrabajo las que le hace funcional a las necesidades de los empleadores y trabajadores, y hacen de las empresas competitivas y solidarias con el Ambiente.

2.9. Las TICS y las capacidades del teletrabajador

El uso de las Tics, favorece la implementación de diferentes estrategias en el campo laboral, entre ellas el teletrabajo, es por eso que el teletrabajo es una tendencia mundial (Guzman, 2017).

Los computadores también han avanzado, ahora existen las computadoras portátiles además de las de escritorio, lo que permite llevar

la oficina (computador) de un lugar a otro. Otro adelanto importante son los programas que permiten trabajar en el computador que está en la oficina desde otro computador ubicado en otro lugar del planeta. Las memorias portátiles conocidas como “flash memory” es otra opción para llevar la información de un lugar a otro (Sánchez, Montenegro y Medina, 2019).

El mundo cada año vive un proceso de reformas e innovación, ya que existe un avance de tecnología y de comunicación. Mediante el teletrabajo tenemos la opción de elegir el horario a nuestra comodidad, brindándonos una mejor organización y planificación, aunque de ello depende las condiciones sociales, laborales, culturales, en que este se implemente (Villa, 2016).

Siempre será necesario un contacto permanente entre teleempleado y el teletrabajador para lo cual es necesario el uso de las TICS, sin embargo no es necesario solamente el manejo de las tics, sino además competencias técnicas para cumplir con las tareas encomendadas, pero un aspecto importante es tener la capacidad para establecer lazos de confianza entre las partes y desarrollar capacidades para emprender, es decir de innovar constantemente (Guzman, 2017).

Las amenazas vienen desde el lado que la tecnología sustituye parte de la mano de obra, se necesita de conocimiento y de cambio de cultura para entrar al mercado digital, así como necesitamos que el territorio tenga las condiciones tecnológicas, internet de calidad, computadoras y otros insumos tecnológicos que si no los tienes o desconoces su funcionamiento, limita grandemente la posibilidad de sobresalir en este nuevo contexto (Insunza, 2018).

En conclusión, es necesario tener conocimiento sobre la tecnología de información y la comunicación (TICS), conocimientos técnicos sobre la materia misma del trabajo, capacidad de innovar y de comunicarse.

2.10. Repercusiones de la implementación del teletrabajo en el nuevo mercado laboral.

En cuanto a la implementación del teletrabajo han surgido muchas preguntas en el mercado laboral sobre si tendría o no un impacto favorable en la sociedad. Se han formulado preguntas como: ¿el teletrabajo brindaría oportunidades de empleo en América Latina? y como respuesta tenemos que el teletrabajo brindaría una oportunidad laboral a más personas que cuenten con un nivel académico adecuado, hablar varios idiomas, dominar las tecnologías información y capacitación, así como, la disposición de conectividad y tecnología avanzada para laborar virtualmente, por cuanto, hoy en día, existe falta de comprensión en el manejo de equipos tecnológicos y carencia de esta nueva tendencia laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Un estudio realizado en Colombia determina la modalidad de teletrabajo significa grandes ventajas y beneficios para la organización, pero la selección del personal es primordial, siendo indicadores a tomar en cuenta la confianza, la autonomía para el trabajo. El rendimiento del trabajador mejora cuando existe un equilibrio entre su vida personal y laboral, así como también el lugar escogido para trabajar influye directamente en el ánimo del trabajador (Quintero, 2016).

En un estudio realizado en Argentina en tiempos de pandemia, en momentos en que gran parte de su población se encuentran en cuarentena y donde muchos se preguntan que es más grave, los estragos

sanitarios o las consecuencias económicas causadas por el Covid-19. El mismo estudio se hace la pregunta sobre el teletrabajo, si la mayoría de los puestos de trabajo se pueden hacer remotamente, entonces la situación es adecuada. El estudio concluye que el potencial para realizar un trabajo desde la casa está entre un 27-29%, porcentaje que baja al 18% porque no todos los trabajadores manejan las Tics (Albrieu, 2020).

En un estudio realizado en México sobre el teletrabajo y su incidencia en la salud, se indica que el 85% tienen buena funcionalidad física, 32% buena salud en general, 51% un buen rol emocional, 31% buena salud mental (García, 2016)

Un estudio realizado en la empresa Movistar del Ecuador señala, para que se generen beneficios para la empresa, empleados y la sociedad, el teletrabajo es la tendencia mundial, estimulado por el vertiginoso avance de la tecnología digital, el 90,53% valoró la utilización del teletrabajo, el 91,55 de los empleados considera que su trabajo es excelente y el 95,83% de los jefes lo valoró como excelente. La dotación de tecnología por parte de la empresa fue clave para el éxito así como apearse a la ley de acuerdo al numeral 7 del artículo 42 del Código de Trabajo, para tener presente: se requiere de un trato voluntario, la igualdad de derechos, protección salud y seguro social (Ortiz, 2019).

En una investigación realizado en Pelileo, concluye que no existen estudios por parte del Ministerio de Trabajo, sin embargo de un FODA realizado señala que la conectividad de alta velocidad favorece la comunicación digital, escaso conocimiento en la dirección del teletrabajo, insuficientes sistemas de medición del desempeño laboral, deficiente comunicación entre los empleados, falta de capacitación para utilizar el internet y resistencia al cambio (Sánchez, Montenegro y Medina, 2019).

Definitivamente en el Ecuador y en toda Latinoamérica la pandemia del Covid-19, es el factor más influyente para la adopción del teletrabajo en todo el aparato productivo y social del país, que permite salvaguardar los trabajos y su continuidad (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2020).

Sin duda que la dimensión del trabajo es lo que más se ha afectado por la pandemia, que no es sólo un problema de salud sino social y económico, es por esta razón, que muchos países actualmente están flexibilizando las medidas restrictivas del comercio y sociales, con el fin de favorecer el comercio y con él la economía. Las administraciones de los gobiernos pues son ellos los que generan y aplican la política pública para restringir el avance de la pandemia, y al mismo tiempo mantener la economía en niveles manejables (Albrieu, 2020).

El teletrabajo está considerado como una estrategia para la protección de los empleados y trabajadores, tanto en el ámbito de salud, pero también en lo económico dando seguridad para mantener sus trabajos (Fernández, Culqui y González, 2016).

En definitiva, el teletrabajo ha causado efectos positivos a nivel global, en lo social, económico, laboral, brinda oportunidades socio-laborales en América Latina y en el Mundo, siempre y cuando nos preparemos académica y culturalmente para el manejo de la tecnología y mantener los grados de confianza entre empleador y trabajador, así lo demuestran las experiencias en los diferentes países que lo han implementado.

2.11. Ventajas y desventajas del teletrabajo

2.11.1 Ventajas

a. No se necesita una planta física, o una más pequeña, pues en planta central, trabajan solamente los necesarios, la mayoría laboran desde casa (Palacios, 2017).

b. Seleccionar al personal mejor calificado, porque es necesario que posean competencias en las dimensiones técnicas, tecnológicas, comunicativas y de valores humanos (Culqui y González, 2016).

c. Optimización de recursos, puesto que ya no se necesita infraestructuras tan grandes, se optimiza tiempo, combustibles, energía eléctrica y otros (Arias, Villa y Valencia, 2016).

d. Incrementa las posibilidades de utilizar todo su potencial por parte del empleado, porque cuenta con las condiciones de poner a prueba sus dotes de emprendedor, sabemos que la competencia del mercado requiere de innovación permanente (Quintero, 2016).

e. Mejora de la calidad de vida, pues los trabajadores tienen la oportunidad de administrar su tiempo para dar espacio a la familia y su vida social, además de dedicar tiempo al ejercicio y a la salud (Villa, 2016).

f. Mejoras en la productividad, generalmente los acuerdos entre trabajadores y empleadores, contemplan incentivos por el cumplimiento de objetivos (Guzman, 2017)

g. Reducción de la movilidad, el equipo informático se ha convertido en la oficina móvil y los dispositivos de comunicación la manera rápida y efectiva de comunicarse, por tanto, ya no es necesario las famosas visitas físicas a los clientes (Quintero, 2016)

más en tiempos de pandemia, se requiere menos contacto físico entre el mercado y los clientes.

h. Menos contaminación, este es un tema importante, la naturaleza requiere del cuidado de todos, más todavía en tiempos de calentamiento global, menos CO2 y más contaminantes por quemar menos combustibles fósiles y generar menos basura, es necesario para tener un mundo sano (Osio, 2010).

i. Mayores oportunidades a personas vulnerables, como madres con hijos, personas con discapacidad visual, personas con discapacidad física, porque no es necesario traslados a la oficina que dificulta en condiciones normales las posibilidades de empleo (Cecilia, 2018).

j. Posibilidades de una mejor alimentación en su hogar y por ende mantenerse con buena salud (Guzman, 2017)

De lo descrito se observa que, el teletrabajo trae muchas ventajas tanto para los empleadores como para los trabajadores, mejorando la calidad de vida, porque se manejan de mejor manera el tiempo para el trabajo, para socializar, es una oportunidad para potenciar los talentos y otros. Esta condición da como consecuencia una empresa o territorio mucho más competitivo y más armónico con mayor posibilidad de un ambiente sano.

2.11.2 Desventajas

a. Los teletrabajadores pueden sentirse limitados en su entorno social y esto les puede generar stress, al estar acostumbrados de estar fuera de casa y de compartir espacios de conversación con los compañeros de trabajo (Palacios, 2017).

b. Si no se ha capacitado al personal, puede bajar el rendimiento; el problema está que especialmente las personas

cercanas a la etapa de adultos mayores tienen resistencia a incursionar en una nueva cultura que dependen de las Tics (Culqui y González, 2016).

c. Se necesita un sistema de planificación efectivo que permita a los colaboradores tener claro, cuáles son los resultados a cumplir en tiempos determinados (Cecilia, 2018)

d. Se necesita un sistema adecuado de monitoreo y evaluación del personal en teletrabajo para conocer el grado de cumplimiento (Culqui y González, 2016).

e. No siempre el teletrabajo es para todos, especialmente para las personas mayores que no tiene en su cultura el uso de las TICS (Ortiz, 2019).

f. Mayor probabilidad de hackeos a las plataformas virtuales de las empresas o instituciones públicas como privadas que perjudicarían su producción (García, 2020).

g. Problemas en el hogar, al no establecer normas de convivencia al interior del hogar con respecto al trabajo laboral, doméstico, actividades físicas, sociales, religiosas y de otro tipo.

Las desventajas están por el lado de la costumbre al trabajo presencial, las personas que no manejan las Tics son susceptibles para bajar el rendimiento, se necesita sistemas para el seguimiento y el control con resultados claros en metas y tiempos, la información generada es susceptibles de hackeos.

Sin embargo, como todo proceso nuevo tiene ventajas y desventajas, pero es evidente que las desventajas son superables y no se puede dar la espalda a las nuevas tendencias.

CAPITULO III

3. MARCO SITUACIONAL

En este capítulo se hace referencia al contexto en el cual se desarrolla el tema de estudio, es decir, sus antecedentes, evolución y estado actual de acuerdo a las normas internacionales que se han establecido, su implementación en América Latina y las diferentes legislaciones que lo contemplan, así como el marco jurídico nacional que rige en el Ecuador y las políticas que han permitido su implementación en el territorio ecuatoriano.

3.1. Normas Internacionales.

A pesar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no tiene una definición propia del teletrabajo, entiende que se trata del trabajo a distancia utilizando la tecnología; el trabajo se puede hacer desde su domicilio u otro local, de acuerdo a las especificaciones que le señale el empleador. Usualmente el trabajo a distancia o el teletrabajo abarcaba periodos cortos de tiempo, algunos días a la semana, sin embargo, la pandemia a influenciado para que muchas empresas, accedan al teletrabajo a tiempo completo; los directivos y empleados deben comprender que proteger la salud es un derecho, por lo tanto, también el trabajo a distancia debe considerarse como una alternativa sanitaria a la que tienen derecho (Ushakova, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (2013) desarrolla el Manual de buenas prácticas de teletrabajo con el objeto de impulsar la implementación del teletrabajo en un contexto ideal, en la regulación, aspectos relacionados con la salud, la seguridad, privacidad del teletrabajador, confidencialidad de la información y cuidado de las

condiciones ambientales, con la finalidad de impulsar nuevas alternativas de trabajo.

Aunado a lo anterior, el Departamento de Políticas Sectoriales de la Organización Internacional del Trabajo (2016) produjo un informe sobre “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros” en el que señalan lo siguiente:

La mayoría de los expertos sostienen que el término «teletrabajo» debería aplicarse exclusivamente a las tareas que se realizan regularmente fuera del establecimiento reconocido del empleador como mínimo un día durante la semana laboral, y que por «trabajadores virtuales» debería entenderse principalmente aquellas personas que trabajan a tiempo completo fuera de los locales del empleador; en otras palabras, los trabajadores virtuales son teletrabajadores a tiempo completo. (p.2)

Este Organismo Internacional señala 5 consejos para un teletrabajo más efectivo: Respaldo de los directivos en todos los niveles de mando, con una comunicación con sus empleados a distancia y con la definición clara de los resultados esperados; herramientas y formación adecuadas, es decir el acceso permanente a la tecnología y a la capacitación, para una fluida comunicación con la empresa y para mejores resultados; expectativas claras, es decir un conjunto de normas bien socializadas; control del tiempo, que se traduce en un trabajo por resultados más que por horario; una estrategia personal para trabajar mejor y definir claramente los espacios dedicados al trabajo de los de carácter personal y social del trabajador; y por fin la confianza, es el puente que mantiene

conectados al trabajador y al empleador (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Resumiendo, las normas internacionales, señalan que el teletrabajo es laborar a distancia o fuera de la oficina en sus múltiples opciones, se señala además que es una alternativa sanitaria y para su implementación se requiere la confianza mutua entre trabajadores y empleadores y normas de control.

3.2. Implementación del Teletrabajo en América Latina

En América Latina el teletrabajo ha comenzado a desarrollarse con mayor auge desde hace aproximadamente una década, aunque algunos Estados de la región no lo regulaban en su normativa nacional ya comenzaba a implementarse en algunos sectores económicos, sobre todos aquellos con más acceso a las Tics.

El teletrabajo cada vez se va haciendo más conocido y promoviéndose, porque es una moderna alternativa de trabajar y como resultado ha tenido un incremento de su aplicación en empresas o instituciones de Latinoamérica. Se especula que en los próximos años pasara de ser una simple moda laboral a ser considerada como una herramienta eficaz, cómoda, dispensable en el desarrollo de actividades laborales (Sánchez, Montenegro y Medina, 2019).

De acuerdo a la Academia Internacional del Desarrollo del teletrabajo para América Latina y el Caribe (2017) en Chile el teletrabajo se inició en los años 2017-2018 en el Instituto Nacional de Propiedad con un 10% del personal de servicio, por su parte, en Brasil el porcentaje de teletrabajadores es de 16,2%. En el caso del Ecuador, no se estiman estadísticamente el porcentaje de teletrabajadores, sin embargo, se hace

referencia que ha evolucionado de acuerdo al acceso a las Tics, se ha incrementado en un 90%.

Aunado a lo anterior, el Ministerio de Producción y Trabajo (2019) refiere que en Argentina para el año 2017 existían 267.826 teletrabajadores, representando un 7,8%. Mientras que en Colombia para el 2018 la cifra de teletrabajadores alcanzó 122.278 siendo Bogotá, Medellín y Cali los que concentran el 87,7% de la población de teletrabajadores (Tapasco y Giraldo, 2019).

Se concluye que en Latinoamérica inicia las experiencias del teletrabajo hace 10 años, hoy muchos más países se han sumado, porque es una tendencia mundial para ser más competitivos. En países como Brasil, Argentina, Colombia, existen estudios para estimar el número de personas en teletrabajo, en Ecuador no se tiene todavía estadísticas.

3.3. Regulación en América Latina.

El teletrabajo comienza su desarrollo en Sudamérica con éxito y su implementación en la actualidad cobra mayor fuerza con las medidas de aislamiento social, establecidas por los gobiernos como consecuencia de la pandemia para evitar la propagación del virus, pero no todos los países regulaban esta figura jurídica de manera expresa en las normas especiales que tutelan los derechos laborales, por ejemplo, Colombia, Chile, Argentina, antes se regulaban por el código de trabajo y ahora se ha aprobado en un proyecto de ley, de estos hacemos la mención en algunos casos.

En Colombia se encuentra regulado mediante la Ley 1221 de 2008 (Congreso de Colombia, 2008), la cual establece en su artículo 2:

Teletrabajo. 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 requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (p.1)

Por su parte, en el Perú está contemplado en la Ley 30.036, (Presidencia de la República del Perú) la cual prevé en su artículo 2:

Definición de teletrabajo: El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. (p.1)

En el caso de Argentina no estaba prevista una norma específica de regulación, su implementación estaba sujeta principalmente a las disposiciones de la Ley del Contrato del Trabajo Nro. 20744, ya que desde el año 2007 el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social elaboró un Proyecto de Ley del Teletrabajo el cual perdió estado legislativo. (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019). Al respecto establece el artículo 21 de la citada Ley (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019) lo siguiente:

Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se

obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres. (p.4)

Mientras en Chile, el teletrabajo inicialmente fue implementado de acuerdo a lo previsto en el Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2019) el cual contempla en su artículo 22 lo siguiente:

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios

preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. (p.31)

Venezuela no cuenta con una norma específica que establezca el teletrabajo de manera expresa, empleándose según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (Asamblea Nacional, 2012) la cual dispone en su artículo 204:

Leyes especiales. Las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, elaboradas en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras de cada modalidad y sus organizaciones sindicales. Hasta tanto ello no ocurra se regirán por lo establecido en este Título. (p.42)

Como conclusión en América Latina, el teletrabajo y su regulación, acelera su implementación debido a las consecuencias generadas por la pandemia del Covid-19, muchos países como Colombia, Argentina, Chile, le han dado la importancia en la regulación jurídica dentro de sus normas especiales, lo que no ocurre aún en el Ecuador que están a nivel de Acuerdos Ministeriales, aunque existen países como Venezuela que además de no contemplar la figura jurídica del teletrabajo en su legislación nacional, su implementación está fundamentada bajo las normas generales que regulan las relaciones de trabajo previstas en la Ley Orgánica del Trabajo.

3.4. Marco Jurídico Nacional.

La Constitución de la República del Ecuador, es la carta magna, la madre ley de todos los ecuatorianos porque integra, establece, organiza y forma garantías que se rigen en la sociedad. El Art. 325, textualmente señala:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (p.101)

Es así, el derecho al trabajo es una garantía constitucional para que las personas tengamos una vida digna. Los estados tienen la responsabilidad u obligación de dar una orientación técnica, experta y profesional para que haya un aumento de oportunidades en el campo laboral.

El Ecuador, no ha tenido una cultura de teletrabajo, de modo que no estamos lo suficientemente preparados para ejercerlo de manera adecuada, sin embargo, tanto para las instituciones públicas y privadas, la Constitución en su Art.326, numeral 2 señala que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, es por esta razón que las instituciones tuvieron que acomodarse y realizar las acciones pertinentes para respetar los derechos de los trabajadores y por ende mantener sus puestos de trabajo para muchos en la modalidad de teletrabajo.

La citada carta magna en el numeral 2 del artículo 16, indica que todas las personas, individual o colectivamente, tienen derecho a utilizar las Tics (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

El numeral 2 del Artículo 17, establece que el Estado promoverá la variedad y la diversidad en la comunicación, y al efecto fomentará el acceso a las Tics en especial para las personas que viven en territorios con poco acceso (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

El artículo 33, establece que el trabajo es un derecho social y económico, que ayuda en el desarrollo social y económico de las personas, por eso el Estado garantizará el respeto a la dignidad, con salarios y tratos justos en un ambiente saludable y aceptado por los trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

El Art. 539 del Código de Trabajo, con respecto a las atribuciones de las autoridades y estructuras del trabajo, señala que es deber del Ministerio a cargo la reglamentación a través de emitir las leyes, así como la organización y protección del trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

En cuanto a la regulación específica el Ministerio del Trabajo (2016) mediante acuerdo ministerial No. MDT 2016-190 establece el teletrabajo para el sector privado, en el Art. 2. lo define como:

(...) una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instituciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permita, haciendo uso de las tecnologías

de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (p.5)

En este sentido, el acuerdo establece las reglas que reglamentan el teletrabajo sólo para el ámbito privado, señalando que, para realizar una contratación, además de los requisitos que se establecen en el Código del trabajo se necesita: Describir las labores a realizar, condiciones de trabajo, remuneración y más beneficios, la identificación de instrumentos para la supervisión y el control, los jefes inmediatos, y los días a trabajar si se trata de trabajos a tiempo parcial, modalidades de informes y más particularidades (Ministerio de Trabajo, 2016).

De acuerdo a lo previsto en la resolución ministerial sobre el teletrabajo en el sector privado, este se desarrolla dentro de la jornada de 8 horas diarias de labores a través del uso de equipos tecnológicos, y dicha actividad laboral por parte del trabajador no deberá ejecutarse en un tiempo mayor al que fue prescrito en el código del trabajo, el trabajador o trabajadora deberá desempeñar sus funciones ubicándose fuera de la oficina del empleador (Ministerio de Trabajo, 2016).

En el año 2017 se acuerda expedir la norma técnica AM. MDT-2017-0090-A R.O. 22, 26-06-2017 para regular el teletrabajo en el sector público, que prácticamente contiene el mismo contenido que el acuerdo No. MDT-2016-190, la diferencia radica que la una regula el teletrabajo en el sector público y la otra en el sector privado (Ministerio de trabajo del Ecuador, 2017).

El 11 de marzo de 2020, Lenin Moreno, Presidente de la República, ante el brote de COVID-19 (coronavirus) en el Ecuador, decretó emergencia sanitaria nacional, en la cual estableció medidas de

prevención y restricciones para eventos masivos y de concentración de gente (Presidencia de la Republica, 2020).

Mediante Acuerdo Interministerial N° 0000001 de 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Gobierno y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana dispusieron medidas preventivas para evadir la propagación de coronavirus, básicamente el aislamiento preventivo obligatorio para todo viajero nacional o extranjero que ingrese al territorio (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Ante las medidas de aislamiento señaladas por las autoridades competentes el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020 emitido por el Ministerio de Trabajo, contempla las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria, en el cual se indica: La importancia, la implementación del teletrabajo emergente en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, sin alterar las condiciones esenciales de la relación laboral. Menciona la necesidad del registro de teletrabajo emergente, así como de la terminación del teletrabajo (Ministerio de Trabajo, 2020).

Mediante Decreto Ejecutivo 1017 de fecha 16 de marzo del 2020, El Señor Presidente de la República del Ecuador, en su artículo 6, ordena, suspender la jornada presencial de trabajo del 17 al 24 de marzo del 2020, siendo el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional el responsable de aplazar los días de suspensión una vez estimado la situación. Como una alternativa ciertos trabajadores que puedan trabajar desde la casa porque no son indispensable su presencia física en las oficinas, se acogerán al teletrabajo (Presidencia de la república, 2020).

En resumen, la Constitución garantiza el derecho al trabajo y sus modalidades, así como fomenta el uso de la tecnología, pero las características del teletrabajo no constan en el Código de Trabajo, pero si en dos Acuerdos Ministeriales para el sector privado y público respectivamente. Para contrarrestar el avance de la pandemia el Gobierno ha promovido decretos y acuerdos relativo la suspensión y/o reducción de la jornada laboral.

3.5 Políticas nacionales

En cuanto a las políticas desarrolladas por el estado ecuatoriano que permiten la implementación del teletrabajo como modo de organización laboral la Academia Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo para América Latina y El Caribe (2017) refiere que el Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de Información ejecuta diversos programas para la masificación de las TIC, entre los cuales se destaca el Plan Nacional de Desarrollo de Banda Ancha y el Programa de Acceso Universal a las Tics.

El Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (2016) indica que el Ecuador dispone del Plan Nacional de Telecomunicaciones y Tecnologías de información 2016-2021, que plantea 4 grandes objetivos: La construcción de infraestructura para fomentar las Telecomunicaciones y el uso de los servicios tics en toda la sociedad para promover el desarrollo de la economía y población. Estos objetivos comprenden políticas, programas y proyectos, que tienen como finalidad cumplir con las metas y desafíos antes expuestos.

Se refiere a impulsar el uso de las Tics, el Ministerio de Educación, El 22 de noviembre de 2017, Fundación Telefónica, “hicieron el

lanzamiento de la Agenda Educativa Digital 2017-2021, cuyo objetivo es potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante prácticas innovadoras que se integren en la era digital” (Navarrete y Mendieta, 2018, p.18).

Recapitulando el tema, el Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la información ejecuta diversos programas para promover las Tics, así también el país cuenta con el Plan Nacional de Telecomunicaciones y Tecnologías de la información con el fin de dotar de la infraestructura necesaria, acompañado de política pública.

CAPÍTULO IV

4. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

PROPUESTAS PARA LA ADECUADA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

4.1 Fundamentar la necesidad de una reforma al Código del Trabajo

El Ecuador viene desarrollando con poco auge el teletrabajo, es decir, aún no está afianzada una cultura organizacional de esta modalidad laboral, sin embargo, estas experiencias como se ha comentado surge desde los años 70, evoluciona y es la tendencia actual en el mundo gracias al desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS), que ha tomado fuerza tanto en el sector privado como en el público.

El código de trabajo vigente, siendo la norma especial que regula las relaciones laborales no contempla la figura jurídica del teletrabajo. Es importante señalar que el Código del Trabajo, indica que el Ministerio del Ramo regulará todas aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en el Código (Ministerio de trabajo del Ecuador, 2017). Sin embargo, de esta afirmación en agosto del 2016 se expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, en el cual se establecen las leyes que norman el teletrabajo solamente en el sector privado.

El acuerdo contiene todo un marco de conceptos, señala claramente que para realizar una contratación, además de los requisitos que se establecen en el Código del trabajo se necesita: Describir las labores a realizar, condiciones de trabajo, remuneración y más beneficios,

la identificación de instrumentos para la supervisión y el control, los jefes inmediatos, y los días a trabajar si se trata de trabajos a tiempo parcial, modalidades de informes y más particularidades (Ministerio de Trabajo, 2016).

Este el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, también señala que la aplicación de la prestación de servicio es voluntaria entre las partes, el contrato es susceptible de revertirse por pedido de una o de ambas partes, ya sea por imposibilidad de cumplimiento desobediencia, uso inadecuado de la modalidad e incumplimiento de acuerdos. Se señala también que el empleador debe realizar un análisis de la aplicación (Ministerio de Trabajo, 2016).

El acuerdo reitera que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones de los demás trabajadores. El empleador debe asegurarse de evitar el aislamiento de sus teletrabajadores en relación con los empleados presenciales. Se señala también que la parte empleadora deberá contar los mecanismos tecnológicos necesarios para el monitoreo y el control. El uso de equipos para el teletrabajo deberá definirse la modalidad en el contrato. La jornada de trabajo será de acuerdo a la legislación vigente, así como el reconocimiento de horas extras

Así también el 18 de mayo del 2017 se expide el acuerdo AM. MDT-2017-0090-AR-O-22, 26-06-2017, en el cual se expide la Norma Técnica para regular el teletrabajo en el sector público, analizado el documento contiene casi el mismo contenido que el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, para el sector privado, con un adicional más que este acuerdo si contempla el tema de capacitación, como un derecho de los teletrabajadores y los presenciales, pero tampoco toma en consideración

la necesidad de capacitar a los colaboradores en el campo de las TICS para cumplir a cabalidad las funciones de teletrabajo a ellos encomendado.

Es justamente ahora por la presión de la pandemia del Covid-19, que han visto en el teletrabajo una alternativa para garantizar el trabajo de los empleados y trabajadores tanto públicos como privados para evitar que la economía se deteriore. Pero a nivel mundial el teletrabajo es una estrategia para ser más competitivos en el mercado, y como muchos actores.

En el Ecuador las normas que rigen al país tienen un orden jerárquico establecido, según el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual señala:

El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados. (p.127)

Tomando en consideración que el teletrabajo es una tendencia mundial como estrategia para ser más económica, social y ambiental; que las normas del país tienen un orden jerárquico y que el teletrabajo está sustentados en “Acuerdos” que están en los eslabones más bajos del nivel jerárquico, es necesario que la modalidad de teletrabajo esté respaldado por el Código del Trabajo, a fin de contribuir a que Ecuador tenga las condiciones para ser un país competitivo en el mercado nacional e internacional y que sus habitantes pero especialmente las personas vulnerables tengan mejores condiciones para insertarse al mercado laboral ecuatoriano.

4.2 Solución al problema planteado

Las repercusiones del teletrabajo implementado en el nuevo mercado laboral, en su mayoría son altamente positivas, pues da las condiciones para que más personas se incorporen al trabajo, especialmente al sector de la sociedad que tienen diferentes grados de vulnerabilidad. Por otro lado, es una modalidad que bien implementada presta las condiciones para que una empresa, institución, organización y el país en general sea más competitivo en el mercado local e internacional. Así mismo es una alternativa que ayuda a conservar el Ambiente. Los únicos problemas que se ha percibido es que el teletrabajo no contempla el Código del Trabajo, están en la categoría de Acuerdos el otro problema es que los Acuerdos no se señala la necesidad de que los empleadores capaciten a los teletrabajadores en el uso de las Tics, para que los colaboradores estén en capacidad de cumplir a cabalidad con las asignaciones que el empleador encarga.

4.3 Propuesta ciudadana para que el Código del Trabajo contemple la modalidad de teletrabajo

Al ser el Código de Trabajo la norma sustantiva que regula las relaciones laborales, debe contemplar también la modalidad del teletrabajo, por eso proponemos que las normas que establecen los Acuerdos Ministeriales No. MDT-2016-190 (anexo 1) y No. AM. MDT-2017-0090-A R.O. 22, 26-06-2017 (anexo 2), se inserten en el Código de Trabajo. Así como se aumente un inciso sobre la responsabilidad de los empleadores para brindar la capacitación necesaria a sus teletrabajadores para que estén en condiciones de cumplir sus trabajos adecuadamente utilizando la tecnología.

CONCLUSIÓN

- El Código de Trabajo vigente que es la norma sustantiva que regula las relaciones laborales, no contempla la modalidad de teletrabajo.
- Son los Acuerdos Ministeriales No. MDT-2016-190 y No. MDT-2017-0090-A R.O. 22, 26-06-2017, los que establecen las leyes que reglamentan el teletrabajo para el sector privado y público respectivamente.
- Los Acuerdos Presidenciales están en el nivel jerárquico más bajo de las leyes.
- Los Acuerdos Ministeriales tienen un vacío, no contempla la capacitación para los teletrabajadores.
- Las repercusiones de la implementación del teletrabajo en el nuevo mercado laboral, son altamente positivas, posibilita las condiciones para insertar al mercado laboral a más personas, especialmente del sector vulnerable de la sociedad; propicia a las empresas, institución, organización y los países a ser más competitivo en el mercado local e internacional, con menos daño al ambiente.
- Las ventajas del teletrabajo, no es necesario la oficina convencional, optimización de recursos, promueve la innovación, mejora la calidad de vida, menor contaminación ambiental, mayores oportunidades a personas vulnerables.
- Las desventajas del teletrabajo, no tienen en su cultura esta modalidad de trabajo, es necesario capacitación y equipamiento, sistemas de planificación y monitoreo.
- El teletrabajo es una tendencia mundial y es necesario que esta modalidad esté respaldada por el Código del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Albrieu, R. (2020). *Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19*. CIPPEC2.
- Arias, Villa y Valencia. (30 de Mayo de 2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *CEA*, 59-73.
Obtenido de
[file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo\(documentos\)/Beneficios_e_impactos_del_teletrabajo_en_el_talent%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo(documentos)/Beneficios_e_impactos_del_teletrabajo_en_el_talent%20(1).pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito, Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-Octubre-2008. Obtenido de
https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Codigo de Trabajo*. Quito. Obtenido de
<https://drive.google.com/file/d/0BzJ1eJMDf577LXhmMVJFcnFXbGc/view>
- Belloch, C. (2016). Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el Aprendizaje. *Entornos Virtuales de Formación*.
- Cecilia, V. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.,* 203,226. Recuperado el 27 de Agosto de 2020, de
[file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo\(documentos\)/Aspectos%20regulatorios%20del%20teletrabajo%20peru.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo(documentos)/Aspectos%20regulatorios%20del%20teletrabajo%20peru.pdf)
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2020). *Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los paises CLAD como consecuencia de la Pandemia*.
- Congreso de Colombia. (2008). *Ley de promoción y legulación del Teletrabajo*. Bogota.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Registro Oficial*. Quito.
- Culqui y González. (24 de Febrero de 2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Formade organizacion del trabajo, una herramienta de inclusion laboral y su regulacion juridica en el Peru. *Derecho & Sociedad*(N° 46), 95-109. Obtenido de
[file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo\(documentos\)/Teletrabajo%20en%20Per%C3%BA%202.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo(documentos)/Teletrabajo%20en%20Per%C3%BA%202.pdf)

- Dirección del Trabajo. (2019). *Código del Trabajo*. Santiago de Chile.
- Fernández, J. C. (14 de abril de 2020). *CiberSecurity news*. Obtenido de <https://cybersecuritynews.es/legalidad-y-privacidad-del-teletrabajo/>
- García, O. A. (febrero de 2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 149-160. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo\(documentos\)/Adopci%C3%B3n%20del%20teletrabajo%20Colombia%202020.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo(documentos)/Adopci%C3%B3n%20del%20teletrabajo%20Colombia%202020.pdf)
- García, V. (2016). *Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo*. Mexico.
- Guzman, A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. 6-21.
- Insunza, P. (2018). AMENAZAS Y OPORTUNIDADES DE LA ECONOMÍA DIGITAL EN EL MERCADO LABORAL DE MEXICO.
- Leader redes y comunicaciones. (2017). El teletrabajo y los cambios en la cultura organizacional. *Leader redes y comunicaciones*.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Ley No 20744*. Buenos Aires.
- Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2016). *Plan Nacional de Telecomunicaciones y Tecnologías de información del Ecuador 2016-2021*. Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2016). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190*. Quito, Ecuador. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerto_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Expedir para las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria*. Ecuador: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO%20ECUADOR.pdf>
- Ministerio de trabajo del Ecuador. (2017). *Norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público*. Acuerdo Ministerial N° MDT-2017.0090. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/AM-MDT-2017-0090-A-1%20TELETRABAJO%20EN%20EL%20SECTOR%20P%3%9ABLICO.pdf>
- Navarrete, Mendieta . (2018). *123LAS TIC Y LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN TIEMPOS DE INTERNET: BREVE ANÁLISIS*. Guayaquil: Espirales.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARATRABAJADORAS Y EMPLEADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO*. Ginebra.

- Organización Internacional del Trabajo. (24-26 de Octubre de 2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores de los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones(TIC) y financieros. *Oficina Internacional del Trabajo*, 1-34. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo(documentos)/OIT%20Teletrabajo.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (marzo de 26 de 2020). Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19. Ginebra.
- Ortiz, O. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. Quito: Creative commons.
- Osio, L. (10 de Mayo de 2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Redalyc.org*, vol. 3(núm. 5), 93 -109. Recuperado el 23 de Febrero de 2010, de file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo(documentos)/El%20Tele%20Trabajo%20Revista%20Venezolana.pdf
- Palacios, M. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*. Quito.
- Peralta, B. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 33.
- Presidencia de la Republica. (17 de marzo de 2020). Registro Oficial. *DECRETO No. 1017*. Quito.
- Presidencia de la República del Perú. (2020). *Ley que Regula el Teletrabajo*. Lima.
- Quintero, D. (2016). *EL TELETRABAJO: EFECTOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES EN EL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO*. Armenia.
- Rivoir y Morales. (2019). *Tecnologías digitales*. Buenos Aires: Clacso.
- Rojas, J. E. (2019). *EL TELETRABAJO, SU NATURALEZA JURÍDICA, PRINCIPIOS Y REGULACIÓN*. Santiago.
- Sánchez, Montenegro y Medina. (5 de Agosto de 2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. Quito.
doi:https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133
- Ushakova, T. (2017). *Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia*. Alcalá: Universidad de Alcalá.
- Valencia, A. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Lima.
- Villa, B. y. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. *CEA*.

ANEXOS

Anexo 1. ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2016-190 EL MINISTRO DEL TRABAJO



ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190

AGOSTO 2016



ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190 EL MINISTRO DEL
TRABAJO

CONSIDERANDO

Que, el numeral 2 del artículo 16 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación

Que, el numeral 2 del artículo 17 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto facilitará el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación, en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada;

Que, el artículo 33 establece la Constitución de la República del Ecuador, establece que “el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”;

Que, el artículo 154 numeral 1 la Constitución de la República del Ecuador, dispone que las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les

corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;

Que, el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, el numeral 6 del artículo 277 de la Constitución de la República señala que para la consecución del Buen Vivir, será deber del Estado, la promoción e impulso de la tecnología;

Que, el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución del República establece que, es deber del Estado impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República establece que el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo;

Que, el artículo 326 de la Constitución de la República establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo;

Que, el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, 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; Que, el artículo 413 de la Constitución de la República dispone “El Estado promoverá la eficiencia energética, el desarrollo y uso de prácticas y tecnologías ambientalmente limpias y sanas, así como de energías renovables, diversificadas, de bajo impacto y que no pongan en riesgo la soberanía alimentaria, el equilibrio tecnológico de los ecosistemas ni el derecho al agua;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo señala que corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral;

Que, en este sentido, el Código del Trabajo en su artículo 23.1, agregado por la disposición reformativa quinta, numeral 4 del Código Orgánico de la Producción, señala que el Ministerio del

ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no se encuentren reguladas en ese Código, de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador;

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución de la República del Ecuador, y lo dispuesto en el artículo 23.1 del Código del Trabajo,

ACUERDA:

EXPEDIR LAS NORMAS QUE REGULAN EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

Art.1.- Objeto y Ámbito.- El objeto del presente acuerdo es regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado.

Art. 2. Definiciones.- Para efectos de la aplicación del presente acuerdo se observarán las siguientes definiciones:

a) Teletrabajo.- El teletrabajo es una 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,

haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:

1. Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza

sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.

2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.

b) Teletrabajador.- 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, sea de manera parcial o permanente.

c) Lugar habitual del empleador.- Espacio físico donde la parte empleadora ejecuta sus actividades, sea en su matriz o en cualquiera de sus dependencias.

Art. 3.-Contenido del contrato de teletrabajo.- El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener, a más de

los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes:

- a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo;
- b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;
- c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo;
- d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a de- ser el caso- así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales;
- e) En el caso de los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos;
- f) Modalidades de entrega de informes de trabajo; y,
- g) Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate.

Art. 4.- Naturaleza.-- La aplicación de esta forma de prestación de servicios es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito en el contrato que se suscriba para este efecto. El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la modalidad de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

Art. 5.- Reversibilidad.- Cuando un trabajador/a hubiese pasado a ser teletrabajador/a, podrá volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente, por acuerdo de las partes o a pedido de una de ellas, en este caso, salvo disposición contractual en contrario, al menos se debe respetar 90 días del compromiso de teletrabajo, y la comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios deberá ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte.

Art. 6.- Causales de reversibilidad del teletrabajo.-En casos de falta de acuerdo entre las partes, o por fuera de los términos señalados en el contrato o el artículo anterior, se podrá exigir la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo ante la autoridad del trabajo, por las siguientes causas:

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 teletrabajador/a;
- c) Uso inadecuado del teletrabajador/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 teletrabajador/a o del empleador;
- e) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador/a;

El procedimiento se sustanciará con petición al inspector, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica.

Art. 7.-Aplicación al teletrabajo.- Corresponde a la parte empleadora, realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de ésta y al tipo de trabajo que se ejecute

Art. 8.-- Condiciones del teletrabajo.-- La personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades.

La parte empleadora está obligada a tomar medidas necesarias para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores/ as que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, así como también propiciará oportunidades de interacción regular con sus compañeros de trabajo y le informará sobre las directrices que ésta imparta y; le permitirá el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

La parte empleadora deberá contar con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales se mantendrá conexión con la persona teletrabajadora a fin de ejercer el control y la supervisión de las labores por ésta realizadas.

Art. 9. Confidencialidad. El teletrabajador/a es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada por el teletrabajador/a, misma que deberá ser utilizada exclusivamente para la ejecución del trabajo.

El empleador, es responsable de informar al teletrabajador/a sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo en la mala utilización de los mismos y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros.

Art. 10.-Equipos.-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.

En caso de que la parte empleadora entregue los equipos necesarios para el teletrabajo, al finalizar el contrato el teletrabajador/a estará obligado/a a restituir a la parte empleadora los equipos entregados para la ejecución del trabajo en buenas condiciones salvo el deterioro natural de los bienes.

La persona teletrabajadora deberá cuidar los equipos y material facilitados por el empleador, utilizándolos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet; y los equipos serán de uso exclusivo de la persona teletrabajadora.

Si el teletrabajador/a utilizare equipos de su propiedad y contratare servicios para la realización de su trabajo, la empresa podrá compensar al trabajador/a, por los costos asociados al uso de dichos recursos, esta compensación no se sumará a la masa salarial.

Art. 11.- Jornada de trabajo.- En el marco de la legislación laboral vigente, el teletrabajador/a gestionará la organización de su tiempo de trabajo. No obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan

en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad.

El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes.

Art. 12.- Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna.-- La parte empleadora deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a verificación.

Art.-13.-Salud y seguridad ocupacional.--La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador deberá informar al teletrabajador/a de los reglamentos

que sobre la materia disponga la empresa. El teletrabajador/a deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

Art. 14.-Control.--Para verificar la correcta aplicación de la normativa laboral, incluida la materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, la parte empleadora y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la ley y de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- El cambio a teletrabajo en relaciones contractuales existentes, modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni cambiar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no altera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo.

Segunda.- Las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores/ras de la empresa, de conformidad con la ley. Se considerarán teletrabajadores/as únicamente aquellos que hubieren sido contratados o cambiados a esta modalidad mediante acuerdo escrito entre las partes.

Tercera.- En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, así como en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Ecuador.

Cuarta.- Los contratos o adendas a contratos de trabajo celebrados para la contratación de esta modalidad, deberán celebrarse por escrito. La parte empleadora, una vez suscrito cada uno de estos contratos o adendas, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código de Trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.



Ministerio
del **Trabajo**



Anexo No. 2 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077

MINISTERIO DEL TRABAJO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020- 077

Abg. Andrés Vicente Madero Poveda
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 14 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado que garantice la sostenibilidad y el buen vivir;
- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo el Estado el que 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;
- Que,** el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;
- Que,** el artículo 226 la Constitución de la República del Ecuador, establece que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;
- Que,** el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;
- Que,** el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que la política económica del Estado ecuatoriano tiene el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;
- Que,** el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo; reconociendo todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de



autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

- Que,** el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;
- Que,** el artículo 389 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que es obligación del Estado proteger a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad;
- Que,** el artículo 539 del Código del Trabajo, señala que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 818, de 3 de julio de 2019, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 534, de 19 de julio de 2019, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenin Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Vicente Madero Poveda como Ministro del Trabajo;
- Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00126-2020, de 11 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud Pública declara el Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, en los servicios de laboratorio, unidades de epidemiología y control, ambulancias aéreas, servicios médicos y paramédicos, hospitalización y consulta externa por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus (COVID-19), y prevenir un posible contagio masivo en la población;
- Que,** mediante Acuerdo Interministerial Nro. 0000001, de 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Gobierno y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, dispusieron medidas de prevención para evitar la propagación de coronavirus (COVID-19);
- Que,** mediante Acuerdo Interministerial Nro. 0000002, de 13 de marzo de 2020, el Ministerio de Gobierno y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, incluyeron países en el listado previsto en el Acuerdo Interministerial ut supra, a fin de cumplir el Aislamiento Preventivo Obligatorio, debido a la pandemia de coronavirus (COVID-19);
- Que,** es necesario generar medidas adicionales de prevención, a fin de que las y los trabajadores puedan cumplir sus actividades utilizando modalidades y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida, colaborando con las medidas sanitarias establecidas dentro de la emergencia sanitaria declarada para mitigar la propagación del coronavirus (COVID-19) y, evitar situaciones económicas que deterioren el empleo; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 539 del Código del Trabajo, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL DURANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA

Art. 1.- Del objeto.- El objeto del presente acuerdo es viabilizar y regular la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, durante la declaratoria de emergencia sanitaria por el coronavirus (COVID-19).

Art. 2.- Del ámbito.- En virtud de la emergencia sanitaria declarada, las directrices del presente acuerdo son de aplicación para el sector privado.

Art. 3.- De la adopción de medidas de prevención.- A fin de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, y precautelar la economía del país, durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad del empleador del sector privado, adoptar indistintamente la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, aplicables por actividades, grupos o lugares de trabajo.

Art. 4.- De la reducción emergente de la jornada laboral.- Durante la emergencia sanitaria declarada, por un período no mayor a seis meses, renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión; se acordará adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo, en los términos previstos en dicho cuerpo legal, en virtud de la pandemia provocada por el coronavirus (COVID19).

Para el registro y autorización de la reducción emergente de la jornada, con motivo de la declaratoria de emergencia sanitaria será el descrito en el artículo 8 del presente acuerdo.

Art. 5.- De la modificación emergente de la jornada laboral.- Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado podrá, en pro de precautelar las actividades y/o producción, modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código del Trabajo, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo.

Art. 6.- De la suspensión emergente de la jornada laboral.- Para todas aquellas actividades laborales que por su naturaleza sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada laboral, el empleador del sector privado, dispondrá y comunicará la suspensión emergente de la jornada laboral, sin que esto implique la finalización de la relación laboral.

Art. 7.- De la recuperación respecto a la suspensión emergente de la jornada laboral.- La recuperación de la jornada laboral emergente se realizará una vez finalizada la declaratoria de emergencia sanitaria con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión emergente de la jornada laboral.

Para tal efecto, el empleador del sector privado determinará la forma y el horario de recuperación, hasta por tres horas diarias de los días subsiguientes a la reactivación de la actividad económica; y/o, dispondrá que se laboren hasta cuatro horas los días sábados, para recuperar la suspensión emergente de la jornada laboral.

Los trabajadores cuyas jornadas fueron suspendidas tendrán la obligación de recuperar el tiempo no laborado.

No se aplicarán recargos de horas suplementarias y extraordinarias durante el periodo de recuperación de esta jornada.

El trabajador que no se acoja al horario de recuperación, no percibirá la remuneración correspondiente; o de ser el caso, devolverá al empleador lo que hubiere recibido por concepto de remuneración durante el tiempo de suspensión emergente de la jornada laboral.

La recuperación no se realizará cuando los trabajadores hayan sido requeridos por el empleador dentro del periodo de suspensión emergente de la jornada, así no hayan podido ejecutar las actividades.

Art. 8. Del registro de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral para el sector privado.- Durante la emergencia sanitaria declarada, la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral se aplicará de la siguiente manera:

- a) El empleador deberá llenar y registrar el formulario que consta en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo). La información registrada a través de la plataforma SUT será responsabilidad del empleador;
- b) El o la Director/a Regional de Trabajo y Servicio Público emitirá la autorización electrónica respectiva a través de la plataforma SUT.
- c) El empleador comunicará, por cualquier medio disponible, a sus trabajadores respecto a la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral y el tiempo estimado de la medida.

Sin perjuicio de la autorización emitida, el Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la ley.

Art. 9.- De la terminación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral.- La jornada laboral emergente culminará por:

- a) Acuerdo de las partes; y,
- b) Finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano,

15 MAR 2020


Abg. Andrés Vicente Madero Poveda
MINISTRO DEL TRABAJO



PERFIL DE TESIS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

TITULO: “ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN EL NUEVO MERCADO
LABORAL”.

AUTOR: JUAN DIEGO GÓMEZ LOYOLA.

Número de cédula: 0302863352

TUTORA: ABG. JOANNA RAMÍREZ.

FECHA: 2020

1. ESTRUCTURA DEL DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1.2. TEMA

El Teletrabajo

1.3. TÍTULO

Análisis del teletrabajo en el nuevo mercado laboral.

1.4. JUSTIFICACIÓN

El teletrabajo nace en la década del 70, en Estados Unidos como resultado de la crisis del petróleo, el físico Jack Nilles pensó en maneras de optimización de recursos no renovables. La idea fue “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”. Las empresas vieron al teletrabajo como una manera interesante de reducir costos.

Permite organizar la actividad laboral desde cualquier sitio y en cualquier momento. El mundo cada año vive un proceso de reformas e innovación, ya que existe un avance de tecnología y medios de comunicación que cambian al mundo. Mediante el teletrabajo tenemos la opción de elegir el horario a nuestra comodidad, brindándonos una mejor organización, planificación y un aprovechamiento óptimo en los horarios.

Además, permite compartir mayor tiempo con cada uno de los integrantes que conforman el núcleo familiar y motiva al trabajador para que tenga un mejor desempeño en el trabajo. El trabajo desde casa te ayuda a reducir el estrés y puede llevar a una mejor productividad.

El uso de esta nueva modalidad de trabajo reduce gastos, por la razón de que no tendrás que gastar dinero en combustible en tu vehículo para dirigirte a la

empresa o institución que trabajas, ya que trabajarías desde tu hogar y te evitaras de cancelar todo tipo de abonos de transporte.

Sin duda ahorra tiempo, ya que se evitará de atascos, paradas de autobuses. Los propietarios de empresas tendrán la facultad de que sus empleados trabajen desde sus hogares u distintos lugares, ya que permite reducir todo tipo de gastos como oficinas, ordenadores, internet, luz y agua.

Ahora bien, aún cuando las investigaciones han demostrado muchos aspectos positivos, de igual manera la implementación de esta nueva modalidad de trabajo ha presentado algunos efectos negativos como sentirse aislado por falta de contacto con miembros de la institución o empresa que labora, ya no existe un ambiente laboral, trabajar a tiempo completo, puede existir una desmotivación total por parte de los trabajadores, tendrán inconvenientes en la tecnológica, sufrirán un proceso de adaptación, ciertas dificultades en el aprendizaje o comprensión fuera de la oficina puede ser más lento.

Por todo lo antes expuesto, siendo que el teletrabajo influye tanto en la vida personal, familiar, social y cultural del teletrabajador y por ende los resultados en las actividades ejecutadas repercuten en la economía empresarial es un tema de mucha importancia más aun en la actualidad donde se ha presentado como una alternativa inmediata para enfrentar la pandemia del Covid-19, que generó una crisis a nivel mundial en el mercado laboral.

De modo pues, surge la siguiente interrogante ¿Cuáles son las repercusiones del teletrabajo implementado en el nuevo mercado laboral?

1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las características del teletrabajo en el nuevo mercado laboral?

1.6. OBJETO DE ESTUDIO

Derecho Laboral

1.7. CAMPO DE ACCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Teletrabajo como modalidad de prestación de servicios en el nuevo mercado laboral.

1.8. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA

Derechos humanos y pluralismo jurídico.

1.9. OBJETIVO GENERAL

Analizar el teletrabajo en el nuevo mercado laboral.

1.10. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las regulaciones jurídicas del teletrabajo en el Ecuador.
- Determinar las repercusiones del Teletrabajo en el nuevo mercado laboral.
- Identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios en el nuevo mercado laboral.
- Establecer las medidas para la implementación del teletrabajo en el nuevo mercado laboral.

1.11. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los objetivos planteados en el presente trabajo y las fuentes bibliográficas relacionadas al tema de estudio, ésta investigación se ubica dentro de la modalidad de investigación documental descriptiva, en este sentido, se procederá a realizar una revisión bibliográfica a la literatura relacionada con el tema objeto de la investigación, y se enfocará en el análisis de artículos científicos respecto al Teletrabajo como modalidad de prestación de servicios en el nuevo mercado laboral.

(Hernández, Fernández y Baptista, 1997). “La Investigación descriptiva mide y evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o

fenómenos a investigar.” Los estudios descriptivos sirven para analizar cómo es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes, se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, describir lo que se investiga.

Según el Autor Gomez (2014) “La revisión bibliográfica puede ser aplicada a cualquier tema de investigación para determinar la relevancia e importancia del mismo y asegurar la originalidad de una investigación”. (p.159) El autor nos comenta que la revisión bibliográfica es aplicable en todo tipo de investigación y es algo muy esencial para poder determinar la originalidad de una investigación.

Así mismo, en cuanto a los recursos requeridos para la investigación Gomez (2014) expone “Para el proceso de investigación bibliográfica se debe contar con material informativo como libros, revistas de divulgación o de investigación científica, sitios Web y demás información necesaria para iniciar la búsqueda”. (p.159).

1.12. MARCO TEÓRICO

Al hablar del teletrabajo Benjumea (2016) expone “esta modalidad laboral se llegó a considerar como una alternativa sustituta a los desplazamientos físicos, interfiriendo en el diseño urbano y las formas de vida de la población trabajadora.”(p.60). Permite organizar la actividad laboral desde cualquier sitio y en cualquier momento. El mundo cada año vive un proceso de reformas e innovación, ya que existe un avance de tecnología y de comunicación. Mediante el teletrabajo tenemos la opción de elegir el horario a nuestra comodidad, brindándonos una mejor organización, planificación y un aprovechamiento óptimo en los horarios, aun que de ello depende las condiciones sociales, laborales, culturales, en que este se implemente.

La constitución (2008) “Art. 325.-Garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores.” La constitución es conocida como la carta magna, la madre ley de todos los ecuatorianos porque integra, establece, organiza y forma garantías que se rigen en la sociedad. Cada una de las personas del Ecuador gozamos de ciertas garantías y derechos que están prescritos en la Constitución de la Republica del Ecuador, en el cual debe ser respetada, cumplida por cada una de las autoridades competentes y también para cada una de las personas que conforman la sociedad.

Por ende, el derecho al trabajo es una garantía constitucional para que las personas tengamos una vida digna. Los estados tienen la responsabilidad u obligación de dar una orientación técnica, experta y profesional para que haya un aumento de oportunidades en el campo laboral.

Según Sánchez (2019) “En los años setenta, el término teletrabajo inicia en Estados Unidos con Jack M. Nilles, proyectaba mejorar las prácticas corporativas a nivel internacional al generar ahorro y optimizar la productividad” (p.94). Es una nueva forma de laborar desde el hogar, domicilio o algún lugar distinto al centro de trabajo o establecimiento del empleador, con algunas ventajas y desventajas, donde se requiere, crear formas comunicativas para resolver todo tipo de inconvenientes, y es necesario el uso de las tecnologías de comunicación e información para su implementación, dentro de sus objetivos se plantea las mejoras de algunos aspectos laborales, socio-económicos.

Indica Ramirez (2019) “En Estados Unidos se estipuló que un 25% de la población trabajadora realizaban teletrabajo en 2007 y según una

encuesta en la Unión Europea realizada en el año 2000, 9 millones de personas son teletrabajadores regularmente.” (p.99) El teletrabajo es una forma moderna y hay países como Estados Unidos que lo ha venido desarrollando hasta la actualidad y trabajan desde sus casas algunas horas a la semana.

Según Ramirez (2019) “Estados Unidos, Argentina, Chile y Ecuador cuentan con normatividad para implementar y controlar este nuevo método de trabajo.” (p99) Nuestro país Ecuador se encuentra en los países que ya cuentan con la normativa para implementar y controlar este nuevo método de laborar a través de la tecnológica.

1.13. HIPÓTESIS O IDEAS A DEFENDER EN LA INVESTIGACIÓN

No aplica por ser una investigación exploratoria.

1.14. MÉTODO A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN

El método a utilizarse es el analítico-sintético, ya que con este método se podrá identificar las repercusiones del teletrabajo implementado en el nuevo mercado laboral, así mismo se aplicará la técnica de revisión bibliográfica y base de datos científicos referentes al tema de la presente investigación.

1.15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																									
ETAPAS	ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
ANTEPROYECTO	Revisión bibliográfica para elección del tema, título y justificación	x																							
	Formulación del problema, Campo de acción y líneas de investig., y Objetivos		x																						
	Tipo de Investi, Investigación de artículos para Estado del arte			x																					
	Método a utilizar, Cronograma			x																					
MARCO TEÓRICO	Revisión bibliográfica del tema de investigación				x	x	x																		
	Elaboración de la fundamentación teórica,						x	x																	
	Desarrollo de las bases legales y definición de términos									x	x														
	Procesamiento y análisis de la información											x	x												
MARCO SITUACIONAL	Búsqueda de información sobre el marco situacional													x	x										
	Análisis del marco situacional															x	x								
PROPUESTA O SOLLUCIÓN	Comparación de las teorías,																	x	x						
	Análisis del marco teórico y situacional y la elaboración de propuestas																		x	x					
CONCLUSIONES	elaboración de conclusiones.																					x	x		
RECOMENDACIONES	Elaboración de recomendaciones																							x	
	Revisión final de la investigación																								x
	entrega de la tesis																								x

1.16. POBLACIÓN Y MUESTRA.

No es necesaria debido al tipo de investigación.

1.17. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- Benjumea-Arias, M. V.-E.-A. (2016). *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano.*, 60p . Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo\(documentos\)/Beneficios_e_impactos_del_teletrabajo_en_el_talent%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Documents/Teletrabajo(documentos)/Beneficios_e_impactos_del_teletrabajo_en_el_talent%20(1).pdf)
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR . (2008). *Art. 325.[Seccion Tercera]*. Quito: Ediciones Legales.
- Gómez-Luna, E. F.-N.-M.-B. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 81(184), 158-163., 159 . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf>
- Ramírez, J. M. (2019). VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO, REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Revista Competitividad e Innovación*, 99. Obtenido de <http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>
- Sánchez, G. &. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher CEIT*,, p94. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-TeletrabajoUnaPropuestaDeInnovacionEnProductividad-7144041.pdf>

**1.18. Firmas del tutor y del responsable de investigación
que aprueba el diseño**

La Troncal 02 de junio de 2020

Juan Diego Gómez Loyola

Abg. Joanna Ramírez.
TUTORA

Dr. Julio Garate Amoroso
RESPONSABLE DE INVESTIGACIÓN

Fecha: _____

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: _____

Asesor Jurídico
Unidad Académica de Ciencias Sociales

La Troncal, 7 de mayo del 2020

Dr. Héctor Tapia Mgtr.

DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO EXTENSION LA TRONCAL

De mi consideración:

Yo, **JUAN DIEGO GOMEZ LOYOLA**, con C.I 0302863352, alumno de la Carrera de Derecho, llego con un afectuoso saludo y al mismo tiempo comunicarle que, una vez cumplido con los requisitos académicos establecidos por la Universidad Católica de Cuenca Sede San Pablo de la Troncal, solicito que se me inscriba en la Unidad de Titulación para optar por la modalidad de graduación: **TRABAJO DE TITULACION**.

Para cuyo efecto reconozco y acepto las disposiciones establecidas en el Reglamento de Titulación.

Atentamente,



JUAN DIEGO GOMEZ LOYOLA

ESTUDIANTE DE DECIMO CICLO PERIODO MARZO 2020 - AGOSTO 2020

C.I. 0302863352

Mail: juandy199702@hotmail.com



Escaneado con

www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre). Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria. Telf: 2700393, 2700392 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n Telf: 2700393, 2700392

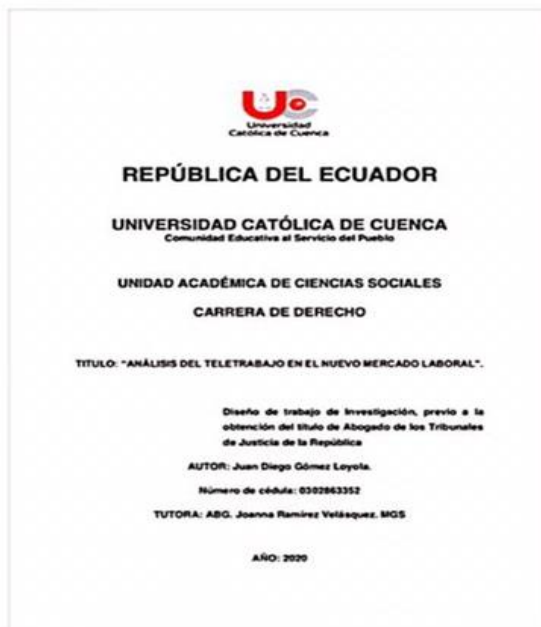


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Juan Diego Gómez Loyola
Título del ejercicio:	TRABAJOS
Título de la entrega:	"ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN..."
Nombre del archivo:	TESIS_JUAN_DIEGO_LOYOLA.docx
Tamaño del archivo:	2.93M
Total páginas:	74
Total de palabras:	10,555
Total de caracteres:	59,365
Fecha de entrega:	15-sep-2020 10:55p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1388287437



CS Escaneado con CamScanner

Derechos de autor 2020 Turnitin. Todos los derechos reservados.

“ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN EL NUEVO MERCADO LABORAL”

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

%

FUENTES DE
INTERNET

%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

< 1%

★ www.contraloria.ec-gov.net

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

 Escaneado con CamScanner

CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

Teleworking on the labor market is a form of service provision in which the worker executes labor procedures outside traditional workplaces, with the exclusive use of technologies. Its implementation has been developing since the 1970s due to a serious oil crisis. This research aimed to analyze teleworking in the new job market. The research is documentary, based on a bibliographic review of the literature and legislative sources. In conclusion, in Latin America teleworking is still under development, however, currently as a consequence of the sudden spread of the Covid-19 pandemic, it has had a greater interest as an alternative to guarantee the work of public and private employees, preserve the economy and contribute to the effective protection of the environment. In Ecuador, the lower-ranking ministerial agreements are those that regulate teleworking, unlike other countries in which they are codified under the special law. This labor organization type has repercussions on the personal, family, and social aspects of the worker and it is the more modern labor trend thanks to the technological advancement of information and communication.

Keywords: teleworking, labor market, legislation, ICTs.

La Troncal, 29 de septiembre del 2020

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO



LIC. NANCY PAOLA
ORELLANA PARRA
Documento certificado
digitalmente por
Emergencia Sanitaria en
Ecuador por COVID-19
La Troncal - Ecuador
2020-09-29 13:03:05:00

Lic. Nancy Orellana de Cabrera, MSc.
COORDINADORA CENTRO DE IDIOMAS LA TRONCAL

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n Telf: 2700393, 2700392

www.ucacue.edu.ec

La Bibliotecaria de la extensión La Troncal

CERTIFICA:

Que, **Juan Diego Gómez Loyola** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0302863352 de la Carrera de **Derecho** no adeuda libros, a esta fecha.

Cuenca, 23 de septiembre de 2020

F: 
Ing. Thalia Alvarado Ortega



www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. ☎ Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
☎ Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. ☎ Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cdra. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur ☎ Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n ☎ Telf: 2700393, 2700392

Cuenca, 27 de mayo de 2020

Asunto: Solicitud de aprobación de tema de tesis y tutor.

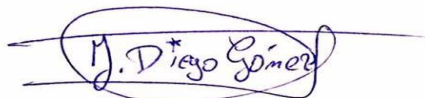
Doctor
Ernesto Robalino Peña, Mgs.
Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Su despacho.

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo, por medio de la presente, quiero solicitarle de la manera más comedida a su digna persona que por medio de su intervención ante el consejo directivo se proceda a la aprobación del tema de tesis "ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN EL NUEVO MERCADO LABORAL", y como tutora a la docente Abg. JOANNA RAMÍREZ VELÁSQUEZ.

Por la favorable acogida, de antemano mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,
AÑO JUBILAR, QUINCUAGÉSIMO ANIVERSARIO FUNDACIONAL



Sr. Juan Diego Gómez Loyola
ESTUDIANTE DE DECIMO CICLO PERIODO MARZO 2020 - AGOSTO 2020
C.I. 0302863352
ESTUDIANTE

www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. ☎ Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
☎ Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. ☎ Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur ☎ Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n ☎ Telf: 2700398, 2700392



Escaneado con CamScanner

La Troncal, 12 de junio de 2020

Asunto: Solicitud para la aprobación del Diseño del Proyecto de Investigación.

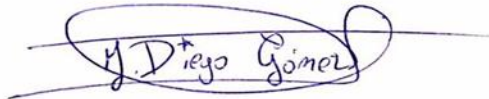
Doctor
Ernesto Robalino Peña, Mgs.
DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Su despacho.

De mi consideración:

Yo, **JUAN DIEGO GÓMEZ LOYOLA**, con C.I. 0302863352, alumno de la Carrera de Derecho, llevo a usted con un atento y cordial saludo, y al mismo tiempo, solicitarle de la manera más comedida que por medio de su intervención ante el Consejo Directivo se me conceda la aprobación del Diseño del Proyecto de Investigación que tiene como título "ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN EL NUEVO MERCADO LABORAL".

Por la favorable acogida, anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,



JUAN DIEGO GÓMEZ LOYOLA
C.I. 0302863352
ESTUDIANTE

www.ucacue.edu.ec



Escaneado con

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria
Km.72 Quinceava Este y Primera Sur Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n Telf: 2700393, 2700392

Dra. JOANNA RAMÍREZ VELÁSQUEZ, MG
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
SEDE LA TRONCAL

INFORMA:

Que el señor estudiante **JUAN DIEGO GÓMEZ LOYOLA**, ha realizado su trabajo de investigación “**ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN EL NUEVO MERCADO LABORAL**”, previo a la obtención del título de Abogado de los tribunales de justicia.

En virtud de lo expuesto, se aprueba el trabajo de investigación con la calificación de 50/50, con lo cual, solicito se proceda con el trámite pertinente.

Atentamente,

Dra. Joanna Ramírez Velásquez, Mg.

DOCENTE-TUTOR

PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, **JUAN DIEGO GÓMEZ LOYOLA**, portador de la cédula de ciudadanía Nro. 0302863352 en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación: “**ANÁLISIS DEL TELETRABAJO EN EL NUEVO MERCADO LABORAL**”, de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de Los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Troncal, a 30 de Octubre del 2020

Juan Diego Gómez Loyola