



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO: Análisis de la norma técnica del teletrabajo y el incumplimiento de los derechos laborales y beneficios de ley del teletrabajador en el Ecuador en el 2017

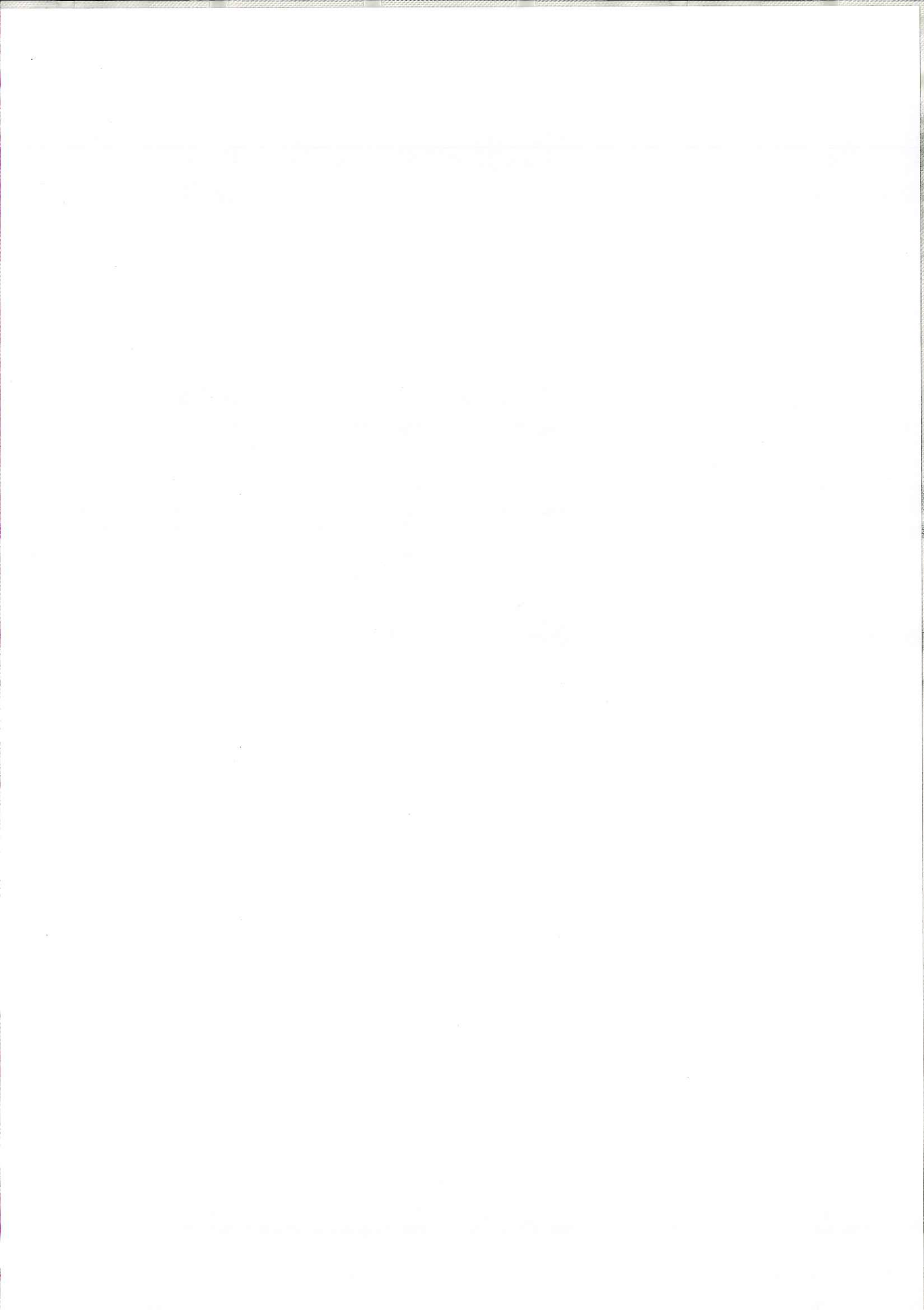
**Trabajo de Investigación,
previo a la obtención del
Título de Abogada de los
Tribunales de Justicia de la
República**

AUTOR: Diana Patricia Guerrero Zúñiga

NÚMERO DE CÉDULA: 010603966-2

TUTOR: Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño Mgs.

AÑO 2019





**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO: Análisis de la norma técnica del teletrabajo y el incumplimiento de los derechos laborales y beneficios de ley del teletrabajador en el Ecuador en el 2017

**Trabajo de Investigación,
previo a la obtención del
Título de Abogada de los
Tribunales de Justicia de la
República**

AUTOR: Diana Patricia Guerrero Zúñiga

NÚMERO DE CÉDULA: 010603966-2

TUTOR: Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño Mgs.

AÑO 2019

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con mucho cariño a mi familia, quienes en todo momento me brindaron su apoyo para poder culminar con la realización de este proyecto.

A mi hija, de manera especial por siempre ser mi motivación para seguir adelante.

A mi esposo, por apoyarme constantemente a lo largo de mi vida estudiantil.

A mis padres, por su pretensión de formarme profesionalmente y por todo el apoyo que de ellos he recibido.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Cuenca, por haberme dado la oportunidad de pertenecer a su alumnado y formarme en la carrera Universitaria.

A los tutores, quienes han compartido sus conocimientos en las aulas, ayudándome a conocer el campo del derecho.

A la Abg. Cecibel Gallegos Mgs. por ser una guía durante el desarrollo de esta investigación.

A todos mis compañeros de carrera, por su apoyo constante en cada momento de nuestra vida estudiantil.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE	III
ÍNDICE DE IMÁGENES.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	V
RESUMEN.....	1
PALABRAS CLAVE.....	1
SUMMARY	2
KEYWORDS	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
1. EL TELETRABAJO	5
1.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL TRABAJO	6
1.2 EL TRABAJO EN EL ECUADOR	10
1.2.1 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO	13
1.3 CLASIFICACIÓN GENERAL DEL TELETRABAJO.....	15
1.3.1 POR EL LUGAR DONDE SE REALIZAN:	15
CAPÍTULO II.....	18
2. LEGISLACIÓN ECUATORIANA PARA EL TELETRABAJO	18
2.1 EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO.....	19
2.2 EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO.....	26
2.3 TIPOS DE TELETRABAJO EN EL ECUADOR SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE	28
2.4 EL CONTRATO DE TRABAJO EN RELACIÓN A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO	28
2.5 INCIDENCIA DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS DE LEY DEL TELETRABAJADOR EN EL ECUADOR	30
2.5.1 DERECHOS CONSTITUCIONALES	30
2.5.2 CÓDIGO DEL TRABAJO	31
2.6 NORMA TÉCNICA DEL TELETRABAJO.....	32
2.7 RELACIÓN DE DEPENDENCIA	33
2.8 CAUSAS DE INCUMPLIMIENTO DE LA NORMA TÉCNICA DEL TELETRABAJO	34

2.9 CONSECUENCIAS	35
CAPÍTULO III.....	36
3. DERECHO COMPARADO.....	36
3.1 COLOMBIA	36
3.2 ARGENTINA	38
3.3 ESPAÑA	41
3.4 MÉXICO	42
3.5 DATOS ESTADÍSTICOS.....	44
3.5.1 CONTEXTO MUNDIAL	44
3.5.2 EN EUROPA.....	45
3.5.3 AMÉRICA DEL SUR.....	46
3.6 CONTEXTO NACIONAL.....	47
3.6.1 CONTEXTO DE LA PROVINCIA DEL AZUAY	47
CAPÍTULO IV	48
4. MÉTODOS, MUESTRA, ENCUESTA, PRESENTACIÓN GRÁFICA Y ESCRITA, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
4.1 MÉTODOS	48
4.2 MUESTRA	48
4.3 ENCUESTA	49
4.4 PRESENTACIÓN GRÁFICA Y ESCRITA.....	49
4.4 CONCLUSIONES	62
4.5 RECOMENDACIONES	63
5. GLOSARIO.....	65
6. BIBLIOGRAFÍA.....	67

ÍNDICE DE IMAGENES

Imagen 1. Norma Técnica que regula el teletrabajo	20
Imagen 2. Norma Técnica que regula el teletrabajo	21
Imagen 3. Norma Técnica que regula el teletrabajo	22
Imagen 4. Norma Técnica que regula el teletrabajo	23
Imagen 5. Norma Técnica que regula el teletrabajo	24
Imagen 6. Tipos de contrato.....	29
Imagen 7. Estadísticas en Europa.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cálculo del tamaño de la muestra	48
Tabla 2. Término Teletrabajo	49
Tabla 3. Qué es el teletrabajo	50
Tabla 4. Cree que el teletrabajo es una actividad accesible.....	51
Tabla 5. La persona que realiza teletrabajo lo hace bajo relación de dependencia.....	52
Tabla 6. Salario del teletrabajador	53
Tabla 7. Beneficios de ley	54
Tabla 8. Normas vigentes en el Ecuador sobre el teletrabajo	55
Tabla 9. modalidad del teletrabajo	56
Tabla 10. Socialización del teletrabajo en el Ecuador	58
Tabla 11. El teletrabajo aporta positivamente a la estabilidad laboral	59
Tabla 12. Medios para difundir el teletrabajo.....	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Término Teletrabajo	50
Gráfico 2. Qué es el teletrabajo	51
Gráfico 3. Cree que el teletrabajo es una actividad accesible.....	52
Gráfico 4. La persona que realiza teletrabajo lo hace bajo relación de dependencia...53	
Gráfico 5. Salario del teletrabajador	54
Gráfico 6. Beneficios de ley	55
Gráfico 7. Normas vigentes en el Ecuador sobre el teletrabajo	56
Gráfico 8. Modalidad del teletrabajo	57
Gráfico 9. Socialización del teletrabajo en el Ecuador	58
Gráfico 10. El teletrabajo aporta positivamente a la estabilidad laboral	59
Gráfico 11. Medios para difundir el teletrabajo	60

RESUMEN

Actualmente en el Ecuador existe la norma técnica que regula el teletrabajo, sin embargo, es aún desconocida y no se la aprovecha de forma correcta, tanto por parte de trabajadores como empleadores.

La norma técnica que regula el teletrabajo, expresa que las personas embarazadas y en período de lactancia, adultos mayores y personas con discapacidad son quienes pueden acceder al teletrabajo, esto es que existe la opción de realizar parte de su trabajo o las horas que se dedica a él, seguirlo ejerciendo desde un lugar distinto a la oficina. Lo cual es muy limitado y a la vez discriminatorio, porque al hacer distinciones para su aplicación, no permite que abarque un mayor campo de acción, a la vez que vulnera un derecho humano universal como es el derecho al trabajo.

En la realidad económica, política y social que vive nuestro país conjuntamente con otros estados de la región, es apreciable el alto índice de desempleo, por lo que el teletrabajo fomentado para todos los ámbitos y sectores, generaría mayor producción en la empresa o institución, a la vez que crearía mayor acceso al trabajo, reduciendo costos de la relación laboral.

La práctica del teletrabajo es beneficiosa en aspectos sociales, económicos y de desarrollo, que al estar limitado su acceso solo a grupos de atención prioritaria, no permite que se explote a cabalidad su práctica, porque se desconoce que su aplicación puede ser también para todo tipo de trabajador en donde su actividad lo permita.

Por lo tanto, en el país el tema del teletrabajo requiere de una ley clara y precisa con alcance general y aplicable a todas las áreas laborales donde se lo pueda aprovechar, tomando en cuenta que su implementación, a más de estar a la vanguardia, generará expectativa de acrecentamiento económico, generación de empleo, reducción de pobreza, igualdad de derechos laborales y menor discriminación.

PALABRAS CLAVE: TELETRABAJO, TELETRABAJADOR, RELACION DE DEPENDENCIA, DERECHOS.

SUMMARY

Currently there is a technical standard that regulates telework in Ecuador; however, it is still unknown and both workers and employers do not take advantage of it properly.

The technical standard that regulates teleworking states that woman in breastfeeding period, pregnant woman, elderly and disable people are the ones who can access teleworking so they have the option to do part of their work or the working hours that are used for that to be done in a different place to the office. This is very limited and; at the same time, discriminatory, because in making distinctions for its application, it does not allow it to cover a larger field of action, while violating a universal human right such as the right to work.

In the economic, political and social reality that our country has together with other states in the region, the high rate of unemployment is noticeable; so that, by promoting telework for all areas and sectors, it would generate higher production in the company or institution; at the same time, it would create greater access to work, reducing the costs of the working relationship.

The teleworking practice is beneficial in social, economic and developmental aspects. Since its access to only priority attention groups is limited, it does not allow its practice to be fully exploited because it is unknown that its application can also be for all types of workers where the activity allows it.

Therefore, the issue of teleworking in the country requires a clear precise law with general scope and applicable to all work areas where it can be used, taking into account that its implementation, besides being at the forefront, will generate expectation of economic growth, employment generation, poverty reduction, labor rights equality and less discrimination.

KEYWORDS: TELEWORK, TELEWORKER, DEPENDENCE RELATIONSHIP, RIGHTS.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación trata sobre el teletrabajo como una forma nueva de laborar, puesto que se apoya en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS), lo que ha causado revuelo en algunos países que ya reconocen en su normativa esta modalidad de empleo.

El avance tecnológico a nivel mundial ha ido en incremento a grandes y acelerados pasos, por esta razón es necesario que esta modalidad de empleo tenga una regulación y sea normada sin dejar de lado el reconocimiento igualitario de los derechos, tanto para los empleados como los empleadores quienes, en ocasiones vulneran los derechos de los trabajadores.

El teletrabajo sería una forma de complementar las labores que se ejecutan en el lugar de trabajo u oficina, cuando las circunstancias lo ameriten, por ejemplo, en el caso de una mujer con un embarazo avanzado, no es factible por su estado, que realice demasiada actividad física o esfuerzo, estar sentada o de pie la mayor parte del tiempo en el trabajo, en su lugar, se le debería facilitar la posibilidad del teletrabajo, para que ésta pueda continuar con las labores desde casa, ya que sería más fácil que cumpla con su trabajo sin estar demasiado forzada y en un ambiente tranquilo y adecuado.

En el caso de las personas discapacitadas, a menudo se piensa que no son aptas o no desean trabajar, lo que dista mucho de la realidad, el trabajo para estas personas, es un aspecto muy positivo, aunque se debe primero considerar el tipo y grado de discapacidad, a más de considerar las aptitudes que estas personas poseen. (Oficina Internacional del Trabajo, 2003)

Para ellas el trabajo afecta sus vidas de forma positiva, porque les ayuda a relacionarse de mejor manera, conociendo a más personas, ya que en ocasiones esta oportunidad es limitada, también al trabajar y contar con un salario pueden costear los valores que su discapacidad puede ocasionar,

en lo emocional, el trabajo les ayuda a no sentir la frustración, la soledad y el aislamiento social. (Oficina Internacional del Trabajo, 2003)

Los problemas a los que las personas con discapacidad se enfrentan a menudo, principalmente es la falta de acceso a oportunidades laborales por cuenta propia. (Oficina Internacional del Trabajo, 2003)

Considerando todo esto, el teletrabajo sería la mejor oportunidad de empleo que una persona discapacitada pueda tener.

Conforme al derecho comparado, se evidenció el manejo legal que existe en diferentes países en cuanto al teletrabajo, tomando en cuenta la viabilidad de dicha normativa en el Ecuador, y los resultados óptimos siempre en bienestar del trabajador, salvaguardando una buena relación laboral.

Sin duda el teletrabajo tendría sobre estas personas un impacto positivo, ya que les abriría las puertas a sentirse útiles y socialmente aceptados.

CAPÍTULO I

1. EL TELETRABAJO

Para entender el tema del teletrabajo, es necesario primero analizar el tema del trabajo, ya que es el punto de partida de esta investigación.

En el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales 1ª Edición Electrónica de Manuel Ossorio encontramos que trabajo es: “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital (v.). A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio”.

(Ossorio, s.f).

Trabajo:

El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. | Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. | Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. (Cabanellas, 2003)

Según el concepto de necesidad de Karl Marx, este expresa que: “El trabajador no vende al capitalista su trabajo, sino su fuerza de trabajo” (Heller, 1986).

Por tanto, tomando en cuenta las palabras de Marx citado por Heller, el trabajo es una fuerza de la cual, la persona que lo desempeña obtiene una remuneración, ya que el capitalista al que se refiere Marx, no es más que el empleador, da a entender que tanto trabajador y empleador dependen entre sí, puesto que el empleador depende de la fuerza de trabajo que desempeña el trabajador y este a su vez, depende de la remuneración que el empleador debe pagarle para que cubra al menos sus necesidades básicas.

La palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento corporal que merece esfuerzo para alcanzar la realización de un propósito. Luego a esta actividad identificada con claridad se accede en mérito del esfuerzo invertido, como decíamos, y por esto tiene una valoración real en dinero o en bienes con la que se compensa. De manera tal que, de esta definición, muy genérica ciertamente, nace la original, que primitivamente se identifica con la necesidad real de subsistencia individual, y luego familiar expresada a través de la obtención de un salario. (Andrade, 2008)

“El teletrabajo supone independencia y autonomía, y ofrece posibilidades de concentrar y organizar el trabajo y dosificar el tiempo según criterios personales” (Sara Cataño, 2014).

“En el caso de teletrabajadores por cuenta ajena, la alternativa que ha mostrado mayor efectividad ha sido la elaboración de una composición mixta de actividad, alternando el trabajo en el domicilio y en la oficina”. (cocemfalcete, s.f)

1.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL TRABAJO

El trabajo es una actividad tan antigua como el hombre mismo, pues desde su aparición en la Tierra éste debía buscar la forma de sobrevivir en el mundo natural, por lo que adquirió nuevos conocimientos y empezó a trabajar la tierra para conseguir alimento, cazaba y pescaba para consumir la carne que obtenía de los animales y abrigarse o cubrirse con su pelaje. (La Razón, 2016)

Según evolucionaba el hombre, empezó a fabricar primero objetos de barro, luego hizo herramientas y utensilios de los metales, cuando había descubierto el fuego, cocinaba los alimentos y lo usaba para conseguir abrigo, el hombre primitivo primero fue nómada, viajaba de un lugar a otro buscando lugares aptos para vivir una temporada. (Guillermo Salas, 2012)

Luego, se hizo sedentario y estableció un lugar fijo para vivir (Enciclopedia Online de Características, 2017).

En tiempos aún remotos y hasta la edad media, se acostumbraba tener esclavos, pues el hombre no era considerado ser humano, sino que, éste debía obedecer las imposiciones de su amo, era explotado, maltratado y obligado a realizar trabajos forzosos sin ningún tipo de compensación ni

derechos, muchas veces sin alimentos, en condiciones insalubres y sin agua, sin contar con el maltrato físico que debían soportar, pues no tenían derecho a descanso y se los forzaba hasta culminar la obra o tarea para la que fueron asignados (Coronado, 2012).

Tampoco se consideraba la edad o el género, pues hombres, niños, niñas, adultos y personas mayores debían obedecer sin quisquillar.

Los hombres por lo general eran obligados a realizar trabajos pesados o de esfuerzo físico, mientras que a las mujeres se les encargaba los quehaceres domésticos, la crianza de los niños y preparar los alimentos. (Mekhi, 2012)

Con el pasar del tiempo, en la época que predominaba el Imperio Romano en una sociedad un poco más avanzada, el trabajo más bien se volvió un servicio, puesto que se creía que solamente los animales y los esclavos debían trabajar.

En la Edad Media y en la que el feudalismo se hizo sentir después de que el Imperio Romano cayera, el trabajo era considerado un bien social y una necesidad para poder sustentarse:

Esta época estuvo marcada por los abusos de la Iglesia y de los señores feudales quienes cobraban intereses por la ocupación de los terrenos a las personas que trabajaban la tierra y realizaban agricultura, es aquí en donde apareció la actividad artesanal. (La Razón, 2016)

En el siglo XX hubo un gran personaje decidido a exponer con firmeza sus convicciones y pensamiento para cambiar las arraigadas ideas sobre el capitalismo que en aquella época estaba muy presente, es así que (Buey, 1998), en su obra Marx (sin ismos) expresa lo siguiente:

Karl Marx se hizo socialista y quiso convencer a los trabajadores de que el mundo podía cambiar de base, de que el futuro sería socialista, porque en el mundo que le tocó vivir (el de las revoluciones europeas de 1848, el de la liberación de los siervos en Rusia, el de las luchas contra el esclavismo, el de la guerra franco-prusiana, el de la Comuna de París, el de la conversión de los EE.UU. de Norteamérica en potencia económica mundial) no había más remedio que ser ya — pensaba él— algo más que liberales; así es que Karl Marx se ganó la admiración de la clase obrera.

Desde esa convicción, la idea central que Marx legó al siglo XX se puede expresar así: el crecimiento espontáneo, supuestamente «libre», mercado capitalista desemboca en concentración de capitales; la concentración de capitales desemboca en el oligopolio y en el monopolio; y el monopolio acaba siendo negación no sólo de la libertad de mercado, sino también de todas las otras libertades. Lo que se llama «mercado libre» lleva en su seno la serpiente de la contradicción: una nueva forma de barbarie. (Buey, 1998)

Con ello logró convencer a los obreros de la época, ya que su ideología era distinta a la realidad de aquel entonces, por ende, a lo que Marx se refería era que:

En el caso del capitalismo, la explotación consiste, básicamente, en que la menor libertad o poder de negociación que tiene el trabajador le permite al dueño del capital pagarle un sueldo que no representa la contribución marginal que el trabajador hace al valor final del producto, sino que tiende a igualar el costo de la reproducción biológica del trabajador. El intercambio es desigual porque el salario que el trabajador recibe no iguala el valor que el trabajador aporta. Esta desigualdad es resultado del aprovechamiento de la falta de libertad del trabajador, porque éste carece de una opción razonable para rechazar los términos de dicho intercambio. (Lorca, 2018)

Con la Revolución Industrial, el hombre comprendió que su bienestar no solo dependía de poseer tierras para poder sustentarse, pues sus necesidades podían satisfacerse de otra manera y además podía enriquecerse creando el consumismo y empezó con la creación de las maquinarias (La Razón, 2016).

Es entonces cuando las máquinas y el hombre empezaban a interactuar, pues estas le facilitaban en parte el trabajo, sin embargo, la explotación laboral era muy alta, no existían derechos para los trabajadores que debían cumplir con una tarea específica o con un cierto número de horas diarias de labores, igualmente no se consideraba la edad y especialmente los niños eran explotados, ya que para las empresas representaban mano de obra mucho más barata, entre otros abusos a la clase trabajadora (Mekhi, 2012).

Esta brecha hasta la actualidad se mantiene abierta, puesto que a pesar de que existen legislaciones garantistas de los derechos laborales, estos sin embargo están en la mayoría de casos en letra muerta, se da somero cumplimiento a éstos por obligación de la ley y de los pactos internacionales que reconocen el derecho al trabajo y a una remuneración justa, como la contenida en el artículo 7 de la

Declaración Universal de Derechos Humanos en donde nos indica que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Declaración Universal Comentada, 2011).

Podemos considerar al trabajo esencial para conseguir una vida decorosa y con dignidad, es igual de importante para la supervivencia individual y colectiva al ser reconocido por la Ley y la sociedad; es un derecho individual propio de cada persona trabajadora y encierra todos los tipos de trabajos autónomos o de dependencia, que se sujetan a un salario pero con la libertad de que la misma persona sea quien acepte o escoja la labor a desempeñar; además es necesario que se le dé a la persona “una limitación razonable de la duración del trabajo” (Declaración Universal Comentada, 2011).

Así mismo en el artículo 23 numerales 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. (Declaración Universal Comentada, 2011)

1.2 EL TRABAJO EN EL ECUADOR

Los primeros pobladores del Ecuador fueron nómadas y vivían en agrupaciones que se asentaban en lugares temporales que les permitieran la caza y provisión de materia prima para las herramientas.

Se dedicaban a la cacería de animales de la zona andina, obtenían alimentos de la recolección de productos de los bosques de los valles bajos, de donde también conseguían plantas medicinales.

Las armas las elaboraban con materiales como la obsidiana y el basalto, vivían en cuevas o construcciones elaboradas con paja y ramas, domesticaban animales, y más adelante, con la aparición de la agricultura su alimentación se hizo más variada, consumían productos ecológicos como la papa, maíz, yuca, etc. (Ayala, 2008).

“Por varios milenios, el desarrollo de la agricultura fue solo de subsistencia, pero permitió el crecimiento de las comunidades, el aumento del número de sus integrantes y cierto nivel de estabilización espacial” (Ayala, 2008), así se consolidó una sociedad un tanto más compleja.

A fines del siglo XV, los pueblos de lo que ahora es Ecuador, enfrentaron la conquista de los guerreros originarios del sur, eran los incas, que se asentaron en el sur del actual Perú; su rápida expansión militar y política inició hacia 1200 con Manco Cápac. (Ayala, 2008)

Túpac Yupanqui, inició conquistando a los pueblos del norte en las últimas décadas del siglo XV, recurrió a las acciones militares contra quienes se resistían, a la vez que optó por la alianza y transacción, así es que logró someter a los Paltas y Cañaris, para que luego Huayna Cápac, continuara la conquista, dominando hasta las tierras de los Pastos. (Ayala, 2008)

El sistema inca no desterró formas de organización social y los rasgos culturales o religiosos preexistentes, sino que los mantuvo, insertándolos en el complejo sistema del Tahuantinsuyo.

La base de la producción y organización social estaba en la comunidad, regida por su tradicional jefe, que pasó a formar parte de la burocracia imperial. Cada ayllu o comunidad debía autoabastecerse y entregar, además, contribuciones en productos o trabajo que eran centralizados por los conquistadores. De este modo se incrementó el intercambio y se explotó la mano de obra para la construcción de caminos, sistemas de riego y otras obras orientadas a aumentar la producción agrícola y la comunicación entre los pueblos. Las castas dominantes de guerreros y sacerdotes vivían de la extracción de excedentes del trabajo de las comunidades, cuyo control político debió mantenerse a base de una fuerte represión. (Ayala, 2008)

La colonización española trajo consigo la catequización de los aborígenes del Ecuador y con ello, un mandato indirecto, pues mediante los caciques locales los conquistadores manejaban las tierras y a las personas para ejercer control sobre ellos, entonces se creó la encomienda, “que consistía en el encargo o “encomienda” –de allí su nombre– que hacía la Corona a un colono español –el encomendero– de un grupo de indígenas, para que los catequizara” (Ayala, 2008).

El encomendero pagaba a un eclesiástico para evangelizar, y los indígenas debían pagar un tributo a la Corona mediante trabajo y servicios al encomendero o darle dinero (Ayala, 2008).

Para finales del siglo XVI, La Real Audiencia de Quito emergió entonces como un importante abastecedor de tejidos y alimentos para los grandes centros de explotación minera de Potosí. La encomienda fue perdiendo importancia hasta ser suprimida, y se consolidó el mecanismo básico de la organización económica, la llamada mita.

Esta institución de origen incaico, reformulada por los colonizadores, consistía en un determinado tiempo de trabajo obligatorio que los indígenas varones adultos tenían que realizar. La Corona distribuía este tiempo de trabajo, reservándose parte de los Mitayos para obras públicas y entregando los demás a los colonos españoles que requerían de mano de obra. Aunque el trabajo era forzado, tenía que pagarse un salario, lo cual garantizaba al Estado que los indígenas dispusieran de recursos para el pago del tributo. (Ayala, 2008)

Es así que en el país empiezan a darse relaciones laborales, pero de forma autoritaria y de explotación.

Ayala Mora manifiesta que: “Luego de la Independencia española, en el Ecuador predominaban distintas formas económicas y sociales que se

encontraban regionalizadas y en las que, el intercambio era débil". (Ayala, 2008)

La Independencia tuvo lugar en una etapa de consolidación del capitalismo a nivel mundial, aunque en el país este no fue inmediato, sino que se dio paulatinamente a lo largo de aproximadamente un siglo (Ayala, 2008).

El mercado mundial fue creciendo, hasta volverse determinante a fines del siglo XIX con la exportación del cacao, lo que favoreció a la economía, pero se volvió más dependiente del sistema internacional (Ayala, 2008).

Por otra parte, las relaciones sociales capitalistas fueron también ampliándose en la sociedad ecuatoriana, hasta que se volvieron dominantes ya en el siglo XX, aunque se mantuvieron rasgos serviles y precapitalistas fuertes, así como notorias especificidades regionales.

Al cabo de un primer período de fuerte regionalización, en el que solo tuvo influencia parcial del mercado mundial, en las décadas finales del siglo XIX se abrió un período nuevo en la economía del Ecuador de predominio capitalista y de mayor integración regional. A inicios de los años veinte se dio la gran crisis del modelo primario exportador, que se extendió hasta finales de la década de los cuarenta en que el auge bananero reactivó el modelo, para desembocar en una nueva crisis a inicios de los sesenta. Allí se abrió un nuevo período que se configuró en la década siguiente, los setenta, con la exportación petrolera. Ese período se extiende hasta el presente. (Ayala, 2008)

En ese entonces dominaban grupos de comerciantes y banqueros, el Ecuador se encontraba en la época liberal, cuando el país entró en la crisis del cacao, tanto en producción como en exportación, medio del cual se mantenía el Estado, lo que desembocó en protestas por parte de los trabajadores trayendo consigo los primeros sindicatos de trabajadores (Ayala, 2008).

De esta manera, los trabajadores empezaron a organizarse para exigir sus derechos ante los abusos de sus patronos.

El teletrabajo surge en la década de los setenta, pero fue implantándose en diferentes lugares a lo largo de la década de los noventa, cuando empezó

el auge del internet, por lo que ya se necesitaba una normativa que regulara esta actividad. (Samuel Mendoza Benítez, 2015)

Es así que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió una definición en el 2002 sobre el teletrabajo como una forma de organización laboral en la que se desempeñan actividades de prestaciones de servicios o remuneradas por medio de las TICS (Técnicas de la Información y Comunicación) para la relación entre la empresa y el trabajador sin que se requiera la presencia física de la persona que trabaja en un determinado lugar.

En vista de la modernización y de las necesidades de las personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas o en período de lactancia, de tener un empleo que facilite generar un ingreso económico de una manera práctica y cómoda, o mientras cumplen alcanzar metas académicas, llevar las riendas del hogar, adaptar a su ritmo de vida una forma más sencilla de trabajar según sus propias posibilidades o disposición de tiempo; en la que no sea necesario acudir o presentarse en una oficina o un determinado lugar para las labores, así como tampoco cumplir con un horario establecido.

El teletrabajo se ha convertido en una manera de trabajar más cómoda y práctica para aquellas personas que buscan ayudarse en lo económico sin dedicarle el tiempo de una jornada establecida de trabajo presencialmente.

1.2.1 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

En base al literal A del artículo 2 del Acuerdo Ministerial no. MDT-2016-190, luego de dar la definición de teletrabajo, se indica que este se realiza fuera de los puestos de trabajo como oficinas, y que es mediante los recursos tecnológicos que el trabajador realiza sus labores, pudiendo ser requerido

en las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades en cualquier momento.

Más adelante, se refiere que el trabajo que se realiza fuera de las instalaciones u oficinas es de 24 horas semanales y el resto del tiempo debe realizarse dentro de las mismas, se mantiene horarios flexibles y se puede laborar desde cualquier lugar.

Para realizar teletrabajo no es necesario alquilar una oficina o determinado espacio físico para que las labores sean cumplidas, ya que el teletrabajo lo que facilita es que la actividad laboral sea más accesible y se desempeñe desde el domicilio del teletrabajador, o desde el ambiente que mejor le convenga, ya que esto mejora la productividad de estas personas y son más eficientes en las actividades que realizan.

Permite la flexibilidad de los horarios, porque el teletrabajador administra su tiempo y actividades de forma independiente y autónoma, también reduce el tiempo que las personas invierten en desplazarse hasta el lugar de trabajo, pues se puede laborar desde casa (Sánchez, 2012).

No es necesaria la entrega de uniformes, ésta es otra de las ventajas que el teletrabajo presta, porque el empleado que realiza teletrabajo al no estar en determinado espacio físico de manera obligatoria no se le exige el uso de una vestimenta especial para la actividad que realiza.

Los permisos y licencias son otro factor del que los empleadores deben despreocuparse, porque el teletrabajador al laborar desde el domicilio puede, a la vez que trabaja, cumplir obligaciones, trámites y tareas del hogar, atender enfermedades de los miembros de su familia o asistir a citas médicas sin necesidad de que sea autorizado por el jefe inmediato, pudiendo retomar labores inmediatamente.

1.3 CLASIFICACIÓN GENERAL DEL TELETRABAJO

1.3.1 POR EL LUGAR DONDE SE REALIZAN:

a.- Teletrabajo en el domicilio: Se da cuando el trabajador cumple su jornada laboral dentro de su hogar, ya sea por cuenta propia o ajena, de esta forma, si existe relación de dependencia, en su mayor parte lo realizan las mujeres, el teletrabajador independiente decide los horarios y obligaciones que realizará durante el día, ya que el teletrabajo autónomo siempre implica el uso de las TIC (Sánchez M. , 2017, pág. 68).

b.- Telecommuting o teletrabajo combinado: “El lugar de trabajo varía entre la oficina y el hogar sin ser necesario el desplazamiento del trabajador, fue la primera teoría creada por Jack Nilles” (Sánchez M. , 2017, pág. 68).

c.- Teletrabajo Móvil: Permite al teletrabajador encontrarse en cualquier lugar, y para conectarse con la empresa o clientes, lo hace a través del uso de las TIC mediante el uso de artefactos electrónicos móviles, para trabajar con rapidez desde el lugar donde se encuentre con la ayuda de la tecnología inalámbrica. (Sánchez M. , 2017, pág. 68)

d.- Hotdesking: “Se trata de compartir el espacio entre varios trabajadores ya que usando el lugar por algunas horas no justifica el gasto económico de mantenimiento del lugar, tiene características de hotelling” (Sánchez M. , 2017, pág. 68).

e.- Hotelling: Las empresas cuentan con sedes sociales como los hoteles que son un espacio fijo, destinado para un solo empleado, lo usan más los consultores técnicos ya que pasan gran parte trabajando en la sede del cliente, y se da cuando el trabajador pasa poco tiempo en su oficina, comparte su espacio con otras empresas o personas particulares, con un

sistema de reservas donde el empleado trabaja en su casa o viceversa, este sitio se puede alquilar. (Sánchez M. , 2017, pág. 68)

f.- Oficinas Satélites: Son unidades autosuficientes de una empresa mismas que se ubican fuera de la empresa matriz, es una forma de trabajo colectivo, lleva un parecido a las sucursales, su diferencia radica en que su labor en el teletrabajo está destinada a toda la organización teniendo alcances incluso a nivel global, esta sedes están cerca del 69 mayor número de empleados, también cerca de los teletrabajadores que cumplan con el perfil establecido, esta sede se encuentra conectada electrónicamente con la unidad central, viene a ser una descentralización geográfica. Es un telecentro con un único cliente, se puede ubicar dentro de esto a los call centers, son centros que proporcionan atención al cliente se da por vía telefónica u otros servicios, en caso de instalación de oficinas en el extranjero se les denomina offshore son actividades que no tiene que ver con atención al público. (Sánchez M. , 2017, pág. 68)

g.- Centro de trabajos vecinales: Es financiado por diversas organizaciones están situados cerca de las residencias de quienes trabajan en el lugar respondiendo a llamadas telefónicas o correos electrónicos, es una especie de oficina a distancia equipada con todas las conexiones tele comunicacionales e informáticas, necesarias para los teletrabajadores, se crearon para compartir los costos de los equipos de trabajo.

h.- Telecentros o centros de recursos compartidos

Son lugares de trabajo establecidos por un tercero, sea la administración o profesionales autónomos, debido a que por sí solos no pueden acceder a las TIC, todos ellos son independientes entre sí, dentro de este telecentro los **call centers** son un tipo particular de telecentro donde se reciben o efectúan llamadas redireccionadas por medio de un software a través de internet y tiene el costo de una sola llamada local.

i.- Telecottage

Se encuentra ubicado en poblaciones pequeñas o rurales desarrollando actividades para empresas urbanas, estas se encuentran equipadas con faxes, fotocopiadoras, módems y conexiones a internet, los habitantes de la zona pueden hacer uso ya sea para la empresa o tareas comunitarias, estos centros tienen dos orientaciones. Están orientados con un objetivo social, y otros con un objetivo económico, orientado al comercio, estos telecentros buscan una ayuda social o al estar en el área rural permitiendo que los habitantes del lugar accedan a servicios como si estuvieran en las grandes ciudades. (Sánchez M. , 2017, pág. 69)

j.- Oficinas Virtuales: El personal trabaja a distancia de forma descentralizada, comunicándose a través de las TIC; por tanto, la empresa

no tiene oficinas físicas y cuenta con trabajadores de diversos países (Sánchez M. , 2017, pág. 70).

CAPÍTULO II

2. LEGISLACIÓN ECUATORIANA PARA EL TELETRABAJO

El artículo 2 literal a de la norma técnica que regula el teletrabajo, lo define así:

- 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 las cuales el teletrabajador/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. (Acuerdo Ministerial No. MDT- 2016-190, 2016)

El Ecuador cuenta con Acuerdos Ministeriales mediante los cuales se ha expedido la Norma Técnica del teletrabajo, tanto para el sector público como para el privado, mismos que han sido elaborados por el Ministerio del Trabajo; en ambos se recalca lo siguiente según el artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A que expresa: “Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo las siguientes personas:

- Mujeres embarazadas.
- Mujeres en período de lactancia.
- Personas con discapacidad.
- Personas con enfermedades catastróficas.
- Adultos mayores” (Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A, 2018).

En la disposición transitoria primera del mismo Acuerdo Ministerial, expone:

Los empleadores deberán cumplir con el plazo establecido para el registro de los contratos, en la plataforma informática del Ministerio de Trabajo, correspondientes a la modalidad de teletrabajo, en apego a lo prescrito en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, 2017, publicado en el Registro Oficial Nro. 104 de 20 de octubre de 2017. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A, 2018)

Esto para el sector público, mientras que, para el sector privado, las modificaciones al acuerdo MDT-2016-190 de similar contenido al anterior, están publicadas en el Registro Oficial (R.O) No. 171 con fecha 30 de enero de 2018.

Los teletrabajadores y las empresas contratantes tienen relación de dependencia, pues es para la empresa que el teletrabajador presta sus servicios, entonces, mal se haría en desvincular a los teletrabajadores de la relación laboral y considerarlo como un trabajador autónomo.

2.1 EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

El sector público debe regirse tanto a la Norma Técnica que regula el teletrabajo en las Instituciones del Estado, así como a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), pues esta ha sido elaborada acogiendo a los artículos 23 y 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público, donde se trata de los derechos irrenunciables de los trabajadores, así como las jornadas laborales legales, sin embargo, es voluntario acogerse a contratar servidores o trabajadores bajo esta modalidad.

La Norma Técnica para Regular el Teletrabajo en el Sector Público se ha elaborado contemplando derechos Constitucionales de los artículos 16, 17 y 33, en donde se trata del derecho al acceso a las TIC, la pluralidad de la información y la diversidad de la comunicación, para garantizar el acceso al trabajo ya que “es fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Esta Norma Técnica está conformada por catorce artículos, cuatro disposiciones generales y una final.

Art. 1.- Del Objeto.- El objeto de la presente norma técnica es viabilizar y regular el teletrabajo en el sector público.

Art. 2.- Del Ámbito.- La presente norma técnica es de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP, que opten por implementar el teletrabajo.

Art. 3.- Definiciones.- Para efectos de la aplicación de la presente norma técnica se observarán las siguientes definiciones:

a) Teletrabajo.- Es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública para la que labora, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio 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:

Permanente: Jornada laboral ordinaria o especial que se realiza siempre fuera de las instalaciones de la institución, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación. La o el teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la institución pública donde presta sus servicios cuando sea requerido por el responsable de la unidad o proceso al que pertenece.

Parcial: Jornada laboral ordinaria o especial realizada fuera de las instalaciones de la institución hasta un máximo de veinte y cuatro (24) horas semanales, y el resto de horas serán laboradas en las instalaciones de la institución.

b) Teletrabajador.- Toda persona que tiene calidad de servidora o servidor público de conformidad con lo dispuesto en la LOSEP, con excepción de los puestos del nivel jerárquico superior, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo con enlace virtual fuera de las instalaciones de la institución ya sea de manera parcial o permanente.

c) Lugar habitual de la institución pública.- Espacio físico donde la institución pública ejecuta sus actividades, sea en su matriz o en cualquiera de sus dependencias.

d) Reversibilidad.- Implica que en el caso que la o el servidor público haya pasado a teletrabajo, puede volver a prestar sus servicios en el lugar habitual de la institución pública, por acuerdo de las partes, o a pedido de una de ellas una vez cumplido al menos de noventa (90) días de la prestación de servicios a través de teletrabajo; este requerimiento deberá ser notificado a la otra parte con al menos quince (15) días de anticipación a la restitución de su puesto inicial.

Art. 4.- De la naturaleza.- La aplicación del teletrabajo es voluntario y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito.

El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la forma de prestación de servicios o puede incorporarse posteriormente.

Art. 5.- Del contenido del instrumento en donde se estipule el teletrabajo.- A más de los requisitos establecidos en las normas normativas determinadas para el efecto, toda en el descriptiva de los puestos, certámenes de personal, así como en los contratos de servicios nacionales se deberá establecer la siguiente:

- a) La descripción clara de las tareas a realizar en teletrabajo, así como sus objetivos, indicadores y metas a cumplir, mismas que deberán ser cuantificables y medibles, de manera al menos mensual.
- b) La identificación del responsable de la unidad o proceso con quien la o el teletrabajador mantendrá comunicación en relación con la prestación de sus servicios.
- c) La identificación de los instrumentos que utilizará la institución pública para el control y fiscalización del teletrabajo.
- d) La identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará la o el teletrabajador y la determinación de la parte responsable de su instalación y mantenimiento.
- e) La determinación del plazo de las que se va a llevar a cabo el teletrabajo, la forma de determinarla a la especificación de su naturaleza de indefinida.
- f) Las garantías de reversibilidad.
- g) Delimitación concreta del lugar que será considerada como espacio de teletrabajo a fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.
- h) Determinación de la responsabilidad o no de la institución pública de proveer o no de bienes, equipos y/o servicios.

Sin perjuicio del acuerdo entre las partes o lo que se haya señalado en las respectivos contratos se podrá solicitar la reversibilidad del teletrabajo por las siguientes causas:

- a) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos y metas por parte del teletrabajador.
- b) Incumplimiento de la guía metodológica emitida por el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del teletrabajo.
- c) Uso inadecuado o de reservas no autorizadas de los bienes tecnológicos que la institución ha puesto a disposición del teletrabajador.
- d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicaciones necesarios para realizar el teletrabajo.
- e) Cambios en la estructura orgánica institucional o en el perfil del puesto al que pertenece la o el teletrabajador que harían imposible continuar con el teletrabajo.



Imagen 2. Norma Técnica que regula el teletrabajo

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

y:

f) Incumplimiento con el acuerdo de confidencialidad.

Art. 6.- De la aplicación a teletrabajo.- Corresponde a las UATHs institucionales, de forma coordinada con el responsable de unidad o proceso, el análisis y recomendación para la aprobación de las solicitudes de aplicación a teletrabajo. Dicha recomendación será conocida por la máxima autoridad institucional o su delegado, quien podrá aceptarla o negarla, de conformidad con los intereses institucionales y en caso de expedición de guías metodológicas, siguiendo el proceso que ellas contengan.

Art. 7.- De las condiciones del teletrabajo.- Las y los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellas servidoras y servidores públicos que realizan labores en el lugar habitual de la institución pública.

Las UATHs institucionales están obligadas a evitar el aislamiento de la o el teletrabajador propiciando oportunidades de interacción con sus compañeros de trabajo, informarle sobre las directrices que se impartan y permitirle el libre acceso a las instalaciones de la institución.

La institución pública contará con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales mantendrá la conexión con la o el teletrabajador, permitiéndole ejercer el control y la supervisión de las labores realizadas.

Art. 8.- De la confidencialidad.- La o el teletrabajador es responsable de la custodia y uso de la información, misma que será exclusivamente utilizada para la ejecución del trabajo.

La institución pública es responsable de informar a la o el teletrabajador acerca de la normativa institucional referente a la protección y manejo de datos y sobre el riesgo en la mala utilización y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros.

Art. 9.- De los equipos, bienes y servicios.- Cuando los equipos y aplicaciones para el desarrollo del teletrabajo sean provistos por las instituciones públicas, la o el teletrabajador será responsable del cuidado y custodia de los mismos.

Concluida la relación laboral o finalizada la prestación de servicios bajo teletrabajo, la o el teletrabajador que haya recibido equipos y aplicativos por parte de la institución pública, procederá a la restitución de los mismos. Estos deberán estar en buen estado, salvo su deterioro natural; en caso de no hacerlo, la institución pública deberá seguir las acciones que correspondan.

Las instituciones públicas implementarán las herramientas tecnológicas necesarias; así como, la instalación o adecuación de infraestructura tecnológica y espacios tales como salas o escritorios comunes para la realización de teletrabajo.

Art. 10.- De las horas suplementarias y extraordinarias.- La institución pública deberá contar con los mecanismos internos efectivos que le permitan llevar un adecuado control respecto del cumplimiento de horas suplementarias o extraordinarias laboradas



Imagen 3. Norma Técnica que regula el teletrabajo

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

en teletrabajo. Solo aplicará al pago correspondiente con autorización previa del responsable de la unidad o proceso al que pertenece el teletrabajador y la verificación del cumplimiento de las normas, que estará relacionado en la entrega de productos y/o servicios concretos.

Art. 11.- Salud y seguridad ocupacional.- La institución debe verificar el cumplimiento de todas las normas de salud ocupacional. Los lugares donde se realiza el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. La o el teletrabajador debe observar de forma instricta las disposiciones que se emitan al respecto a efectos de garantizar que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

Art. 12.- Del sistema de control y evaluación.- Corresponde al responsable de la unidad o proceso establecer directrices, controlar, monitorear, registrar y evaluar las actividades que la o el teletrabajador ejecute y deberá reportar a la UATH institucional si dichas actividades no se están cumpliendo a cabalidad.

Las UATHs institucionales determinarán los sistemas para el control y evaluación de las y los teletrabajadores, conforme sus necesidades y los lineamientos que podrá emitir el Ministerio del Trabajo.

Las UATHs institucionales tendrán acceso al lugar de trabajo de la o el teletrabajador en los términos contractuales y de acuerdo con la ley para verificar el cumplimiento de la presente norma técnica. Las inspecciones se realizarán dentro de la jornada ordinaria de trabajo. La o el teletrabajador, a su vez, puede solicitar voluntariamente inspecciones para los mismos fines.

Art. 13. De las capacitaciones.- Las y los teletrabajadores tendrán el mismo acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que las y los servidores públicos que trabajan en el lugar habitual de la institución pública y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de ellos.

Art. 14.- De la inaplicabilidad del teletrabajo.- No podrán solicitar teletrabajo aquellas y aquellos servidores públicos que:

- a) Ocupen puestos que tengan como finalidad el contacto directo con los usuarios de la institución pública;
- b) Su presencia física sea imprescindible a tiempo completo en el lugar habitual de la institución pública;
- c) Quienes hayan ganado un concurso de méritos y oposición y se encuentren en período de prueba;
- d) De poseer una evaluación de desempeño y hayan obtenido una calificación inferior a "excelente" en la institución pública; y,
- e) Hayan sido sancionados por cualquier falta de conducta al régimen disciplinario en el período del último año calendario en cualquier institución del Estado.



Imagen 4. Norma Técnica que regula el teletrabajo

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El cambio a teletrabajo en relaciones laborales 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.- En todo lo no previsto en la presente norma técnica se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General, así como en la normativa que para el efecto expide el Ministerio del Trabajo.

TERCERA.- La cantidad de teletrabajadores no debe exceder el veinte por ciento (20%) de la nómina, salvo casos excepcionales que serán autorizados expresamente por esta Cartera de Estado, previa solicitud motivada.

CUARTA.- Las instituciones públicas a través de la UATIS deberán registrar los nombramientos, contratos o acciones de personal que contemplen teletrabajo y reportarle al Ministerio del Trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL.- La presente norma técnica entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, 10 MAR 2017


Dr. Leonardo Borjas Cordero
MINISTRO DEL TRABAJO



Imagen 5 .Norma Técnica que regula el teletrabajo

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

El objetivo del Ministerio de Trabajo para expedir esta normativa, como se expone en los considerandos es:

La modernización de las instituciones, inserción laboral, la dotación de un ambiente laboral adecuado para personas y grupos de atención prioritaria que garantice su movilidad y seguridad, el incremento de la eficiencia y productividad de la o el servidor público, la disminución de la circulación vehicular, el ahorro de combustibles y la protección del medio ambiente. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A, 2017)

Entre las ventajas del teletrabajo tenemos que, las personas dedicadas a esta actividad mejoran su rendimiento laboral, disponen libremente de su tiempo, buscan los medios adecuados para desempeñar las actividades que se le encargan, mediante las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), puede trabajar a través de redes sociales usando el internet, llamadas telefónicas y distintos medios digitales, pues mayormente el trabajo encargado suele ser de oficina y no requiere mayor contacto físico con otras personas, o presentarse cada cierto tiempo en una oficina.

El teletrabajo beneficia también a los empleadores, ya que reduce costos, pues al realizar teletrabajo no es necesario que el patrono o empleador dote de un espacio físico al teletrabajador para que este desempeñe las labores que se le encargan; así como también reducirá los implementos y maquinaria en los que invierte, puede reducir contratación de personal, pues las personas mejoran su rendimiento laboral, lo que permite que desempeñen varias actividades al mismo tiempo, puede también ahorrar en dotación de uniformes, entre otros beneficios.

El teletrabajador labora desde donde disponga de comodidad, seguridad y los medios suficientes que garanticen el cumplimiento del trabajo y dentro del plazo establecido si lo tuviere.

Además de los beneficios ya indicados, al realizar teletrabajo, se ha notado que los índices de polución y de embotellamiento vehicular son menores, pues la mayoría de las labores se ejecutan dentro de los domicilios de los empleados, así ya no es necesario un auto o usar transporte público a horas pico, lo que contribuye al tráfico vehicular.

En el artículo 2, que trata el ámbito de aplicación del Acuerdo Ministerial, mediante el que se expide la Norma Técnica que regula el teletrabajo en el sector público, expresa lo siguiente: “La presente norma técnica es de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades, y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP, que opten por implementar el teletrabajo” (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A, 2017).

Dichas instituciones, entidades y organismos a los que se refiere anteriormente la Ley Orgánica para el Servicio Público son:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional;
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales;
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y,
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos. (LOSEP, 2016)

2.2 EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

El teletrabajo en el sector privado se rige al Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, en donde se encuentra la norma técnica para la regulación del mismo, que cuenta con catorce artículos, cuatro disposiciones generales y una final.

La misma se ha elaborado conforme distintos artículos contenidos en la Norma Suprema, como el numeral 2 del artículo 16 de la Constitución, en donde se reconoce que todas las personas tienen derecho a acceder a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

El Estado garantiza la diversidad de la comunicación, lo cual facilita el acceso a las TIC según lo manifiesta el artículo 17 de la Constitución.

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa:

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Entre otros igual de importantes se ha acogido a los artículos 276, 277 y 284 de la Constitución de la República del Ecuador, los cuales tratan del plan toda una vida, el régimen de desarrollo, la promoción e impulso a la tecnología, el empleo, valorar y reconocer todas las formas de trabajo, respeto a los derechos laborales, salarios dignos y la promoción de la eficiencia energética.

Para regular las relaciones laborales especiales que no se encuentran contenidas en el Código del Trabajo, se ha aplicado lo contenido en el artículo

539 ibídem, en donde se señala que compete al Ministerio del Trabajo hacer dicha regulación (Acuerdo Ministerial No. MDT- 2016-190, 2016).

Considerando que la ley es de carácter general, por lo tanto, debe ser de obligatorio cumplimiento por los empleadores que contratan personal bajo esta modalidad, encargando la observancia de su cumplimiento al Ministerio del Trabajo y Seguro Social mediante seguimientos regulares de las condiciones laborales de los teletrabajadores.

2.3 TIPOS DE TELETRABAJO EN EL ECUADOR SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE

El literal a del artículo 2 del Acuerdo Ministerial no. MDT-2016-190, expresa que el teletrabajo puede ser permanente o parcial:

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. Entre las características del teletrabajo tenemos un horario flexible que se adapta a las necesidades de los cargos, en esta modalidad se puede trabajar desde cualquier lugar. (Acuerdo Ministerial No. MDT- 2016-190, 2016)

La finalidad de la norma técnica que regula el teletrabajo, tomando en cuenta y respetando los beneficios que conlleva tanto para los empleadores como para los teletrabajadores, es que al ser una práctica cada vez más común, con normativa más puntual y clara sobre esta modalidad de empleo, aumentaría la productividad y se impulsaría el desarrollo de las telecomunicaciones, entre otros beneficios que, de forma general son de provecho común, creando independencia económica y ayudando al desarrollo social.

Visto esto, el teletrabajo se ha creado para facilitar el acceso al empleo apoyado en la utilización de las TICS, que permiten laborar a distancia y desde cualquier lugar.

2.4 EL CONTRATO DE TRABAJO EN RELACIÓN A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO



El teletrabajo debe apegarse a los tipos de contratos contenidos en el Código del Trabajo, considerando las labores que la persona realiza, ya

que se podría pensar que no existe relación de dependencia entre trabajador y empleador al no acudir este todo el tiempo a un lugar determinado para las labores, ni tener horarios previamente establecidos; sin embargo, si una persona desempeña una actividad reconocida pecuniariamente dicha relación existe.

En el Ecuador no existe un tipo de contrato específico para el teletrabajo, sino más bien los que a continuación se indican en la imagen:

Ahora puedes generar de manera automática los siguientes **contratos de trabajo**.

1. Indefinido.	12. Por Tarea.
2. Obra Cierta.	13. Agrícola.
3. Jornada Parcial Permanente.	14. A Domicilio.
4. Eventual Continuo.	15. Ocasional.
5. Eventual Discontinuo.	16. Bananero.
6. De Temporada.	17. Florícola.
7. De Aprendizaje.	18. De Maquila.
8. De Destajo	19. De Transporte.
9. Entre Artesanos y Operarios.	20. Para Adolescentes.
10. De Servicio Doméstico.	21. De Zona Franca.
11. Por Obra o Servicio Determinado dentro del giro del negocio.	



#DinamizamosElEmpleo

Imagen 6. Tipos de contrato

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

El contrato de teletrabajo no existe como tal, puesto que los derechos, deberes y obligaciones tanto del teletrabajador como empleador, no varían, por lo tanto, no está en juego el cambio de esos derechos sino la optimización de la relación laboral apoyada en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

2.5 INCIDENCIA DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS DE LEY DEL TELETRABAJADOR EN EL ECUADOR

2.5.1 DERECHOS CONSTITUCIONALES

La Constitución de nuestro país siendo la norma suprema y, en referencia a los artículos 33 al 37, encontramos regulaciones en cuanto al trabajo y la seguridad social, es así que el artículo 33 conceptúa al trabajo como una fuente de realización personal y base de la economía (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el siguiente artículo se refiere a la seguridad social como un derecho irrenunciable de toda persona, enfatizando lo que determina el mismo artículo, en el inciso segundo menciona: “El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el capítulo tercero de la norma suprema, se tratan los derechos y garantías de las personas y grupos de atención prioritaria, donde se indica que estos son los conformados por personas “adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), esto para distinguir a las personas en situación de vulnerabilidad y que, por su especial condición no se les debe restringir el derecho al trabajo, exceptuando a los niños.

2.5.2 CÓDIGO DEL TRABAJO

En cuanto a las regulaciones del Código del Trabajo, partimos de los siguientes apartados:

Art 1: Ámbito de este Código. Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (Código del Trabajo, 2005)

De esta manera queda regulado cualquier tipo de relación laboral que contrajeran las personas, por ser de aplicación generalizada, el teletrabajo se ajusta y puede ser regulado en este Código.

En tanto se indica:

Art. 2.-Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. (Código del Trabajo, 2005)

Con estas regulaciones según lo contenido en el artículo 3 del Código del Trabajo, queda claro que de cada persona depende escoger la actividad a

desempeñar para laborar, además que merece una remuneración por el trabajo realizado.

En el título III del Código del Trabajo, se trata sobre el trabajo para personas con discapacidad, en donde indica que el Estado garantiza la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en todas las modalidades, ya sea este público o privado y pertenezca tanto a empresas nacionales o extranjeras.

La modalidad de teletrabajo al ser considerada especialmente para brindar acceso al trabajo a personas que pertenezcan a grupos de atención prioritaria, debe establecer las garantías, deberes y obligaciones del empleador con el trabajador y viceversa, puesto que debe respetar y regirse por los tipos de contratos contenidos en el Código de Trabajo, según la actividad laboral que se realiza, ya que existe confusión o desconocimiento en cuanto a esta modalidad, lo cual puede generar explotación laboral.

2.6 NORMA TÉCNICA DEL TELETRABAJO

La Norma Técnica que regula el teletrabajo, establecida por el Ministerio del Trabajo, aclara que la modalidad de teletrabajo es para mujeres en período de lactancia, embarazadas, personas con discapacidad y enfermedades catastróficas, así como para los adultos mayores, entonces encontramos que por una parte se está garantizando y cumpliendo lo establecido en el artículo 33 de la Constitución, pero por otro lado, obligando al trabajo aunque sea no presencial, a las personas en situación de vulnerabilidad o de atención prioritaria.

El artículo 37 de la Norma Suprema y en el numeral 2, indica que la persona adulta mayor tiene derecho al trabajo remunerado, acorde a sus capacidades, tomando en cuenta sus limitaciones, sin embargo, lo

contenido en la normativa antes indicada no establece las condiciones o las situaciones en que el adulto mayor ya no podría laborar mediante las tecnologías; sino que se considera solamente su figura de formar parte de un grupo de atención prioritaria que debe tener a como dé lugar un empleo por su situación contemplada en la Constitución.

La normativa legal que regula la modalidad del teletrabajo, ha sido creada para que se garantice el acceso al mismo bajo relación de dependencia, impedir descatos u omisión de responsabilidades y obligaciones patronales, proteger al teletrabajador y facilitarle las labores a la mujer en caso de período de lactancia; debido a que la madre debe estar al cuidado del menor, en esta modalidad, no se deslindaría del trabajo y tampoco desatendería los cuidados de su hijo/a conservando su remuneración y puesto de trabajo.

Ésta normativa varía dependiendo del sector laboral al que vaya dirigido, ya que como se expuso anteriormente en el capítulo I, difiere entre lo público y lo privado, puesto que para el sector público se debe tomar en cuenta y aplicar la LOSEP.

2.7 RELACIÓN DE DEPENDENCIA

DEPENDENCIA. Estado de subordinación, inferioridad jerárquica, sometimiento o sujeción. Relación subordinada con respecto a otro de mayor poder, autoridad o mando. Vínculo de parentesco o relación de amistad. Oficina pública o privada en situación dependiente de otra superior. Agencia. Negocio o encargo. Situación de las cosas accesorias en su nexos con las principales, a las cuales siguen o de las cuales reciben modificación. (Cabanellas, 2003)

2.8 CAUSAS DE INCUMPLIMIENTO DE LA NORMA TÉCNICA DEL TELETRABAJO

La principal causa de desacato o incumplimiento en la aplicación de la normativa que regula el teletrabajo, es el desconocimiento de la misma, puesto que no ha existido una correcta difusión, sumado a que las empresas y personas que laboran en esta modalidad desconocen la normativa, esto ha llevado a que los empleadores se deslinden de las responsabilidades y obligaciones legales para con el teletrabajador y lo mantengan en el plano de un trabajador autónomo.

Este desconocimiento principalmente es ocasionado por falta de socialización del tema de teletrabajo y de la normativa que regula esta actividad laboral, ya que para la sociedad común es un término desconocido o nuevo.

El Estado ecuatoriano es el encargado de la difusión de la modalidad de teletrabajo, tal como se dan a conocer los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia, el Ministerio de Trabajo como ente de control de la normativa que regula el trabajo, debe aplicar mecanismos para vigilar y velar por el fiel cumplimiento de la norma laboral, que los empleadores cumplan con los mandatos tanto constitucionales como laborales que amparan al teletrabajador, incluyendo resoluciones y acuerdos ministeriales, producto de las decisiones tomadas en los organismos internacionales de los cuales el Ecuador forma parte, además se debe incluir en este proceso al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), ya que este último es al que le compete verificar que la ciudadanía tenga acceso a un empleo.

2.9 CONSECUENCIAS

El desconocimiento de la norma técnica que regula el teletrabajo, ha traído como consecuencia que no se optimicen los preceptos legales, ya que tampoco se conocen las ventajas que se obtienen al implementar en la práctica el teletrabajo de forma general, y no solo a cierta parte de la población.

Como resultado del desconocimiento de la práctica del teletrabajo, no se aplica dicha normativa para tratar de disminuir los costos que genera la relación laboral, ya que al contratar teletrabajadores las empresas disminuyen la inversión en los utilitarios y las maquinarias para que el teletrabajador realice sus actividades en una oficina.

El teletrabajo puede ser desempeñado desde los medios electrónicos y digitales como el computador o celular, incluso las redes sociales pueden servir de herramientas de ayuda o apoyo para el teletrabajo, lo que contribuye al desarrollo de las telecomunicaciones (Sánchez, 2012).

Como se mencionó en párrafos anteriores, el incumplimiento a la normativa existente que regula el teletrabajo acarrea sanciones al empleador, al no reconocer a los teletrabajadores como dependientes de su empresa, situación que se presta para omitir la afiliación al seguro social, por lo que pide que el trabajador facture los servicios prestados al patrono, afectando en ocasiones la remuneración que recibe.

CAPÍTULO III

3. DERECHO COMPARADO

3.1 COLOMBIA

El tema del teletrabajo empieza a cobrar fuerza en los años noventa como una figura atípica y que al momento no contaba con ninguna clase de protección, promoción ni regulación, es así que en 2008, se expide la ley 1221 en la que se considera al teletrabajo “un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)” (Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional, 2008); esto en el primer artículo de la mencionada ley.

En el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional, encontramos una definición de teletrabajo:

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. (Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional, 2008)

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, explica el teletrabajo como:

1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas. (Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones , 2018)

En esta misma ley también se determina las formas de teletrabajo:

Teletrabajo autónomo: el que lo realizan trabajadores independientes.

Teletrabajo suplementario: que cuenta con un contrato laboral que debe regirse a cierto calendario de tareas (Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional, 2008).

Teletrabajo móvil: el que se realiza o desempeña por el uso de equipos móviles (Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional, 2008).

Estos tres son universalmente reconocidos.

En Colombia el Constituyente de aquel entonces (década del noventa), de alguna manera se adelantó en prever la necesidad que surgía o venía en camino por las novedades tecnológicas, es decir que, la Constitución Política del año 1991 en el artículo 25 al prescribir: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia, 1991). Se anticipó a la nueva modalidad de trabajo que estaba próxima, pues al referirse a todas las modalidades de trabajo, ya estaba sentando un precedente de garantizar un derecho a trabajar de una nueva manera o forma diferente a la común y ya conocida, de esta manera el teletrabajo prácticamente ya estaba amparado por la Constitución.

No está por demás adentrarse en el contenido del artículo 6, pues aquí se encuentran establecidas las garantías laborales, sindicales y seguridad social para los teletrabajadores, en tanto que en el artículo 4 se da la disposición de crear la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, e indica que formarán parte de ella las entidades públicas a nivel nacional, todas las empresas privadas con representación designada por el Gobierno, los operadores de telefonía pública, los cafés internet y los organismos o asociaciones profesionales (Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional, 2008).

Más adelante en el artículo 7 se indica que las empresas que contraten teletrabajadores deben llevar un registro de estos y hacer constar la misma a los inspectores de trabajo del lugar donde corresponda (Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional, 2008).

3.2 ARGENTINA

El teletrabajo en Argentina ya es regulado, pues mediante resolución 595/2013 expedida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en Buenos Aires de fecha 1/7/2013, se promueve el teletrabajo, y expone que el Ministerio de Trabajo empieza a regular con normativa el teletrabajo desde el año 2003, formando una Comisión de Teletrabajo integrado por servidores públicos, expertos y representantes sociales, así como especialistas en informática para, mediante intercambio de consultas y elaboración de propuestas se sienten las bases para poder normar esta actividad, esto dentro de los considerandos para expedir la respectiva norma.

Allí mismo se expone lo siguiente: “Que, en el año 2007, con el consenso de todos los actores participantes, se elaboró e impulsó un proyecto de Ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013).

Otro de los considerandos para expedir la resolución fue la intangibilidad de los derechos del teletrabajador con relación a los trabajadores presenciales con igual posición laboral que “busca establecer un piso mínimo, un orden público inderogable, que garantice tal intangibilidad” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013).

La resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013 contempla que corresponde a la Secretaría de Empleo la coordinación de esta modalidad de trabajo, así como también:

Promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías de la información y comunicaciones (“TIC”) para fomentar el “e-trabajo”, y la de coordinar la red de empresas comprometidas en teletrabajo, conformando un marco propicio para la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto del intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas de teletrabajo promoviendo la implementación de plataformas de teletrabajo en el ámbito privado. (Resolución 595/2013, 2013)

Más adelante, reconoce que ante el vacío legal se considera necesario un programa con los siguientes objetivos:

“Establecer y promover un marco jurídico adecuado para la adopción del Teletrabajo en empresas del sector privado, así como también para monitorear su impacto y resultados” (Resolución 595/2013, 2013).

Además, enuncia los objetivos que debe cumplir dicho programa, entre ellos:

- 1) Impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, que posibiliten identificar dificultades prácticas y/o normativas, recogiendo diferentes experiencias de manera de difundir las buenas prácticas;
 - 2) evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y de mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas, y
 - 3) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.
- Art. 3° — Entiéndase por Teletrabajo, a los fines de la presente Resolución, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC). (Resolución 595/2013, 2013)

Los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo o Ley 20744 mencionados en el artículo 3 de la Resolución anterior, expresan lo siguiente:

Artículo 21 - 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.

Artículo 22 - Relación de trabajo.

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. (Ley de Contrato de Trabajo, s.f)

Entonces vemos que en Argentina el tema del teletrabajo cuenta con un programa que tiene claramente determinados los objetivos que debe alcanzar para proteger y garantizar esta modalidad de empleo.

La misma resolución 595/2013 en el artículo 6 y siguientes, señala que las empresas que deseen contratar teletrabajadores, deben firmar una adhesión renovable cada nueve meses con la Coordinación de Teletrabajo luego de que esta haya analizado y aceptado la solicitud de incorporación de la empresa solicitante, además de que las empresas que se adhieran al Programa de Promoción del Empleo en teletrabajo (PROPET), deben tener un plan de trabajo conjunto con la Coordinación de Teletrabajo, reconocida por el Ministerio y autorizada para regular la relación laboral con las empresas adherentes así como a firmar en representación de este.

La Secretaría de Empleo queda entonces facultada "a dictar las normas complementarias, aclaratorias o de aplicación que sean necesarias para la implementación del Programa De Promoción del Empleo en Teletrabajo

(PROPET), así como también a modificar los instrumentos operativos aprobados por la presente medida” (Resolución 595/2013, 2013).

3.3 ESPAÑA

España aún está en busca de una ley que regule el teletrabajo, se la pretende lograr mediante la conciliación de las empresas que desempeñan esta actividad con el Estado, pues se ha visto la necesidad de que exista una normativa que sea más flexible en horarios y jornadas.

La ley 3/2012 del 6 de julio, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 7 de julio de 2012, propone medidas urgentes para reformar el mercado y articulados de normativas laborales; en sustitución al Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, en un intento por frenar de alguna manera el alto nivel de desempleo que existe desde el año 2008.

Esta ley en apego al concepto de trabajo decente dado por la OIT y la dignidad laboral manifiesta en el preámbulo que:

Trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos. (Ley 3/2012, de 6 de Julio, De Medidas Urgentes Para la Reforma del Mercado Laboral, 2012)

Así también contempla el teletrabajo indicando lo siguiente:

El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. (Ley 3/2012, de 6 de Julio, De Medidas Urgentes Para la Reforma del Mercado Laboral, 2012)

Con la promulgación de esta reforma, se pretende también lograr que se reconozca el trabajo autónomo y que cualquier tipo de trabajo obedezca a un contrato laboral por tiempo indefinido para facilitar la contratación; pero esto no es aplicable a toda empresa, sino a aquellas pequeñas que deseen crear fuentes de trabajo y que cuenten con un número menor a cincuenta trabajadores.

3.4 MÉXICO

En México el teletrabajo es una práctica común, se estima que el 30% de las personas trabajadoras laboran en esta modalidad, por ello es que lo encontramos normado en la Ley Federal del Trabajo, como trabajo a domicilio en el artículo 311 donde indica:

Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. (Ley Federal del Trabajo, 2012)

Más adelante el artículo 317 la Ley Federal del Trabajo encontramos que:

Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos. (Ley Federal del Trabajo, 2012)

En el artículo 318 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se indica que deben especificarse las condiciones laborales por escrito, cada una de las partes (empleado y patrono) debe conservar un ejemplar y uno debe entregarse a la Inspección del Trabajo en tres días hábiles para que sea revisada, a fin de que, en caso que no se apege a la Ley sea modificada, en este escrito deberá indicarse:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Local donde se ejecutará el trabajo;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Monto del salario, fecha y lugar de pago; y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes. (Ley Federal del Trabajo, 2012)

En el artículo 320 de ésta misma Ley se indican las obligaciones patronales para con el trabajador a domicilio de la siguiente manera:

Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
- II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;
- V. Forma y monto del salario; y
- VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo. (Ley Federal del Trabajo, 2012)

En cuanto a los salarios, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es la encargada de fijar los mismos para los trabajadores a domicilio, para ello se debe considerar:

- I. La naturaleza y calidad de los trabajos
- II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
- III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y
- IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio. (Ley Federal del Trabajo, 2012)

Estos salarios no pueden estar por debajo “de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo”, (Ley Federal del Trabajo, 2012) así lo explica el artículo 324 de ésta misma Ley.

Las obligaciones patronales están contenidas en el artículo 324 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- I. Fijar las tarifas de salarios en un lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;
 - II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;
 - III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
 - IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y
 - V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.
- En el caso de incumplir lo estipulado en los numerales II y III de este artículo, los trabajadores tienen derecho a una indemnización por el tiempo perdido. (Ley Federal del Trabajo, 2012)

Del artículo 327 de la (Ley Federal del Trabajo, 2012), en adelante nos dice que el trabajador a domicilio tiene derecho a que en la semana que corresponda, se le pague el sueldo del día de descanso obligatorio y también se especifica que tiene derecho a recibir vacaciones anuales.

3.5 DATOS ESTADÍSTICOS

A continuación, algunas estadísticas referentes al teletrabajo en diferentes lugares:

3.5.1 CONTEXTO MUNDIAL

Según el informe en base a encuestas realizadas en diferentes países por la OIT, se estima que el teletrabajo es una práctica que ha ido en aumento, pero que todavía no se ha generalizado.

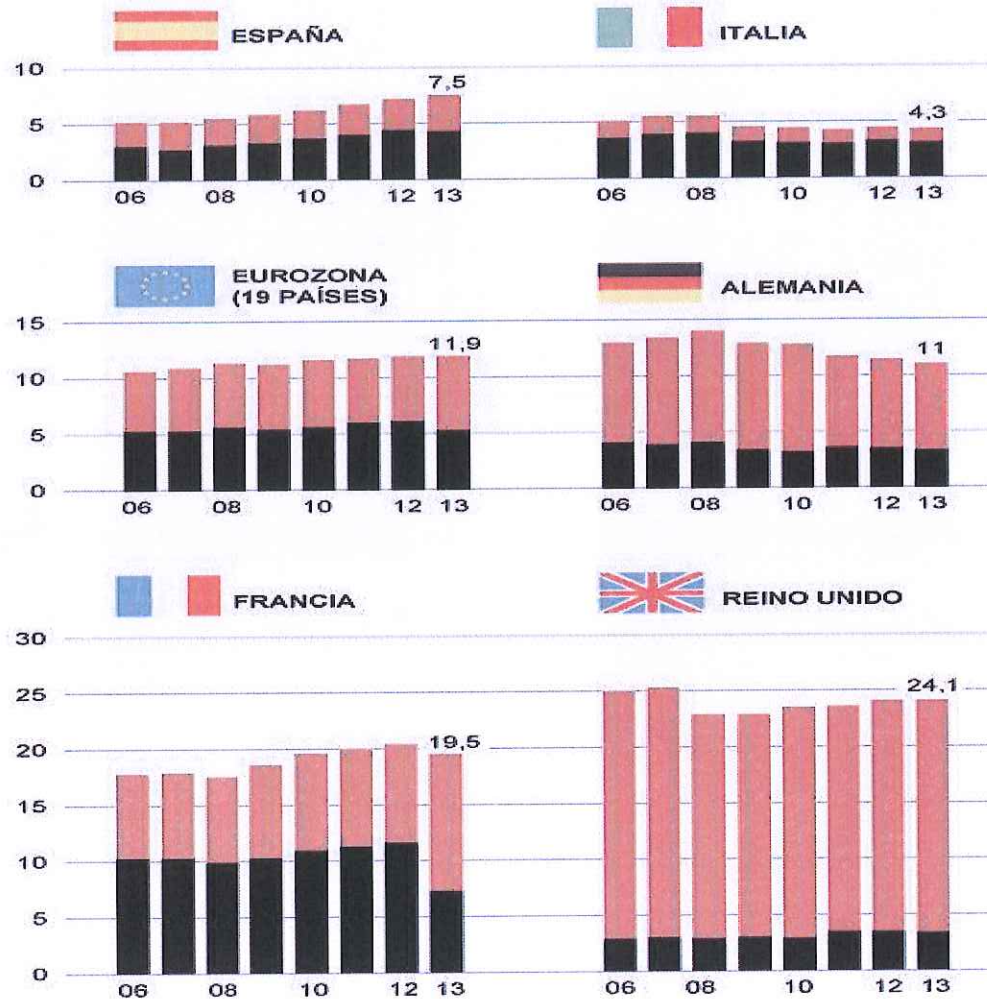
El porcentaje de empleados que ejercen el teletrabajo y el trabajo móvil varía desde un 20 % de media en EEUU, un 19 % en la India en la economía formal y un 16 % en Japón, a solo un 2 % en Argentina (Agencia EFE, 2017).

En la Unión Europea el 17 % de los empleados efectúa el teletrabajo, un método que lideran los países escandinavos y a los que siguen, a cierta distancia, Bélgica, Francia, Holanda y el Reino Unido (Agencia EFE, 2017).

3.5.2 EN EUROPA

Porcentaje de ocupados que declaran trabajar desde su casa

■ habitualmente ■ a veces



FUENTE: Eurostat.

Alberto Hernández / EL MUNDO

Imagen 7. Estadísticas en Europa

Nota: Tomado de

(Isabel, 2015)

Analizando la gráfica, se determina que en España y en Italia el teletrabajo todavía no tiene mucha acogida por parte de la sociedad y sector empresarial, mientras tanto que en Reino Unido y en Alemania es mucho más común, podemos observar que el 24,1 % de la población de Reino Unido realiza teletrabajo, así como Alemania con un 11%. (Isabel, 2015)

En Francia hasta el 2015 se observa que el 19,5% de la sociedad estaba teletrabajando de forma habitual, no así en el Reino Unido, donde si bien es cierto, se registra un porcentaje mayor en actividad de teletrabajo, pero más bien de forma ocasional. (Isabel, 2015)

Entonces vemos que en Europa el teletrabajo se va abriendo camino paulatinamente hacia las sociedades con pretensiones de desarrollarse cada vez más.

España tiene un bajo porcentaje de laborar mediante teletrabajo, es más bien una sociedad algo conservadora, lo que no ha permitido que un porcentaje mayor de personas teletrabajen (Isabel, 2015).

3.5.3 AMÉRICA DEL SUR

Para la infografía de *HowDoIBecomeA.net* y citada por (Herrera, 2013), estima que el 58% de los trabajadores en México realiza teletrabajo y solo el 6% de estos trabaja a tiempo completo, así mismo, en Brasil, el 28% de los teletrabajadores laboran por lo menos una vez por semana y el 9% son trabajadores full time y, Argentina se presenta con el 45% de personas que siguen la modalidad del teletrabajo frente a un 9% que labora a tiempo completo (Herrera, 2013).

Comparativamente con Europa y Estados Unidos, América Latina lleva la delantera en adaptarse a esta modalidad de laborar mediante las Técnicas de la Información y Comunicación (TIC), considerando la acogida del teletrabajo en Argentina, Brasil y México, que son los países que mejor han

aprovechado dicha modalidad, pues se han adaptado a la misma fácilmente.

3.6 CONTEXTO NACIONAL

En el Ecuador existen Normas Técnicas que regulan el teletrabajo en el sector público y privado, al aprobar esta normativa, en agosto del 2016, el entonces Ministro del Trabajo Leonardo Berrezueta, citó un estudio de esta cartera de Estado, en la cual detalló que en el país existían hasta entonces 15.200 personas laborando en teletrabajo en la empresa privada. La meta es llegar a 76.000 hasta 2018 (Diario el Universo, 2017).

3.6.1 CONTEXTO DE LA PROVINCIA DEL AZUAY

No se han encontrado datos estadísticos oficiales sobre el teletrabajo en la provincia del Azuay, sin embargo, se han realizado encuestas a varios profesionales del Derecho sobre la aplicación del teletrabajo, resultados que se darán a conocer en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

4. MÉTODOS, MUESTRA, ENCUESTA, PRESENTACIÓN GRÁFICA Y ESCRITA, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 MÉTODOS

En este análisis se aplicó el método cuali-cuantitativo o mixto, se realizó la revisión bibliográfica descriptiva y se utilizaron como instrumento encuestas a los Abogados en libre ejercicio de la Provincia del Azuay, con la finalidad de recolectar datos y determinar como el desconocimiento y la falta de aplicación de la norma técnica del teletrabajo vulnera los derechos de las personas que laboran en esta modalidad.

4.2 MUESTRA

Teniendo en cuenta que la población es finita, se aplicó el muestreo probabilístico, considerando para la investigación a 138 Abogados en libre ejercicio de la Provincia del Azuay.

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA			
CASO: POBLACIÓN FINITA			INDICACIONES
N=	2385		N=Número total de la población o universo
Z=	1,96		Z=coeficiente de seguridad, seleccione el de seguridad de acuerdo con el margen de error
Z ² =	3,8416		Z ² =Elevar Z al cuadrado
p=	0,01		p=proporción esperada, es un valor fijo
q=	0,99		q=1-p(1-0,05=0,95)
d=	0,1		d=precisión=0,1 (valor fijo)
d ² =	0,01		d ² =Elevar d al cuadrado
p*q	0,38		p*q=Multiplicar el valor de p por el valor de q
n=	138		
			ERROR
Z	90%	1,645	0,1
	95%	1,96	0,05
	99%	5,76	0,01

Tabla 1. Cálculo del tamaño de la muestra

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

4.3 ENCUESTA

Se denomina encuesta a la técnica de recolección de datos para la investigación social. La palabra proviene del francés *enquête*, que significa “investigación”.

Como tal, una encuesta está constituida por una serie de preguntas dirigidas a una porción representativa de la población, y tiene como finalidad averiguar estados de opinión, actitudes o comportamientos de las personas ante temas específicos. (Significados, s.f.)

4.4 PRESENTACIÓN GRÁFICA Y ESCRITA

Encuesta para trabajo de investigación Área de Derecho

1. ¿Ha escuchado alguna vez el término teletrabajo?

Tabla 2. Término Teletrabajo

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	39	28.3
	No	99	71.7
	Total	138	100.0

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

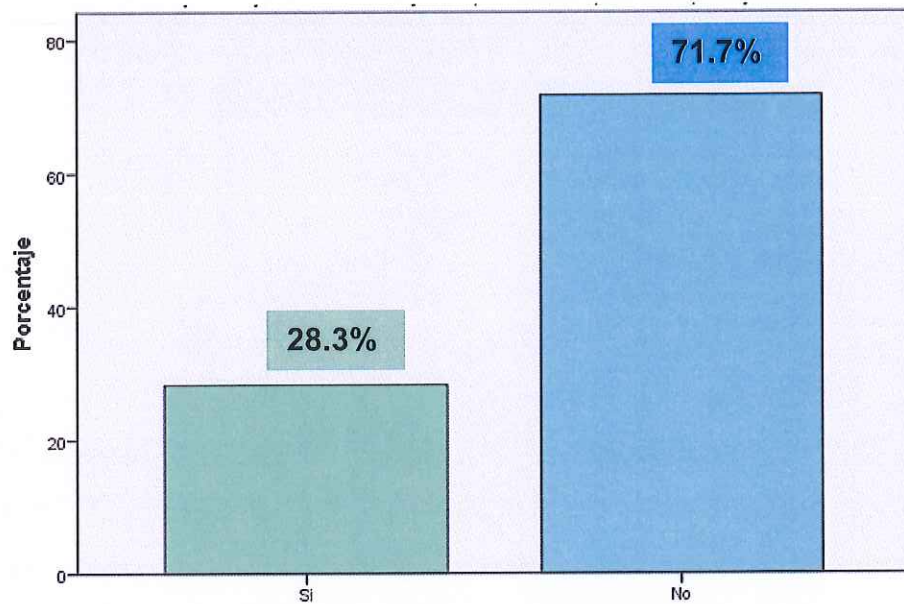


Gráfico 1. Término Teletrabajo
Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

Del 100% de los abogados encuestados el 28.3% respondió que, si ha escuchado alguna vez el término teletrabajo, mientras que el 71.7% manifestó que no, dejando claro que el mayor número de Abogados no ha escuchado el término teletrabajo.

2. ¿Qué considera usted que es el teletrabajo?

Tabla 3. Qué es el teletrabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Puedo trabajar desde mi domicilio mediante internet y otras vías a distancia	43	31.2
Puedo generar ingresos desde mi celular	26	18.8
Soy un trabajador autónomo, no tengo horarios que deba cumplir	69	50.0
Total	138	100.0

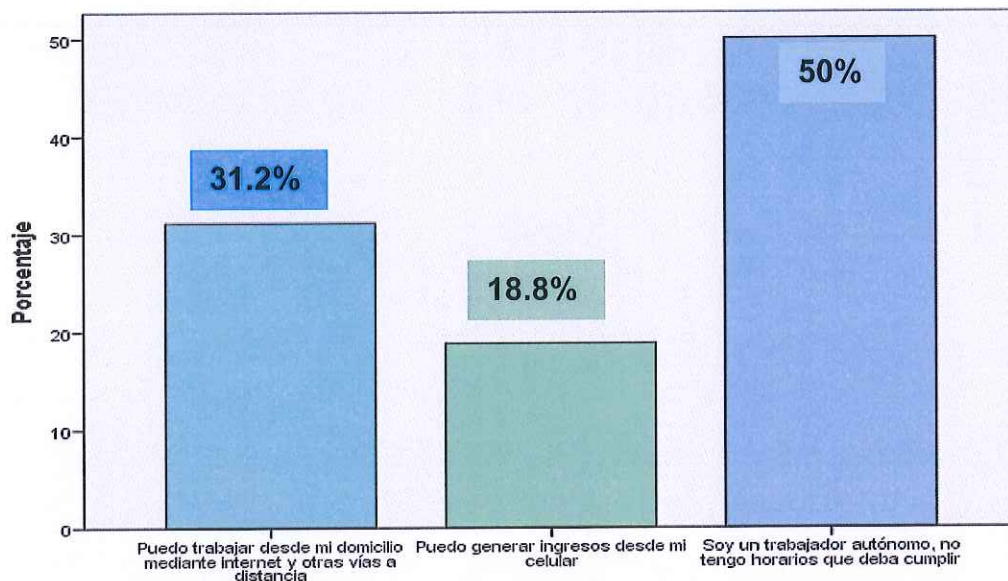


Gráfico 2. Qué es el teletrabajo
Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

Del 100% de encuestados el 31.2% considera que, con el teletrabajo se puede trabajar desde el domicilio mediante internet y otras vías a distancia, el 18.8% se inclinó hacia generar ingresos desde el celular y el 50% lo define como un trabajador autónomo que no tiene un horario que cumplir, dejando claro que el mayor número de Abogados, piensa que es un trabajo autónomo que permite realizar cualquier tipo de actividad, sin tener que obedecer a un jefe superior.

3. Siendo el teletrabajo una actividad laboral ¿Cree usted que el teletrabajo es una actividad accesible y beneficiosa?

Tabla 4. Cree que el teletrabajo es una actividad accesible

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido Si	60	43.5
No	78	56.5
Total	138	100.0

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

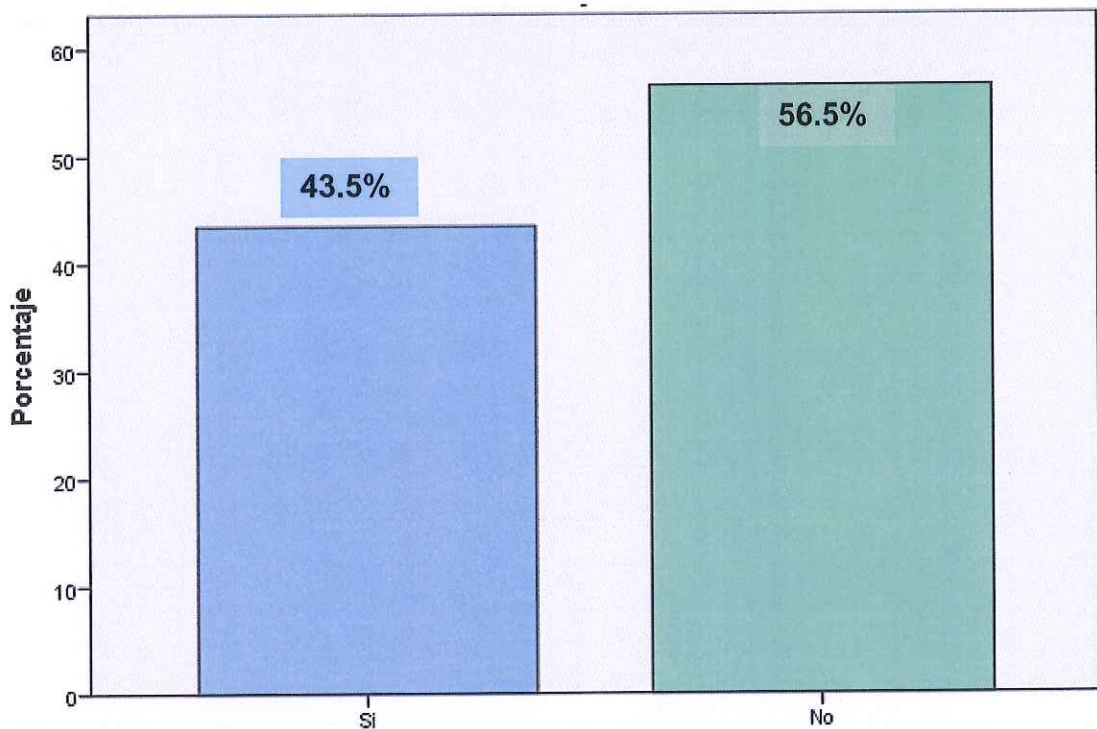


Gráfico 3. Cree que el teletrabajo es una actividad accesible
Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

El 43% de abogados encuestados contestó que el teletrabajo si es una actividad accesible y beneficiosa, mientras que el 56.5% respondió que no, lo cual pone en evidencia que el mayor porcentaje de los encuestados considera que no es una actividad beneficiosa y que a su vez desconocen los beneficios que brinda el teletrabajo.

4. ¿Cree usted que la persona teletrabajadora realiza su labor bajo relación de dependencia?

Tabla 5. La persona que realiza teletrabajo lo hace bajo relación de dependencia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido Si	34	24.6
o No	54	39.1
Es un trabajo autónomo	50	36.2
Total	138	100.0

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

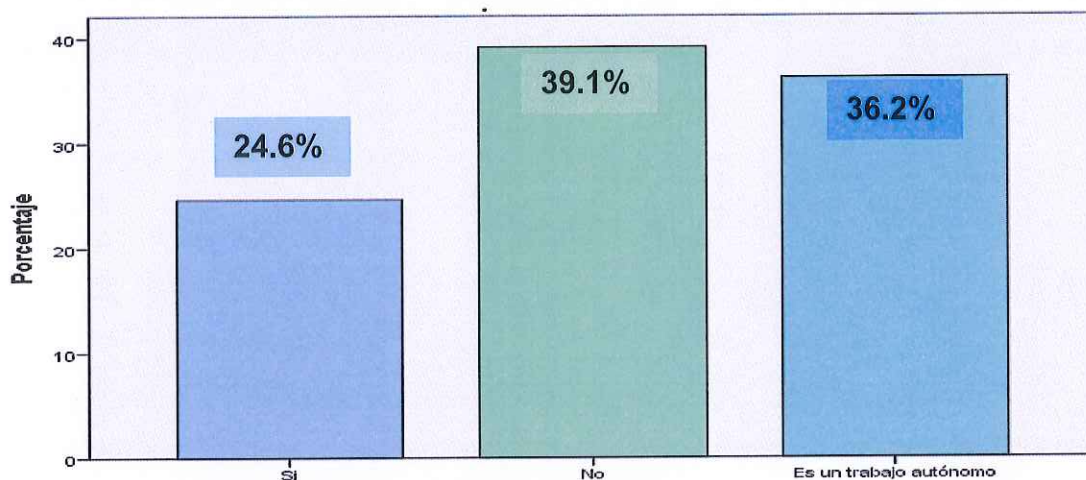


Gráfico 4. La persona que realiza teletrabajo lo hace bajo relación de dependencia

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

El 24.6% cree que la persona teletrabajadora realiza su labor bajo relación de dependencia, el 39.10% mencionó que no, y el 36,2% manifestó que es un trabajo autónomo, por lo que podemos concluir que, la mayoría de encuestados piensa que el teletrabajo no es un trabajo bajo relación de dependencia, enfatizando que desconocen exactamente qué tipo de relación laboral maneja el teletrabajo, lo cual genera gran preocupación, debido a que los profesionales del derecho deberían conocer sobre el teletrabajo.

5. En cuanto al salario del teletrabajador usted cree que este debe:

Tabla 6. Salario del teletrabajador

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido Calcularse según los días y horas laborados	138	100.0
Total	138	

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

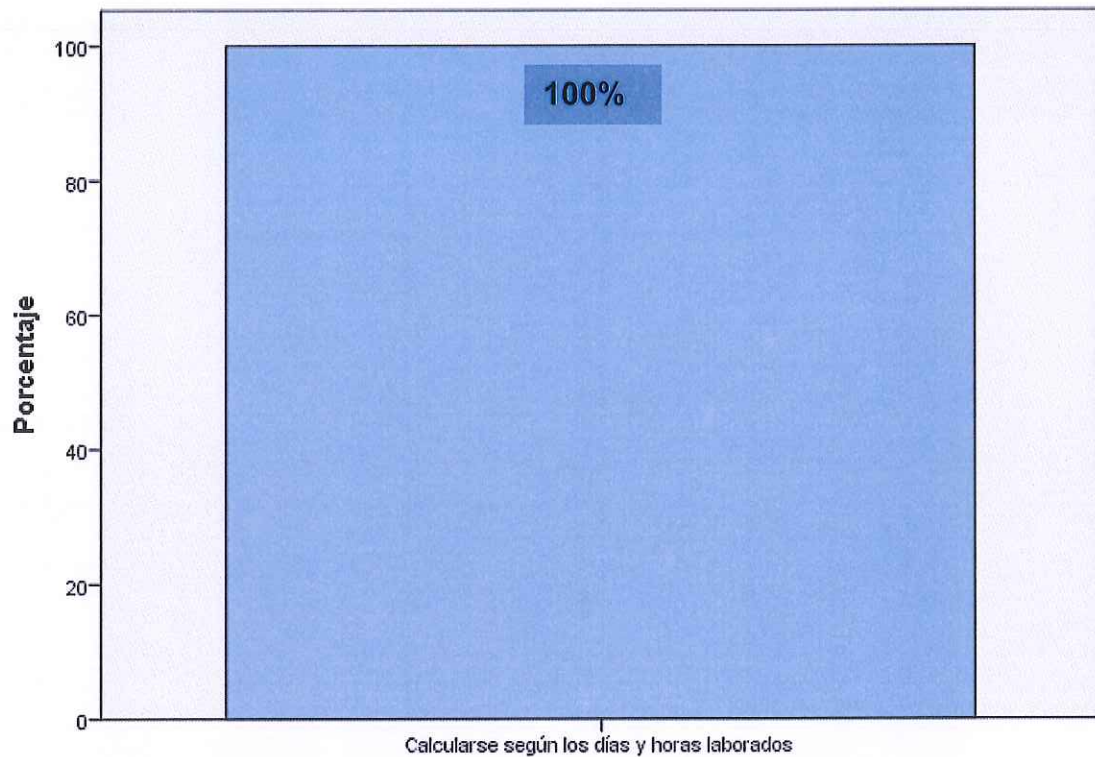


Gráfico 5. Salario del teletrabajador
Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

El 100% mencionó que el salario del teletrabajador se debe calcular según los días y horas laborables, enfatizando que todo trabajo debe ser remunerado acorde a la labor realizada.

6. ¿Cree usted que el teletrabajador debe gozar de todos los beneficios de ley como seguro social, licencias por maternidad, calamidad doméstica, etc.?

Tabla 7. Beneficios de ley

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido Si	27	19.6
No	111	80.4
Total	138	100.0

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

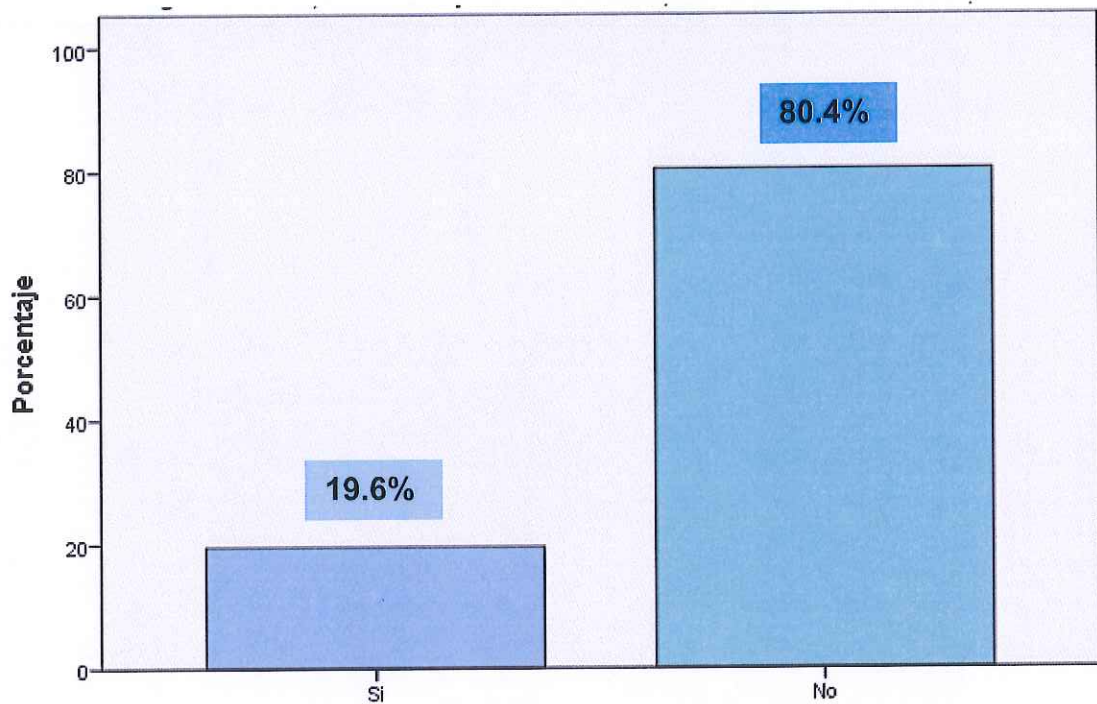


Gráfico 6. Beneficios de ley
Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

El 19.6% respondió que el teletrabajador debe gozar de todos los beneficios de ley como seguro social, licencias por maternidad, calamidad doméstica, etc., mientras que el 80.4% contestó que no, enfatizando que no están de acuerdo que los teletrabajadores reciban los mismos beneficios porque consideran que no se garantiza un trabajo estable.

7. ¿Conoce de alguna norma o resolución que esté vigente en el Ecuador que trate de teletrabajo?

Tabla 8. Normas vigentes en el Ecuador sobre el teletrabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido Si	0	0
No	138	100.0
Total	138	100.0

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

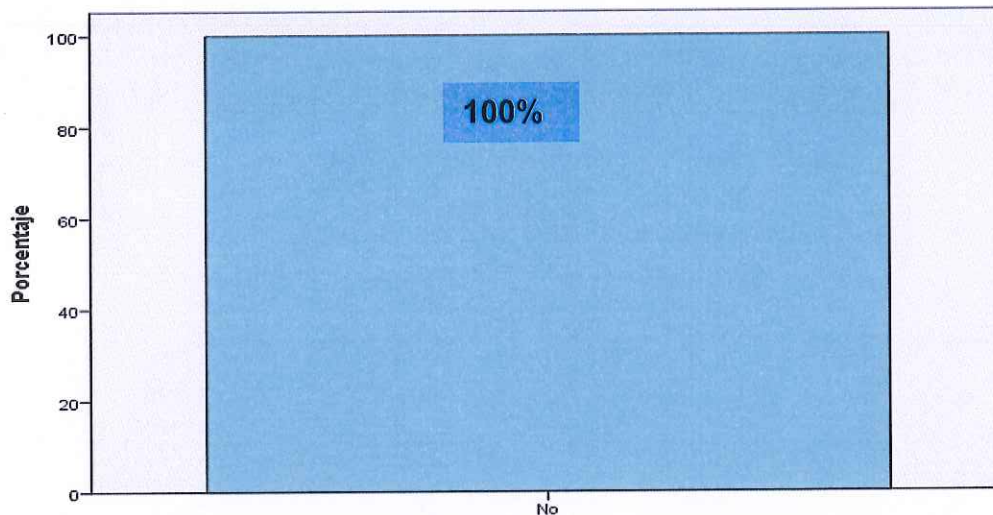


Gráfico 7. Normas vigentes en el Ecuador sobre el teletrabajo
Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

El 100% de los encuestados manifiesta no conocer de alguna norma o resolución que esté vigente en el Ecuador acerca del teletrabajo, creando una gran preocupación en el investigador, debido a que, según estudios previos, se pudo conocer que en el artículo 2 literal a del (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016), se habla del Teletrabajo: como una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el teletrabajador/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.

8. ¿Piensa usted que la modalidad del teletrabajo reduciría los costos para los empleadores? Si su respuesta es sí, indique cuáles.

Tabla 9. modalidad del teletrabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido Si	77	55.8
No	61	44.2
Total	138	100.0

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)
Fuente: Encuesta

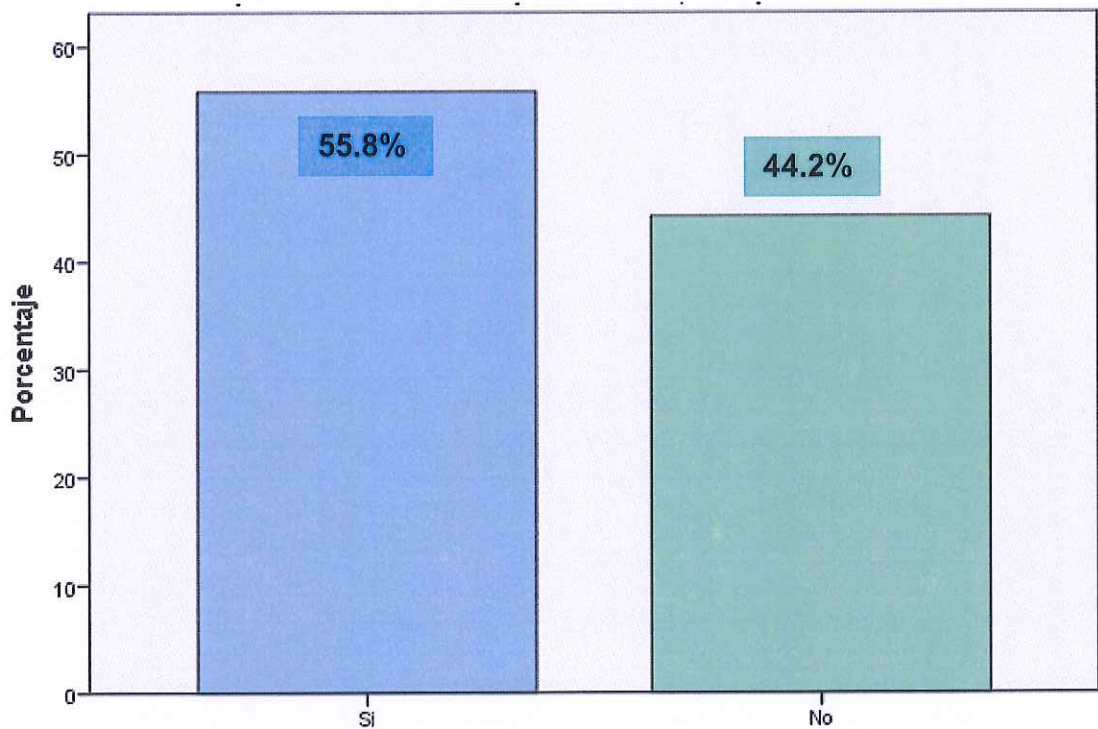


Gráfico 8. Modalidad del teletrabajo

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

Del 100% de encuestados, el 66.8% mencionó que sí se reducirían los costos bajo la modalidad de teletrabajo, algunos de este porcentaje mencionan que se disminuiría el costo de alimentación, otros mencionaron que bajaría el costo de servicios básicos, otros en cambio mencionaron que se ahorraría en materiales de oficina; mientras tanto el 44.2% mencionó, que la modalidad del teletrabajo no reduciría los costos para los empleadores.

9. ¿Usted considera que se ha socializado de manera adecuada la modalidad del teletrabajo en el Ecuador? Indique por qué.

Tabla 10. Socialización del teletrabajo en el Ecuador

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido Si	1	.7
No	137	99.3
Total	138	100.0

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

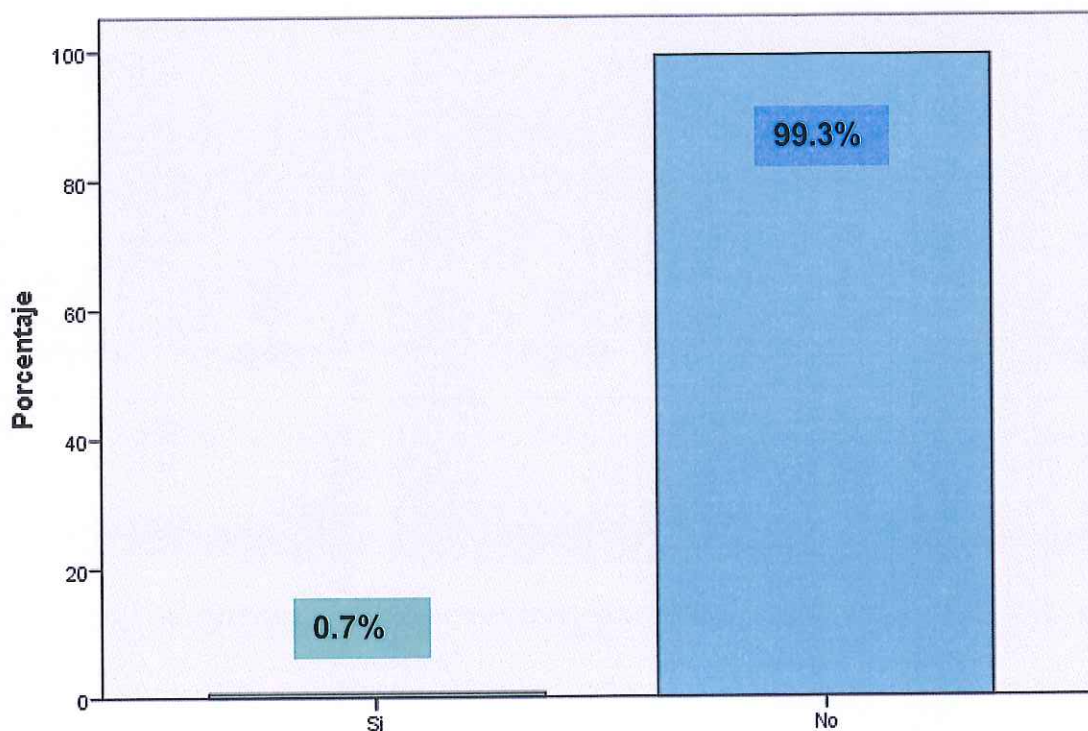


Gráfico 9. Socialización del teletrabajo en el Ecuador

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

El 0.7% de encuestados considera que sí se ha socializado de manera adecuada la modalidad del teletrabajo en el Ecuador.

Porque: Actualmente las personas tienen facilidad de acceder a Internet donde existe información sobre el teletrabajo.

El 99.3% menciona que no.

Porque señalan que requiere tiempo, alto presupuesto, tendría un costo alto, necesitaría mayor tecnología y manejo de Internet.

Dejando claro que en el país falta difusión por parte del Gobierno, ya que este debería impulsar y dar a conocer los beneficios del teletrabajo y las normas que lo rigen, para que el ciudadano este informado acerca de las ventajas que presenta esta modalidad de trabajo.

10. ¿Piensa usted que la modalidad del teletrabajo aportaría positivamente a la estabilidad laboral? Si o no, indique por qué.

Tabla 11. El teletrabajo aporta positivamente a la estabilidad laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido Si	0	0
No	138	100.0
Total	138	100.0

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

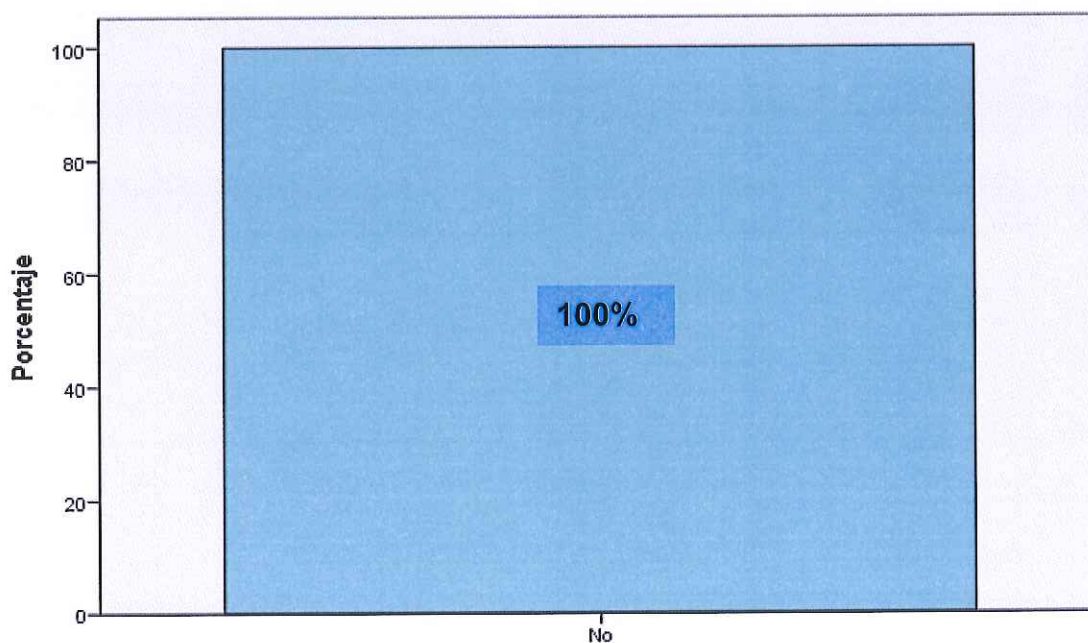


Gráfico 10. El teletrabajo aporta positivamente a la estabilidad laboral

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

El 100% de Abogados piensa que la modalidad del teletrabajo no aportaría positivamente a la estabilidad laboral.

Porque lo consideran un trabajo autónomo que no garantiza estabilidad laboral, debido a que no es entendido como permanente, sino que puede darse de vez en cuando. Dejando claro que existe confusión acerca del tema, ya que no se conoce el impacto positivo que tiene la modalidad de teletrabajo.

11. ¿Qué medios serían los más acertados a utilizar para difundir el teletrabajo?

Tabla 12. Medios para difundir el teletrabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido Televisión	20	14.5
Radio	13	9.4
Volante	6	4.3
Prensa Escrita	10	7.2
Impulso y campañas de los GADS y Gobierno Nacional	58	42.0
Internet	31	22.5
Total	138	100.0

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

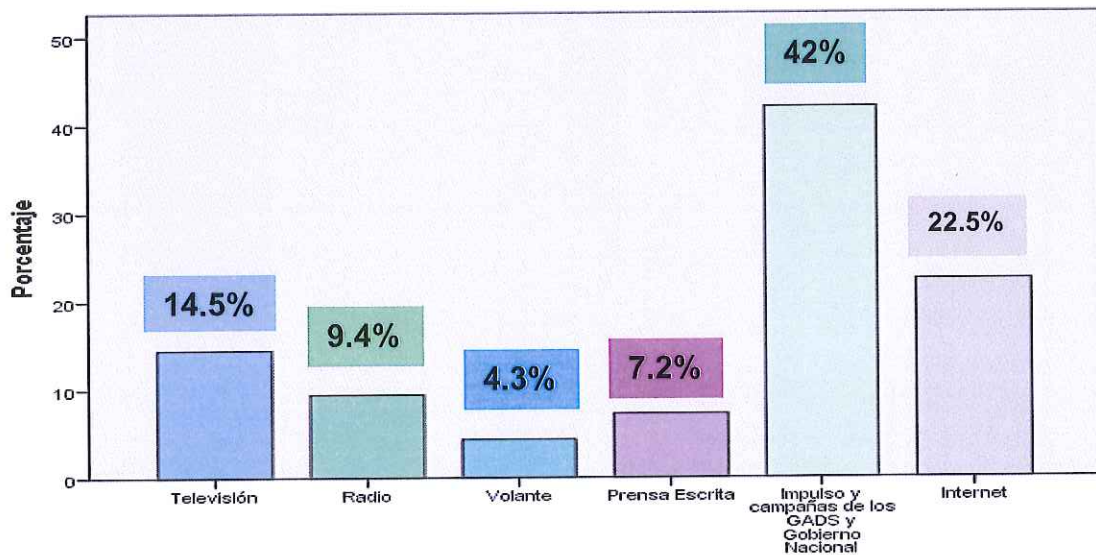


Gráfico 11. Medios para difundir el teletrabajo

Elaborado por: Guerrero Diana (2019)

Fuente: Encuesta

Análisis e Interpretación:

El 14.5% respondió que la televisión es el medio más acertado para difundir el teletrabajo, el 9,4% la radio, el 4,3% el volanteo, el 7,2% mencionó que a través de la prensa escrita, el 42% contestó que a través del impulso y campañas de los GADS y Gobierno Nacional, porque ellos son los encargados del desarrollo de los ciudadanos, y el 22.5% mencionó que a través del internet, porque es una herramienta que en la actualidad facilita el acceso a la información sin importar condición económica, permitiendo llegar de forma práctica y fácil.

4.4 CONCLUSIONES

Es notoria la falta de conocimiento de la modalidad del teletrabajo, en cuanto a normativa, aplicación y ventajas, por parte de los profesionales del derecho, siendo una situación muy preocupante, ya que dicho desconocimiento afecta a que, los derechos de las personas teletrabajadoras no sean reconocidos, ya que no existen profesionales capacitados que los representen en la lucha, reconocimiento y exigencia de los derechos que del teletrabajo se derivan.

Se constata, que no ha existido la correcta socialización y promoción de esta modalidad de empleo por parte del Gobierno Nacional y del Ministerio de Trabajo. En mi apreciación los Acuerdos Ministeriales que regulan el teletrabajo en el sector público y privado; están aún en letra muerta, pues no se aplican a consecuencia de la falta de conocimiento general y promoción, lo que genera vulneración de los derechos de los teletrabajadores.

En el Ecuador, al teletrabajo se lo desvincula de la relación personal que existe entre empleador y trabajador, se desconoce por parte de los profesionales del derecho esta modalidad de empleo y, por ende, su aplicación.

Los trabajadores en general desconocen en qué áreas se puede aplicar el teletrabajo, una de las razones puede ser la responsabilidad que el teletrabajo implica, ya que el método que se aplica es a manera de trabajo complementario semipresencial.

El teletrabajo se alinea al objetivo 1 del Plan Nacional de Desarrollo, que garantiza una vida digna con igualdad de oportunidades para todas las personas, como política para la promoción de la inclusión económica y social, garantizando la equidad social, económica, cultural y territorial además de garantizar el trabajo digno y la Seguridad social a todas las personas.

4.5 RECOMENDACIONES

El teletrabajo en el Ecuador especialmente en la Provincia del Azuay, es un tema desconocido por empleadores y trabajadores en cuanto a su aplicación, beneficios y obligaciones, por lo que me fue muy difícil obtener información y cooperación al momento de aplicar las encuestas, ya que no se tiene un conocimiento pleno sobre el tema, por lo que considero que la norma técnica que regula el teletrabajo debería transformarse en ley, para lograr que sea de aplicación obligatoria, general y conocida por todos, además de garantizar y proteger los derechos de los teletrabajadores, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo.

Por otro lado, me permito recomendar que se continúe con el desarrollo de esta investigación, debido a que es un tema que pasa desapercibido, pero que sin embargo se ejerce en nuestra provincia y país, sin saber que la modalidad de teletrabajo es complementaria al trabajo presencial con relación de dependencia.

Considerando que el teletrabajo resulta beneficioso tanto para los empleadores como para personas que laboran en esta modalidad, no debería restringirse el acceso solo a personas de la tercera edad, con enfermedades catastróficas, personas con discapacidad, mujeres embarazadas y en período de lactancia, por el contrario se debería considerarlo como una opción alternativa para todas las personas que deseen laborar, logrando mejorar su calidad de vida e ingresos para sustento personal y familiar. Por otra parte, cabe resaltar que esta modalidad beneficia también al empleador, ya que se reducirían los gastos en servicios básicos, arriendo de oficinas, dotación de uniformes, utilitarios y maquinaria de oficina, así como de personal.

Sería de gran utilidad la implementación de un ambicioso plan de aplicación del teletrabajo, para todos los trabajadores bajo relación de dependencia, para de esta manera considerar las ventajas y beneficios que presenta el teletrabajo, con la finalidad de que se aplique en las empresas y/o microempresas; considerando que los resultados serían mucho más

efectivos de los que se obtienen cuando un trabajador realiza labores dentro de su lugar de trabajo u oficina.

El teletrabajo debe ser impulsado por el Gobierno Nacional, apoyado por el Ministerio del Trabajo, así como por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), en trabajo conjunto con los Gobiernos Autónomos Descentralizados, con lo que se lograría generar mayores plazas de empleo y optimización de recursos.

5. GLOSARIO

Igualdad laboral: Se refiere a la protección de los derechos laborales de trabajadores, promueve la igualdad en el lugar de trabajo proporcionando un acceso equitativo a los beneficios legales. (Scott, 2019)

Empleador: La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (Código del Trabajo, 2005)

Optimización de recursos: Es la acción de buscar la forma más adecuada de hacer algo, dicho de otra forma, buscar mejores resultados, eficiencia o mejor eficacia en el desempeño de algún trabajo u objetivo a lograr, en este caso del recurso de una empresa. (Gestiopolis, s.f.)

Vulneración de los derechos laborales: Los derechos laborales son prerrogativas legales y de derechos humanos que son propios de los trabajadores, y son lesionados cuando el empleador realiza actos o adopta medidas que limitan el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, arbitrariamente, de manera desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. (Lexius, s.f)

Teletrabajo: El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el teletrabajador/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. (Acuerdo Ministerial No. MDT- 2016-190, 2016)

6.BIBLIOGRAFÍA

- Agencia EFE. (15 de Febrero de 2017). Obtenido de El teletrabajo, fenómeno al alza pero que varía aún entre el 2 y el 40 por ciento:
<https://www.efe.com/efe/america/economia/el-teletrabajo-fenomeno-al-alza-pero-que-varia-aun-entre-2-y-40-por-ciento/20000011-3180112#>
- Andrade, G. H. (2008). Apuntes de derecho laboral ecuatoriano (teoría y práctica). Quito, Pichincha, Ecuador.
- Asamblea Constituyente. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador: n/a.
- Asamblea Nacional. (28 de Marzo de 2016). LOSEP. *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Colombia. Obtenido de Constitución Política de Colombia:
<http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Ayala, E. (2008). *Resumen de Historia del Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Buey, F. F. (1998). *Marx (sin ismos)*. Barcelona: Ediciones de Intervención Cultural/ El Viejo Topo.
- Cabanellas, G. (2003). *Amazon*. Obtenido de
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38161902/DICCIONARIO_JURIDICO_ELEMENTAL.Cabanellas_Ed.2003.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWY YGZ2Y53UL3A&Expires=1533693644&Signature=HHKXEMqMSJ9qSKHh7WwK3Z WZkHo%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filenam
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (29 de Noviembre de 2012). *Ley Federal del Trabajo*. Ciudad de México, D.F., México: n/a.
- Centro Infanta Leonor. (s.f). Obtenido de cocemfalcete:
<http://www.cocemfalcete.com/features/item/100-que-es-el-teletrabajo>
- Congreso de Colombia. (16 de Julio de 2008). Obtenido de Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>
- COPREDEH, C. P. (2011). *Declaración Universal Comentada*. Guatemala: n/a.
- Coronado, J. (05 de Junio de 2012). *Scribd*. Obtenido de Scribd:
<https://es.scribd.com/document/96038139/Trabajo-de-Investigacion-de-Maestria-de-Derecho-Penal-doc>
- Diario el Universo. (25 de Octubre de 2017). *Diario el Universo*. Obtenido de Economía:
Diario el Universo:

- <https://www.eluniverso.com/noticias/2017/10/20/nota/6440311/establecer-indicadores-clave-desarrollar-teletrabajo-ecuador>
- Enciclopedia Online de Características. (2017). Obtenido de Características:
<https://www.caracteristicas.co/hombre-primitivo/>
- Estudio Jurídico Lexius. (s.f). *Lexius*. Obtenido de
<http://www.lexius.cl/articulos/derecho-del-trabajo/vulneracion-de-derechos-fundamentales-en-el-trabajo/>
- Gestiopolis. (s.f.). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-optimizacion-de-recursos/>
- Guillermo Salas, O. J. (2012). Obtenido de La Química y la Ciencia e Ingeniería de los Materiales: <https://www.redalyc.org/html/496/49624956011/>
- H. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. *Código del Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis.
- Heller, A. (1986). *afoiceemartelo*. Obtenido de afoiceemartelo:
<http://afoiceemartelo.com.br/posfsa/Autores/Heller,%20Agnes/Heller,%20Agnes%20-%20Teoria%20de%20las%20necesidades%20en%20Marx.pdf>
- Herrera, C. (21 de Junio de 2013). *Pulso Social*. Obtenido de
<https://pulsosocial.com/2013/06/21/en-america-latina-el-promedio-de-teletrabajo-supera-a-europa-y-estados-unidos/>
- Isabel, M. (2015). *El Mundo*. Obtenido de
<http://www.elmundo.es/economia/2015/03/15/5503200a268e3e301a8b456e.html>
- Juan Carlos I, R. d. (06 de Julio de 2012). *Ley 3/2012, de 6 de Julio, De Medidas Urgentes Para la Reforma del Mercado Laboral*. España: n/a.
- La Razón. (11 de Mayo de 2016). Obtenido de La Razón La Gaceta Jurídica:
http://www.la-razon.com/la_gaceta_juridica/Antecedentes-derecho-laboral_0_2488551176.html
- Ley de Contrato de Trabajo*. (s.f). Obtenido de
<http://www.ley20744argentina.com.ar/titulo-ii.html>
- Lorca, R. (2018). Explotación y Justicia Global. *Revista de Ciencia Política*, 111.
- Mekhi. (10 de Octubre de 2012). *Blogspot*. Obtenido de
http://revolucionindustrialmekhi1.blogspot.com/2012/10/el-rol-de-la-mujer-en-la-revolucion_8.html
- Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones . (13 de Septiembre de 2018). *Portal Teletrabajo Colombia*. Obtenido de
<http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (01 de Julio de 2013). *Resolución 595/2013*. Argentina: n/a.

- Ministerio del Trabajo. (Agosto de 2016). Acuerdo Ministerial No. MDT- 2016-190. *Teletrabajo*. Ecuador: n/a.
- Ministerio del Trabajo. (18 de Mayo de 2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A*. Quito, Pichincha, Ecuador: n/a.
- Ministerio del Trabajo. (11 de Enero de 2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A*. Quito, Pichincha, Ecuador: n/a.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo*.
- Ossorio, M. (s.f). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala.
- Samuel Mendoza Benítez, M. M. (24 de Septiembre de 2015). Proyecto de Grado para optar el título de Abogado. *Análisis del régimen jurídico del teletrabajo en Colombia*. Cartagena, Colombia: n/a.
- Sánchez, M. (2017). *Los Derechos Laborales y el Teletrabajo Proyecto de Graduación previa a la obtención del Título de Abogado de los*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26090/1/FJCS-DE-1039.pdf>
- Sánchez, R. M. (2012). El teletrabajo como tendencia en el mercado laboral. *RETOS: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 2, núm. 4, 148.
- Sara Cataño, N. G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y la salud en el empleo. *Revistas CES Salud Pública Volumen No. 5*, 87.
- Scott, S. (2019). *La voz de Houston*. Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-igualdad-de-oportunidades-laborales-8960.html>
- Significados. (s.f.). Obtenido de General: Significados:
<https://www.significados.com/encuesta/>

Cuenca, 26 de junio de 2019.

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado: **“Análisis de la norma técnica del teletrabajo y el incumplimiento de los derechos laborales y beneficios de ley del teletrabajador en el Ecuador en el 2017”**. Desarrollado por: **DIANA PATRICIA GUERRERO ZÚÑIGA**, con cédula: **010603966-2**; un índice de similitud del **6%**.

Es todo en cuanto se puede informar.

Resumen de coincidencias

6 %

<

1	www.lexisnexis.com.ar	<1 %
	Fuente de Internet	
2	Entregado a Unidad Ed...	<1 %
	Trabajo del estudiante	

Información

Detalles de la entrega

Identificador de entrega	1137061784
Fecha de entrega	28-May-2019 02:55PM (UTC-0500)
Total de entregas	1
Nombre del archivo	TESIS_concitas_mayo.docx
Extensión del archivo	docx
Tamaño del archivo	3.64M
Suma de caracteres	84245
Número de palabras	15498
Total páginas	72

Atentamente,


Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mg



CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

Actualmente en el Ecuador existe la norma técnica que regula el teletrabajo, sin embargo, es aún desconocida y no se la aprovecha de forma correcta, tanto por parte de trabajadores como empleadores.

La norma técnica que regula el teletrabajo, expresa que las personas embarazadas y en período de lactancia, adultos mayores y personas con discapacidad son quienes pueden acceder al teletrabajo, esto es que existe la opción de realizar parte de su trabajo o las horas que se dedica a él, seguirlo ejerciendo desde un lugar distinto a la oficina. Lo cual es muy limitado y a la vez discriminatorio, porque al hacer distinciones para su aplicación, no permite que abarque un mayor campo de acción, a la vez que vulnera un derecho humano universal como es el derecho al trabajo.

En la realidad económica, política y social que vive nuestro país conjuntamente con otros estados de la región, es apreciable el alto índice de desempleo, por lo que el teletrabajo fomentado para todos los ámbitos y sectores, generaría mayor producción en la empresa o institución, a la vez que crearía mayor acceso al trabajo, reduciendo costos de la relación aboral.

La práctica del teletrabajo es beneficiosa en aspectos sociales, económicos y de desarrollo, que al estar limitado su acceso solo a grupos de atención prioritaria, no permite que se explote a cabalidad su práctica, porque se desconoce que su aplicación puede ser también para todo tipo de trabajador en donde su actividad lo permita.

Por lo tanto, en el país el tema del teletrabajo requiere de una ley clara y precisa con alcance general y aplicable a todas las áreas laborales donde se lo pueda aprovechar, tomando en cuenta que su implementación, a más de estar a la vanguardia, generará expectativa de acrecentamiento económico, generación de empleo, reducción de pobreza, igualdad de derechos laborales y menor discriminación.

PALABRAS CLAVE: TELETRABAJO, TELETRABAJADOR, RELACION DE DEPENDENCIA, DERECHOS.





CENTRO DE IDIOMAS

SUMMARY

Currently there is a technical standard that regulates telework in Ecuador; however, it is still unknown and both workers and employers do not take advantage of it properly.

The technical standard that regulates teleworking states that woman in breastfeeding period, pregnant woman, elderly and disable people are the ones who can access teleworking so they have the option to do part of their work or the working hours that are used for that to be done in a different place to the office. This is very limited and; at the same time, discriminatory, because in making distinctions for its application, it does not allow it to cover a larger field of action, while violating a universal human right such as the right to work.

In the economic, political and social reality that our country has together with other states in the region, the high rate of unemployment is noticeable; so that, by promoting telework for all areas and sectors, it would generate higher production in the company or institution; at the same time, it would create greater access to work, reducing the costs of the working relationship.

The teleworking practice is beneficial in social, economic and developmental aspects. Since its access to only priority attention groups is limited, it does not allow its practice to be fully exploited because it is unknown that its application can also be for all types of workers where the activity allows it.

Therefore, the issue of teleworking in the country requires a clear precise law with general scope and applicable to all work areas where it can be used, taking into account that its implementation, besides being at the forefront, will generate expectation of economic growth, employment generation, poverty reduction, labor rights equality and less discrimination.

KEYWORDS: TELEWORK, TELEWORKER, DEPENDENCE RELATIONSHIP, RIGHTS.

Cuenca, 31 de enero del 2019

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


DR. JOHN CARVAJAL GONZALEZ
SECRETARIO



Cuenca, 26 de junio de 2019

Sr. Dr.

Ernesto Robalino Peña

DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Su despacho.

De mi consideración,

ABG. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO MGS., docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de la estudiante, **DIANA PATRICIA GUERRERO ZÚÑIGA**, con número de cédula, **010603966-2**; correspondiente al Trabajo de Investigación titulado, : **“Análisis de la norma técnica del teletrabajo y el incumplimiento de los derechos laborales y beneficios de ley del teletrabajador en el Ecuador en el 2017.”**. Informo a Usted que, dicho trabajo de investigación ha sido realizado de acuerdo a los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias de esta casa de estudios superior.

De conformidad con el artículo 10 literal d, del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrado vigente, emito mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del presente trabajo de investigación.

La nota obtenida, correspondiente a este trabajo de investigación es de 45/50 puntos.

Adjunto el certificado del Sistema Antiplagio Turnitin.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor del mentado estudiante.


Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño Mgs.
TUTOR



PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL

Yo, Diana Patricia Guerrero Zuñiga portador(a) de la
cédula de ciudadanía N° 010603966-2.....En calidad de autor/a y titular de los derechos
patrimoniales del trabajo de titulación
" Análisis de la normativa técnica del teletrabajo y el incumplimiento
de los derechos laborales y beneficios de ley del teletrabajador
en el Ecuador en el 2017 " 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.

Cuenca, 06-Julio-de-2019.....

F: Diana Guerrero



SOLICITUD PARA:

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: Cuenca, 05 de Julio de 2018

Dirigido a: Dr. Ernesto Robalino Peña, Mgs.

Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho

Solicitante: 010603966-2 Diana Patricia Guerrero Zúñiga

Carrera: Derecho

Año/Ciclo: Décimo Año Paralelo: Distancia

Asunto: Solicito a usted y por intermedio al Consejo Directivo la aprobación de mi desmisión de Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Título de "Abogado de los Tribunales de Justicia de la República" con el título: "Análisis de la norma técnica del teletrabajo y el incumplimiento de los derechos laborales y beneficios de ley del teletrabajador en el Ecuador en el 2017. Por la favorable acogida, anticipo mi agradecimiento."

Diana Guerrero

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: _____

Hora: _____

Resolución: _____



05 JUL 2018

RECIBIDO

HORA: _____ FIRMA: _____

Valor \$ 5,00

Nº 0116115



VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACION Y DERECHO EN SESION REALIZADA EL 05 DE JULIO DE 2018. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO (A) DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): DIANA PATRICIA GUERRERO ZUÑIGA, TEMA: ANALISIS DE LA NORMA TECNICA DEL TELETRABAJO Y EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS DE LEY DEL TELETRABAJADOR EN EL ECUADOR EN EL 2017, DIRECTOR: ABG. CECIBEL GALLEGOS MGS.

Cuenca, 06 de julio de 2018.


Ab. Xavier Iñiguez V.
SECRETARIO - ABOGADO



05 JUL 2018

RECIBIDO
HORA: FIRMA:



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,
PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO**

CARRERA DE DERECHO

**DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS
TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

**TÍTULO: Análisis de la norma técnica del teletrabajo y el
incumplimiento de los derechos laborales y beneficios de
ley del teletrabajador en el Ecuador en el 2017**

AUTOR: DIANA PATRICIA GUERRERO ZÚÑIGA

TUTOR: ABG CECIBEL GALLEGOS MGS

FECHA: 19 de mayo 2018



05 JUL 2018

RECIBIDO

HORA: 17h33 FIRMA:



TEMA DERECHO PROCESAL LABORAL

TÍTULO Análisis de la norma técnica del teletrabajo y el incumplimiento de los derechos laborales y beneficios de ley del teletrabajador en el Ecuador en el 2017

MARCO CONTEXTUAL

El tema del teletrabajo es de importancia ya que es una práctica que beneficia las personas, porque existe el equilibrio entre las tareas profesionales y las personales; es un llamado de la sociedad para lograr cambios aprovechando y usando las tecnologías en su beneficio. (Portal Teletrabajo Colombia, 2016).

Debido al avance tecnológico en la era actual de la información, comunicación y los cambios en la organización del trabajo ha logrado que el derecho laboral esté forzado a modificarse y se vaya adecuando a las necesidades de este mundo globalizado, apareciendo así una modalidad nueva de trabajar y una organización diferente como es el teletrabajo, siendo esta una actividad donde el trabajador se desenvuelve sin necesidad de su total presencia en una empresa o determinado lugar y se hace mediante las tecnologías de la información y comunicación (TICS), es una forma flexible de laborar; puesto que las tecnologías han generado cambios en el trabajo bajo subordinación, se ha incrementado el trabajo autónomo, ha cambiado la morfología del trabajo subordinado, han dado origen a nuevos tipos de contratos (por determinado tiempo), las empresas ven mayor flexibilidad en su crecimiento, etc.

El teletrabajo es un contrato laboral reciente en el Ecuador que se ha impulsado principalmente por las TICS (tecnologías de la información y comunicación) y, acogiendo el término "telework" o "teleworking" de Jack



Nilles para referirse a esta modalidad de empleo en los años setenta, que fue creada para abaratar costos del petróleo y disminuir el tránsito en la ciudades por razón de la crisis de energía que tenía Estados Unidos en ese entonces.

Los beneficios que el teletrabajo presta, es tanto para las empresas que contratan teletrabajadores, por ejemplo, beneficiándose estas con disminución de ciertos gastos, mejorando los indicadores de gestión, el personal es más productivo, en cambio la persona teletrabajadora aumenta la calidad del trabajo, tiene más flexibilidad para laborar, puede trabajar más cómodamente, etc.

Al teletrabajo se lo clasifica según el lugar donde se realiza en : teletrabajo a domicilio, teletrabajo combinado, teletrabajo móvil, hotdesking, hotelling, oficinas satélite, telecentros, centro de trabajos vecinales, oficinas virtuales.

Según el tiempo que consumen son: sustanciales y marginales, el trabajador no se rige a un horario sino a las necesidades que surjan en el día; el teletrabajo según el status de empleo del teletrabajador: por cuenta ajena, autónomo, informal. (Sánchez, 2017)

Un tipo de teletrabajo que en el Ecuador se desempeña es a domicilio, es decir, se realiza desde el domicilio del trabajador, suele ser trabajo de oficina, como desglose de datos, mecanografía por ejemplo, pero se lo realiza en condiciones poco favorables en algunos casos, porque el trabajador queda prácticamente con sus derechos vulnerados, puesto que las empresas que tienen teletrabajadores no están actuando acorde a la norma técnica expedida por el Ministerio del Trabajo, puesto que a los empleados por cuenta ajena o bajo relación de dependencia, más bien se los trata como autoempleados o informales y su remuneración va acorde a los resultados que se obtengan de él, claramente incumpliendo la ley en el sentido de que no se les reconoce sus beneficios de ley sobre todo, aparte de que sus salarios no llegan en algunos casos ni al salario básico



unificado, no son reconocidas las horas extras que trabajan, no tienen derecho a permisos por calamidad doméstica y en muchas ocasiones no son afiliados al seguro social.

Cabe aclarar que toda persona en relación de dependencia tiene derecho por igual trabajo igual remuneración, sin importar aquí la modalidad del trabajo realizado, por lo que no podemos olvidar que es una forma de sustento, pues de igual forma la modalidad de teletrabajo es adaptable a las necesidades y voluntad de cada uno.

El principal problema radica en que, la Norma técnica expedida el 17 de Mayo de 2017 para garantizar el teletrabajo y dar derechos a los teletrabajadores, en realidad lo que está haciendo es excluir o en cierta forma discriminarlos porque la norma actual es precisa al indicar que el teletrabajo es factible para las siguientes personas: madres en período de lactancia, embarazadas, personas discapacitadas, con enfermedades catastróficas y adultos mayores; sin duda a este grupo de trabajadores se les está vulnerando sus derechos, es cierto que el Estado debe garantizar el trabajo a todas las personas pero no puede dejar de considerarse que las personas antes mencionadas son las más vulnerables ya que estas pertenecen a grupos de atención prioritaria y como tales deberían protegerse más sus derechos y beneficios que de la relación laboral por realizar teletrabajo tengan lugar.

La norma técnica creada para regular el teletrabajo mencionada anteriormente, debe aclararse, puesto que no se actúa acorde a lo allí estipulado.

Se concluye que al ser este un problema social actual, lo que esta investigación busca es hacer un análisis de los Derechos laborales y el teletrabajo para resolver el problema jurídico que nace de la aparición de esta modalidad de empleo en el país, en lo que se refiere a la relación contractual que se genera; con lo que veremos a qué tipo de contrato pertenece puesto que no consta en el Código del Trabajo, razón por la que se está omitiendo los derechos laborales y beneficios de ley a los



teletrabajadores, porque no existe una fuente clara a la que se debe recurrir para solucionar los problemas que de esta relación laboral surjan, vulnerando derechos constitucionales y humanos.

El teletrabajo es accesible a cualquier persona y sin discriminar, pues es un trabajo realizado a distancia mediante las TICS.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las razones por las que se incumplen los derechos y no se otorgan los beneficios de ley a los teletrabajadores en el Ecuador?

OBJETO DE ESTUDIO

Derecho Procesal laboral.

CAMPO DE ACCIÓN

La norma técnica del teletrabajo y el incumplimiento de las obligaciones y beneficios de ley del teletrabajador Ecuatoriano en el año 2017.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derechos humanos y pluralismo jurídico

OBJETIVO GENERAL

Analizar la norma técnica del teletrabajo y el incumplimiento de los derechos laborales y beneficios de ley del teletrabajador en el Ecuador durante el año 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fundamentar con base jurídica el teletrabajo y los derechos de los teletrabajadores.
2. Formular alternativas para cumplir con la norma técnica del teletrabajo y su finalidad.
3. Brindar alternativas más idóneas para un sistema de protección de los derechos laborales en beneficio de los teletrabajadores mediante



la difusión de información acerca de los derechos de los teletrabajadores.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El análisis se establece en el enfoque cuali-cuantitativo, ya que permite utilizar métodos teóricos y matemáticos además de aplicar técnicas de descripción, explicación y resultados obtenidos de las encuestas.

La investigación estará dentro del contexto mixto, previo al análisis de la norma técnica del teletrabajo, permita comprender la omisión de pago de beneficios de ley y derechos laborales al teletrabajador.

El método analítico sintético se usará para realizar el análisis de la norma técnica del teletrabajo, el alcance de la investigación es descriptivo, ayudando así a entender el teletrabajo y el incumplimiento que se da en cuanto a los derechos laborales y los beneficios de ley del teletrabajador en el país.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Según Fredrick Taylor, para cuando las empresas empezaron la producción a gran escala por el año 1911, estas se regían por dividir el trabajo, así, por ejemplo la planificación y ejecución eran separadas y correspondían solamente a los directivos, en cambio la ejecución recaía en los trabajadores, sus labores se simplificaban al máximo, se los controlaba mediante el tiempo que empleaban para realizar una tarea y, con esa muestra se determinaba o controlaba el rendimiento, se tomaba como referencia el tiempo que se utilizaba para realizar un cierto número de piezas y acorde a eso el trabajador tenía su remuneración, a mayor producción de piezas mayor remuneración; podemos entonces decir que en aquel entonces el trabajador era solamente un elemento del proceso de producción.



Entonces es cuando Taylor concibe la idea de que: "El objeto principal de la administración ha de ser asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados." (Taylor, s.f, p. 19), sentando como precedente el reconocimiento a la labor de los trabajadores como una fuente de realización y de surgimiento personal.

"La doctrina laboralista española ha manifestado que el objeto del teletrabajo es «la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos» (Martín, 1995: 413)." (Carrillo, 2003).

En el Ecuador hay una norma técnica del teletrabajo que se expidió el 17 de Mayo de 2017 por parte del ese entonces Ministro del Trabajo: Leonardo Berrezueta; donde se regula y viabiliza esta modalidad de trabajo, sin lugar a dudas es un paso importante pero no suficiente, pues es necesaria la promulgación de una ley de orden jerárquico superior a la norma ya existente, o bien que la misma sea más amplia y exacta para que así queden bien establecidos todos los puntos sobre las relaciones que esta modalidad de empleo genera, para imponer derechos y obligaciones bien delimitados tanto a los empleadores como a los teletrabajadores, para garantizar sobre todo los beneficios de ley y derechos laborales, también para que así no se permita el lucro incesante de unos a costa de otros, sino que más bien todo quede establecido dentro del marco de la ley y sea de general aplicación.

El Ministerio del Trabajo actualmente reconoce esta nueva forma de trabajar, podemos decir que lo único que la distingue del trabajo común es que la persona no obedece estrictamente a horarios o jornadas, ni a estar todo el tiempo presente en un lugar de trabajo determinado, pero hay que dejar claro que en la modalidad del teletrabajo si existe una relación de dependencia, que no es respetada y que por ende el teletrabajador es



explotado o abusado, ya que se incumple el objetivo para el que fue creado por cuanto la persona está subordinada a otra, ya sea persona natural o jurídica, por esta razón es imprescindible que el teletrabajo esté normado o regulado para así garantizar igualdad de derechos a los teletrabajadores y obligaciones de los empleadores, ya sean estos públicos o privados para prevenir abusos u otros problemas que puedan surgir de dicha relación.

En el capítulo tercero de la norma suprema de nuestro país, se tratan los derechos y garantías de las personas y grupos de atención prioritaria, donde se indica que estos son los conformados por personas "...adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad..." (Asamblea Constituyente, 2008), esto para distinguir a las personas en situación de vulnerabilidad, no olvidemos que la norma técnica establecida por el Ministerio del Trabajo aclaraba que la modalidad de teletrabajo es para madres en período de lactancia, embarazadas, personas con discapacidad y enfermedades catastróficas así como para los adultos mayores, entonces encontramos que de una parte se está garantizando y cumpliendo lo establecido en el artículo 33 de la Constitución, pero por otro, también obligando al trabajo, aunque sea no presencial, a las personas en situación de vulnerabilidad o de atención prioritaria; por otro lado, el artículo 37 si bien es cierto que en su numeral 2 se da la garantía de que la persona adulta mayor tiene derecho al trabajo remunerado acorde a sus capacidades tomando en cuenta sus limitaciones, lo contenido en la norma técnica antes indicada de alguna forma atenta este principio, por cuanto no establece las condiciones o las situaciones en las que el adulto mayor ya no podría laborar mediante las tecnologías, sino que se considera solamente su figura de un grupo de atención prioritaria que debe tener a como dé lugar un empleo por su situación contemplada en la Constitución.



En Colombia el tema del teletrabajo empieza a cobrar fuerza en los años noventa como una figura atípica y que al momento no contaba con ninguna clase de protección, promoción ni regulación, es así que en 2008 se expide la ley 1221 en la que cabe hacer énfasis, puesto que en ella se considera al teletrabajo "...un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)" (Congreso de Colombia, 2008), esto en el primer artículo de dicha ley, mientras que el artículo siguiente de la misma ley prescribe: "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." (Congreso de Colombia, 2008), en donde también determina las formas de teletrabajo en autónomos, móviles y suplementarios, además de definir al teletrabajador como la persona que realiza actividades mediante el uso de las TIC, fuera del lugar de trabajo o empresa.

El Constituyente de aquel entonces de alguna manera se adelantó en prever la necesidad que surgía o venía en camino por las novedades tecnológicas, es decir que, la Constitución Política del año 1991 en el artículo 25 al prescribir: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas", se anticipó a la nueva modalidad de trabajo que estaba próxima, pues al referirse a todas las modalidades de trabajo, ya estaba sentando un precedente de garantizar un derecho a trabajar de una nueva manera o forma diferente a la común y ya conocida, de esta manera el teletrabajo prácticamente ya estaba amparado por la Constitución Colombiana.



La OIT ha facilitado un manual de buenas prácticas en teletrabajo, con ello busca promover el “teletrabajo en un contexto adecuado desde el punto de vista regulatorio, de la salud, la seguridad, la privacidad, la confidencialidad, el cuidado del medio ambiente y las condiciones laborales del teletrabajo, impulsando esta modalidad para generar nuevas oportunidades de trabajo decente...” (OIT, 2011).

El artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos nos indica: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (COMISIÓN PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL EJECUTIVO (COPREDEH), 2011, pág. 19), podemos desprender que todas las personas tienen el derecho de igualdad ante los tribunales y cortes de justicia, también en el trato laboral y en cualquier otro ámbito, pues este es un medio procesal para amparar el imperio de la Ley propia de cada país o Estado.

Existe vulneración de derechos que, puesto que con la figura del teletrabajo muchos empleadores ocultan el incumplimiento del pago de los beneficios de ley a las personas que laboran en esta modalidad.

HIPÓTESIS El incumplimiento de la aplicación de los derechos y beneficios de ley de los teletrabajadores ecuatorianos se da por desconocimiento de la norma técnica existente para regular el teletrabajo.

MÉTODOS Revisión bibliográfica, entrevistas y encuestas a los Abogados en libre ejercicio de la Provincia del Azuay.



MÉTODO DESCRIPTIVO

El análisis será descriptivo y bibliográfico ya que permite realizar derecho comparado, y además que este método facilita la comprensión de los hechos, fenómenos e ideas.

Mientras que la entrevista y la encuesta permitirá la recolección de datos.

MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO

Se analizará la norma técnica del teletrabajo y con las entrevistas se verifica su cumplimiento o incumplimiento.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: Corresponde al colectivo formado por Abogados en libre ejercicio de la Provincia del Azuay con una muestra en número de 138 profesionales.

Muestra: Considerando que la población es finita se aplicará el muestreo probabilístico.



CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA			
CASO:	POBLACIÓN		
FINITA			INDICACIONES
N=	2385		N=Número total de la población o universo
Z=	1,96		Z=coeficiente de seguridad, seleccione el de seguridad de acuerdo con el margen de error
Z ² =	3,841		Z ² =Elegir Z al cuadrado
	6		
p=	0,01		p=proporción esperada, es un valor fijo
q=	0,99		q=1-p(1-0,05=0,95)
d=	0,1		d=precisión=0,1 (valor fijo)
d ² =	0,01		d ² =Elegir d al cuadrado
p*q	0,38		p*q=Multiplicar el valor de p por el valor de q
n=	138		
			ERROR
Z	90%	1,645	0,1
	95%	1,96	0,05
	99%	5,76	0,01



CRONOGRAMA

Actividades Calendario	MES	MES	MES	MES	MES	MES
	1	2	3	4	5	6
Revisión y selección de la información bibliográfica de las teorías y conceptos	X					
Elaboración de la fundamentación teórica	X					
Elaboración de los instrumentos para la recolección de información		X				
Validación de los instrumentos para la recolección de información			X			
Aplicación de los instrumentos y recolección de la información			X			
Procesamiento y análisis de la información			X			
Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación				X		
Contrastación con las teorías, elaboración de propuestas, conclusiones y recomendaciones				X		
Elaboración del informe final de la investigación					X	
Presentación del informe final en la secretaría de la Unidad Académica					X	
Sustentación individual ante un tribunal de grado						X



Cuenca, 19 de Mayo de 2018

Diana Guerrero Zúñiga

Investigadora

Abg. Cecibel Gallegos

Avendaño Mgs.

Tutora

Silvia Vallejo Chávez Mgs.

Directora del Departamento

Investigación de la Unidad

Académica de Ciencias Sociales,

Periodismo, Información y

Derecho



Fecha:

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha:

Asesor Jurídico

Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y

Derecho



Encuesta para trabajo de investigación Área de Derecho

Esta encuesta tiene la finalidad de saber el grado de conocimiento sobre la modalidad de Teletrabajo en el Ecuador y la recolección de datos para llevar a cabo la investigación.

Marque o encierre su respuesta:

1. ¿Ha escuchado alguna vez el término teletrabajo?

Sí

No

2. ¿Qué considera usted que es el teletrabajo?

a.- Puedo trabajar desde mi domicilio mediante internet y otras vías a distancia

b.- Debo estar siempre en un lugar u oficina para realizar teletrabajo

c.- Puedo generar ingresos desde mi celular

d.- Trabajo siempre bajo relación de dependencia

e.- Soy un trabajador autónomo, no tengo horarios que deba cumplir

f.- Pienso que está relacionado con trabajos forzosos

3. Siendo el teletrabajo una actividad laboral ¿Cree usted que el teletrabajo es una actividad accesible y beneficiosa?

Sí

No



4. ¿Cree usted que la persona teletrabajadora realiza su labor bajo relación de dependencia?

Si

No

Es un trabajador autónomo

5. En cuanto al salario del teletrabajador usted cree que este debe:

a.- Calcularse según los días y horas laborados

b.- Pagarse acorde a la carga laboral que se realiza

c.- Debe tener como base el salario básico unificado

d.- Ser menor al salario básico unificado

e.- Ser igual al salario básico unificado

f.- Considerar las horas extras y demás beneficios de ley

6. ¿Cree usted que el teletrabajador debe gozar de todos los beneficios de ley como seguro social, licencias por maternidad, calamidad doméstica, etc.?

Sí

No

7. ¿Conoce de alguna norma o resolución que esté vigente en el Ecuador que trate de teletrabajo?

Sí

No

8. ¿Piensa usted que la modalidad del teletrabajo reduciría los costos para los empleadores? Si su respuesta es si, indique cuáles.

Si

No

Cuáles:



9. ¿Usted considera que se ha socializado de manera adecuada la modalidad del teletrabajo en el Ecuador? Si o no, indique por qué.

Si

No

Porque:

10. ¿Piensa usted que la modalidad del teletrabajo aportaría positivamente a la estabilidad laboral? Si o no, indique por qué.

Si

No

Porque:

11. ¿Qué medios serían los más acertados utilizar para socializar el teletrabajo?

Marque uno o varios:

a.- Televisión

b.- Radio

c.- Volantes

d.- Prensa escrita

e.- Impulso y campañas de los GADS y Gobierno Nacional

f.- Internet